

Tytti Solankallio-Vahteri

Valta perheyrittäjänäisten
subjektiivisena kokemuksena



JYVÄSKYLÄ STUDIES IN BUSINESS AND ECONOMICS 123

Tytti Solankallio-Vahteri

Valta perheyrittäjänaisten
subjektiivisena kokemuksena

Esitetään Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212
toukokuun 3. päivänä 2013 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Jyväskylä University School of Business and Economics,
in building Seminarium, Auditorium S212, on May 3, 2013 at 12 o'clock noon.



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2013

Valta perheyrittäjänäisten
subjektiivisena kokemuksena

JYVÄSKYLÄ STUDIES IN BUSINESS AND ECONOMICS 123

Tytti Solankallio-Vahteri

Valta perheyrittäjänäisten
subjektiivisena kokemuksena



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2013

Editors

Tuomo Takala

Jyväskylä University School of Business and Economics

Pekka Olsbo, Sini Tuikka

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

URN:ISBN:978-951-39-5169-6

ISBN 978-951-39-5169-6 (PDF)

ISBN 978-951-39-5168-9 (nid.)

ISSN 1457-1986

Copyright © 2013, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2013

ABSTRACT

Solankallio-Vahteri, Tytti

Subjectively experienced power by female family business entrepreneurs

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2013, 167 p.

(Jyväskylä Studies in Business and Economics

ISSN 1457-1986; 123)

ISBN 978-951-39-5168-9 (nid.)

ISBN 978-951-39-5169-6 (PDF)

The study in hands focuses on female entrepreneurs in family business. The aim of the study is to describe women's subjective experiences of power in family enterprise context. Subjectively experienced power by women has not been studied in detail in previous studies not at least in the family enterprise context. On the contrary the female role has been pictured as subordinated and their task as an enabler to their spouses. This study is positioned in the field of business and economics in entrepreneurship and family business context. There are three elements of power in this study: power of decision, dominance and willpower. The research is constructed through six lenses: female entrepreneurs in family business and individually experienced power, role overload and female entrepreneurs, female entrepreneurs - collaboration and growth, experienced power and success, the meaning of the family to female entrepreneur and empowerment. The data was collected by the internet based survey and the interviews. The qualitative analysis was made using DVAS scale (Descriptive Visual Analogue Scale) and theme analysis for the interviews. The idea for the interviews was to bring more depth to the individual experiences and give space to the subjectivity of the female entrepreneurs. The contribution of this study is to bring new insight into individually experienced power and its construction among Finnish female entrepreneurs. Empowerment and other positive consequences were reported as results of the subjective power. The study shows a new model called "Female entrepreneurs' empowerment model".

Keywords: Dominance, empowerment, entrepreneurship, family business, female entrepreneur, power, power of decision, willpower

Author's address Tytti Solankallio-Vahteri
Kivipelto 2 C 15
40520 Jyväskylä
tytti.solankallio-vahteri@jkl.fi

Supervisors Professor Matti Koiranen
School of Business and Economics
University of Jyväskylä

Reviewers Professor Pia Heilmann
School of Business
Lappeenranta University of Technology

Professor Ulla Hytti
School of Economics
University of Turku

Opponent Professor Markku Ojanen
School of Social Sciences and Humanities
University of Tampere

ESIPUHE

Väitöstutkimus ei ollut akateemisen urani johtotähtenä tai päämääränä, mutta siitä tuli selkeä tavoite, kun pääsin tutkimuksen imuun. Syntysanat tälle tutkimukselle lausuttiin noin vuonna 2006 viestintätieteiden laitoksella. Muistan, kuinka valtaa sivuavalla viestinnän syventävällä kurssilla ärsyyntynin stereotyyppisestä asenteesta naiseen vallan kohteena. Rohkaistuin kysymään luennoitsijalta, voisiko myös nainen olla valta-asemassa subjektina ja vastauksena minut hiljennettiin ykskantaan toteamalla, että nainen on aina alisteisessa asemassa, keskusteltaessa vallasta! Tämä väittämä jäi kaiheartamaan kivenä kenkääni, mutta en tuolloin osannut esittää vasta-argumentteja, olin vain hämmentynyt.

Oikeastaan yksi viehättävimmistä asioista, joita tutkijana olen saanut kokea, on nimenomaan asioiden ihmettely, hämmästyminen – kuinka ihan virkaaikana on voinut palaveerata toisten tutkijoiden kanssa ja pohtia yhdessä aina-ei-niin-akateemisia aiheita! Perustimme Jyväskylän yliopiston silloisen taloustieteiden tiedekunnan, nykyisen Kauppakorkeakoulun assistenttien ja muiden jatko-opiskelijoiden kesken tutkijoiden tukiringin. Tässä ringissä käsitelimme erilaisia tutkimusmenetelmiä, julkaisemisohjeita ja muita aloittavalle tutkijalle tärkeitä asioita ja kutsuimme kokeneempia tutkijoita kertomaan kokemuksistaan. Meillä oli kunnianhimoisia tavoitteita siitä, kuinka voisimme syvällisesti reflektoida omia prosessejamme ja saada vertaistukea. Tukiringistä jäi mukavia muistoja, kiitos Maria, Tommi, Teppo ja Foucault! Kiitos erityisesti pyöreän pöydän kahviporukalle vanhan E-rakennuksen 3. kerroksessa, niitä juttuja muistellessa tulee nostalginen olo ja suupielet kääntyvät hymyyn.

Tutkijan uralle minut kiinnitti professori Matti Koironen. Olin yllätynyt siitä, miten kiinnostunut ja kannustava hän oli, kun kerroin tekeväni pro gradu – tutkimusta viestinnän laitokselle vallasta ja vuorovaikutuksesta perheyrittäjyyden kontekstissa. Sitä kautta tapahtui siirtyminen perheyrittäjyyden tutkijaksi kauppatieteiden pariin. Matin tuki on aina ollut innostavaa ja koskaan ei ole käynyt mielessäkään, etteikö työtä saataisi maaliin, kuten hänellä on tapana asia ilmaista. Olen valtavan kiitollinen sinulle tuestasi, Matti!

Haluan kiittää myös Sofia Kauko-Vallia valtavasta määrästä ohjausaikaa ja innostusta. Opetit, kuinka laaditaan napakka aikataulu, laitetaan mukava asu päälle, villasukat jalkaan ja aletaan hommiin. Tutkijan matkalla olen saanut tutustua moniin hienoihin ihmisiin ja muistelen kiitoksella teitä kaikkia yrittäjyysoppiaineen läheisiä ihmisiä: Kari, Annika, Päivi ja monet muut. Professori Hannu Niittykangas (in memoriam) varmaan hymähtäisi tyytyväisenä nyt, kun tämä työ on valmis.

Käsikirjoituksen esitarkastajiksi sain professori Pia Heilmannin ja professori Ulla Hytin. Kiitos teille kannustavasta ja ohjaavasta kritiikistänne. Teidän hyvien huomioittenne myötä työstäni tuli parempi kuin olin aluksi ajatellutkaan. Koen olevani onnellinen, että sain väitöspäivääni opponentiksi ja vasta-vaittäjäksi professori Markku Ojasen. Lämmin kiitos vaivannäöstä!

Olen usein todennut, että väitöstutkimus on ollut vain työtä, ei sen ihmeenpää. Tottahan se toisaalta on, mutta kaikkeen työhön liittyy oma erityis-

laatuisuutensa, niin tähänkin. Aika kulkee ja erilaisia asioita tapahtuu osittain työhön liittyen ja toisaalta siitä riippumatta. Havahduin tähän, kun kohta täysi-ikäinen Viivi-tyttäreni totesi, että olen tehnyt tätä tutkimusta lähes kolmanneksen hänen elämästään! Haluankin kiittää omaa lähipiiriäni kaikesta tuesta ja ymmärryksestä tutkijan matkallani. Katja ja Marko, Okke ja Hanna-Mari, olette olleet korvaamaton tuki tiukkoina aikoina. Nelli ja Viivi, ihanat neidot, olen niin iloinen ja ylpeä teistä! Ja Petelle erityiskiitos rauhallisesta ja sinnikkästä tuestasi. Sinun realistiset ja arkeen palauttavat kysymyksesi aikatauluista ja käytännön järjestelyistä nousivat tämän työn viimeistelyvaiheessa arvoon arvaamattomaan! Lupaan, että vähitellen kaikki epämääräiset monistepinkat kirjastohuoneesta ja sängyn alta häviävät. Kiitos myös omalle äidille, tiedän, että olet minusta ylpeä.

Olen hämmästynyt siitä, miten paljon tukea ja kannustusta olen saanut niin monilta ihmisiltä, pahoin pelkään, että tärkeitä nimiä jää mainitsematta, mutta yhteisesti kiitos teille kaikille! Lopuksi lausun kiitokset Yksityisyrittäjain säätiölle, joka on rahoittanut tutkimustani, kiitos saamastani tuesta ja luottamuksesta.

Kuokkalan Kekkolassa 9.4.2013

Tytti Solankallio-Vahteri

KUVIOT

KUVIO 1	Palkansaajien sekä yrittäjien ja ammatinharjoittajien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin.....	16
KUVIO 2	Palkansaajien sekä yrittäjien ja ammatinharjoittajien tyytyväisyys.....	17
KUVIO 3	Piirreteoreettisen ajattelun hahmotusta.....	22
KUVIO 4	Piirteiden hierarkia.....	23
KUVIO 5	Perheytyssysteemin osa-alueet.....	25
KUVIO 6	Perheytyssysteemin muutosdynamikka.....	25
KUVIO 7	Perheytysten luokitteluperusteet F-PEC -skaalan mukaisesti.....	27
KUVIO 8	Yrittäjyysaktiivisuus Suomessa, % 18-64 -vuotiaista.....	32
KUVIO 9	Vallan kolme ulottuvuutta.....	47
KUVIO 10	Ylioppilastutkinnot vuosina 1920-2006.....	50
KUVIO 11	Tutkimuksen synteesi.....	59
KUVIO 12	Systeeminen malli: valta perheyrittäjänäisten kokemana.....	87
KUVIO 13	Ensiavioitujan ja ensisynnyttäjän keski-ikä 1982-2009.....	89
KUVIO 14	Ammatti- tai jatkokoulutus, % vastaajista.....	90
KUVIO 15	Lasten lukumäärä.....	90
KUVIO 16	Kasvutavoitteet tieteenaloittain.....	98
KUVIO 17	10-64-vuotiaiden miesten ajankäyttö.....	100
KUVIO 18	10-64-vuotiaiden naisten ajankäyttö.....	100
KUVIO 19	Miesten erityyppisiin kotitöihin käyttämä aika.....	101
KUVIO 20	Naisten erityyppisiin kotitöihin käyttämä aika.....	101
KUVIO 21	Asuntokuntien velat velkalajeittain 2002-2010.....	108
KUVIO 22	Yrittäjämäinen orientaatio (entrepreneurial orientation).....	120
KUVIO 23	Keskitulo ja onnellisuus Yhdysvalloissa vuosina 1957-2002.....	136
KUVIO 24	Tyytyväisyys elämään suhteessa bruttokansantuotteen - vertailu eri puolilla maailmaa vuonna 2003.....	137
KUVIO 25	Naisyrittäjän voimaantumisen kehä.....	138

TAULUKOT

TAULUKKO 1 Perheyrittäjien luokitteluperusteet F-PEC määrittelyn mukaisesti	27
TAULUKKO 2 Naisyrittäjyysmääritelmä eri yhtiömuotojen mukaan.....	30
TAULUKKO 3 Naisyrittäjien määrä ja osuus kaikista yrittäjistä Suomessa päätoimialoittain vuonna 2008	31
TAULUKKO 4 The noun power.....	39
TAULUKKO 5 Power to & power over.....	39
TAULUKKO 6 Vallan etymologiaa: sanaperheet	40
TAULUKKO 7 Valta eri konteksteissa: yhdyssanat	41
TAULUKKO 8 Negatiivinen ja positiivinen näkökulma valtaan.....	54
TAULUKKO 9 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä toisiaan täydentävinä suuntauksina.....	63
TAULUKKO 10 DVAS-objektit	66
TAULUKKO 11 Laadullisen tutkimuksen analyysi.....	68
TAULUKKO 12 Tutkimukseen osallistuneiden demografiset taustat	71
TAULUKKO 13 Vastaajien ikärakenne	71
TAULUKKO 14 Vastaajien koulutustausta	72
TAULUKKO 15 Vastaajien ammatti- tai muu jatkokoulutus	72
TAULUKKO 16 Siviilisäätö.....	73
TAULUKKO 17 Perheen koko.....	74
TAULUKKO 18 Taloudellinen tilanne, vuosiansiot.....	74
TAULUKKO 19 Lainan määrä.....	75
TAULUKKO 20 Yrityksen perustamistapa	75
TAULUKKO 21 Yrityksen omistusosuus	76
TAULUKKO 22 Haastatteluaineisto	77
TAULUKKO 23 Perheyrittäjä-omistajanaiset ja päätösvalta.....	80
TAULUKKO 24 Perheyrittäjä-omistajanaiset ja dominanssi	83
TAULUKKO 25 perheyrittäjä-omistajanaiset ja tahdonvoima	85
TAULUKKO 26 Vastaajien siviilisäätö.....	89
TAULUKKO 27 Iän merkitys vallan kokemiselle.....	91
TAULUKKO 28 Koulutuksen merkitys vallan kokemiselle	92
TAULUKKO 29 Siviilisäädyn ja vallankokemisen välinen suhde	93
TAULUKKO 30 Lasten lukumäärän ja vallan kokemisen välinen suhde.....	93
TAULUKKO 31 Yrityksen perustamistavan ja vallan kokemisen välinen yhteys	94
TAULUKKO 32 Yhteistyöhalukkuus	96
TAULUKKO 33 Yhteistyöhalukkuus vahvasti valtaa kokevien joukossa	96
TAULUKKO 34 Kasvuintentio akavalaisilla yrittäjillä	98
TAULUKKO 35 Vahva vallantunne.	103
TAULUKKO 36 Vahvan vallantunteen jakautuminen	103
TAULUKKO 37 Päätösvalta ja vahva vallantunne.....	104
TAULUKKO 38 Dominanssi ja vahva vallantunne.....	104
TAULUKKO 39 Tahdonvoima ja vahva vallantunne	104

TAULUKKO 40 Ammatti- tai jatkokoulutus.....	105
TAULUKKO 41 Toimiala	106
TAULUKKO 42 Yrittäjän henkilökohtaiset vuositulot	107
TAULUKKO 43 Asuntolainan suuruus	107
TAULUKKO 44 Kotitalouden muu laina.....	108
TAULUKKO 45 Taloudellinen tilanne ja käytettävissä olevan käteisen riittävyys.....	109
TAULUKKO 46 Vastaaajan siviilisäätö	109
TAULUKKO 47 Perheen tilanne	110
TAULUKKO 48 Yrityksen perustamistapa	111
TAULUKKO 49 Naisyrittäjän omistusosuus yrityksestä verrattuna koko aineistoon.....	111
TAULUKKO 50 Yritystoiminta on vastannut toiveisiin.....	112
TAULUKKO 51 Yritykseen kohdistetut panokset ja palkkiot ovat tasapainossa	112
TAULUKKO 52 Yrittäjäyys on innostavaa	113
TAULUKKO 53 Epäonnistumisen riski	113
TAULUKKO 54 Näyttääkö tulevaisuus lupaavalta?	114
TAULUKKO 55 Vahva vallankokemus ja hyvinvointitekijät.....	115
TAULUKKO 56 Perheen merkitys naisyrittäjille.....	118
TAULUKKO 57 Tutkimuskysymykset.....	134
TAULUKKO 58 Tutkimuksen kontribuutiot.....	139
TAULUKKO 59 Ruuhkavuosia elävien valtakorrelaatiot	164
TAULUKKO 60 Lasten lukumäärä	164
TAULUKKO 61 Yhteisten lasten hoitovastuu.....	165
TAULUKKO 62 Lapset aikaisemmasta liitosta	165
TAULUKKO 63 Puolison lapset aikaisemmasta liitosta.....	165
TAULUKKO 64 Hoitovastuu puolisoista.....	166
TAULUKKO 65 Vastuu omista vanhemmista	166
TAULUKKO 66 Vastuu puolison vanhemmista.....	166
TAULUKKO 67 Hoitovastuu lapsenlapsista	167
TAULUKKO 68 Muu säännöllinen hoitovastuu toisista henkilöistä.....	167

KÄYTETYT LYHENNYKSET

DVAS	Descriptive Visual Analogue Scales Kuvaileva visuaalis-analoginen asteikko
F-Pec Scale	Familiness, Power, Experience, Culture perheyriksen luokitteluperusteet
GEM	Global Entrepreneurship Monitor Kansainvälinen yrittäjyyden tutkimusraportti
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö

SISÄLLYS

ABSTRACT

ESIPUHE

KUVIOT JA TAULUKOT

KÄYTETYT LYHENNYKSET

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	13
1.1	Tutkimuksen lähtökohta.....	13
1.2	Hyvinvointi ja elämänhallinta	14
1.3	Yrittäjien kokemus hyvinvointi	16
1.4	Tutkimuksen tavoite	18
1.5	Tutkimuksen rajaaminen.....	19
2	YRITTÄJYYS, PERHEYRITTÄJYYS, NAISYRITTÄJYYS	20
2.1	Yrittäjyys	20
2.2	Perheyrittäjyyden erityispiirteitä	24
2.3	Naisyrittäjyys	28
2.3.1	Naisyrittäjyyden määritelmä ja lukumäärä.....	29
2.3.2	Perheyrittäjänäisten erityispiirteitä	34
3	TEOREETTINEN VIIITEKEHYS - AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA VALLASTA	38
3.1	Valta.....	38
3.1.1	Valta-sanana merkityksestä.....	39
3.1.2	Vallan luonne ja rakentuminen	41
3.2	Vallan kolme ulottuvuutta	46
3.2.1	Päätösvalta	47
3.2.2	Dominanssi.....	47
3.2.3	Tahdonvoima.....	48
3.3	Voimaantuminen - empowerment.....	49
3.4	Valta ja sukupuoli.....	51
3.5	Valta subjektiivisena kokemuksena.....	54
3.6	Aikaisempaa tutkimusta vallasta yrittäjyyden ja perheyrittäjyyden kontekstissa.....	55
3.7	Naisyrittäjät ja valta.....	56
3.8	Synteesi.....	59
4	TUTKIMUSMENETELMÄT	61
4.1	Laadullisen aineiston analyysimenetelmien valinnasta	62
4.2	Ontologiasta ja epistemologiasta.....	64
4.3	Subjektiivisuuden kuvaaminen.....	64
4.4	Menetelmä ja aineiston keruu.....	65
4.5	Validiteetti ja reliabiliteetti tutkimuksessa.....	69

4.6	Aineisto	71
4.6.1	Surveyn aineisto	71
4.6.2	Haastatteluaineisto.....	76
5	TULOKSET.....	79
5.1	Survey.....	80
5.1.1	Perheyrittäjänaiset ja koettu valta.....	80
5.1.2	Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset	88
5.1.3	Naisyrittäjät – yhteistyö ja kasvu.....	95
5.1.4	Koettu valta menestystekijänä.....	103
5.1.5	Perheen merkitys naisyrittäjän elämässä.....	117
5.1.6	Voimaantuminen.....	118
5.2	Haastattelututkimuksen tulokset	120
5.2.1	Perheyrittäjänaiset ja koettu valta.....	121
5.2.2	Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset	123
5.2.3	Naisyrittäjät – yhteistyö ja kasvu	126
5.2.4	Koettu valta menestystekijänä.....	128
5.2.5	Perheen merkitys naisyrittäjän elämässä.....	130
5.2.6	Voimaantuminen.....	131
6	POHDINTA	134
6.1	Naisyrittäjät ja koettu hyvinvointi	135
6.2	Naisyrittäjän voimaantumisen kehä.....	137
6.3	Tutkimuksen kontribuutiot.....	139
6.3.1	Metodologinen kontribuutio	139
6.3.2	Teoreettinen näkökulma	140
6.3.3	Empiria.....	140
6.3.4	Mallin rakentaminen.....	141
6.4	Pohdintaa tutkimuksen toteutuksesta	142
6.5	Perheyrittäjänaiesten tutkimisen asema tutkimuskentässä	142
6.6	Suuntaviivoja eteenpäin	143
	YHTEENVETO.....	144
	LÄHTEET	145
	LIITTEET.....	161

1 JOHDANTO

“After all, many powerful people engage in positive, self-sacrificing behaviors (e. g. Mother Theresa). Why not study the positive consequences of power?”

- S. A. Goodwin 2003

1.1 Tutkimuksen lähtökohta

Mitä enemmän valtaa ja sen käsitteistöä tutkitaan, sitä mielenkiintoisemmalta ja houkuttavammalta valta tuntuu. Valta on potentiaalia ja sitä esiintyy kaikkialla (Russell 1938). Tämä tekeekin vallan tutkimuksen erittäin mielenkiintoiseksi ja samalla haastavaksi. Valtatutkimus painottuu useissa oppiaineissa käsittelemään vallan negatiivisia ulottuvuuksia. Lukemattomia tutkimuksia on tehty vallasta alistamisen, uhkaavan ja dominoivan käyttäytymisen näkökulmasta (Burgoon & Dunbar 2000). Vallan kohteena, siis alistettuna osapuolena, ovat yleensä naiset, lapset tai muut alisteiset ryhmittymät, esimerkiksi etniset vähemmistöt.

Käyttäytymistieteissä valta ja valtasuhteet yhdistetään yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen, puhutaan interpersonalisesta kommunikaatiosta (Dunbar 2004). Perheyrittäjyyden kontekstissa tällaiset valtaan liittyvät vuorovaikutussuhteet ovat erittäin mielenkiintoisia, koska perheyrittäjäydessä yhdistyvät ja sekoittuvat monenlaiset tekijät. Perheen jäsenet ovat paitsi sukulaisia keskenään, äitejä, isiä, sisaruksia, serkuksia, tätejä, setiä, isovanhempia jne., sen lisäksi he myös työskentelevät keskenään. Työsuhteissa heidän keskinäiset valtarakenteensa sekoittuvat, esimerkiksi yrityksessä perheen lapsi voi olla toimitusjohtajana ja omien vanhempiansa esimiehenä, kun taas perhe-elämässä vanhemmat ovat perinteisesti olleet valta-asemassa suhteessaan lapsiinsa (Carlock & Ward 2001; Poza 2007). Perheen sisäistä valtaa ja erityisesti määräysvaltaa suhteessa toisiin on tutkittu melko runsaasti, erityisesti liittyen sukupolvenvaihdoksiin ja perinteisen patriarkaalisen johtamistavan kuvauksiin.

Edellä kuvatusta syystä johtuen yksilöllisesti koetun vallan tutkiminen perheyrittäjäyyskontekstissa on erittäin mielenkiintoista ja avaa uusia näkökulmia. Tämän tutkimuksen kontribuutiona ja tarkoituksena on tuoda keskusteluun valta yksilön henkilökohtaisena kokemuksena ja korostaa kokemuksen subjektiivisuutta. Tarkoituksena siis ei ole verrata kokemuksia eri ryhmien välillä, vaan tuoda näkyväksi, mitä subjektiivisesti koettu valta yksilölle, ja tässä tutkimuksessa erityisesti naiselle, merkitsee.

1.2 Hyvinvointi ja elämänhallinta

Hyvinvointi käsitteenä esiintyy arjessa lukuisissa eri yhteyksissä. Hyvinvointi rakentuu yksilöllisenä kokemuksena ja se sisältää erittäin moninaisia osa-alueita, jotka eri yksilöiden välillä saattavat vaihdella suurestikin. Viime aikoina on kiinnostuttu tutkimaan kansalaisten hyvinvointia myös kansantalouden intresseistä. Keskusteluun kuuluu ajatus siitä, että pelkkä bruttokansantuotteen tarkastelu ei tarjoa riittävän kattavaa kuvaa kansakunnan hyvinvoinnin mittarina (Jackson 2011; Maliranta 2011).

Käyttäytymistieteissä ajatellaan laajasti, että yksilö on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus ja hänen toimintaansa vaikuttavat lisäksi henkiset ja/tai hengelliset tekijät. Näin ollen yksilön hyvinvoinnin rakentumista on hyvä tarkastella näistä eri lähtökohdista, jotka eivät ole toisistaan erillisiä, vaan kietoutuvat yhteen ja vaikuttavat toisiaan vahvistavina ja korvaavina elementteinä.

Psykyen rakentumista kuvataan psykologian tutkimuskentässä erittäin monipuolisesti, psyyke on osa yksilön persoonaa ja sitä muokkaavat monet tekijät, muun muassa ympäristötekijät, sosiaaliset suhteet ja oma ajattelu. Yksilön toimintaa ohjaa tavoitteellisuus, joka voi olla automatisoitunutta ja ainakin osittain tiedostamatonta tai täysin tietoista. Toiminnassaan ihminen pyrkii mielekkyyteen, jossa mukana ovat motivaatio ja tahto. (Ruohotie 1998) Tämän mielekkyyssperiaatteen näkökulmasta yksilön tavoitteena on oman elämänsä positiivinen hallinta, johon hän toiminnallaan pyrkii erilaisten sisäisten säätelymekanismien avulla. Psykykkisen itsesäätelyn tarkoituksena on tasapainon säilyttäminen sisäisten mallien ja ulkoisen todellisuuden välillä. Tiedostettuina hallintakeinoina on erilaisia menetelmiä tilanteen ratkaisemiseksi, lisäksi on suuri joukko tiedostamattomia defenssimekanismeja, joiden avulla pyritään kieltämään, torjumaan tai selittämään muuttuvia tilanteita (Vuorinen 1983).

Fyysiseen osa-alueeseen liittyvät perustasolla terveys, ruoka ja riittävä lepo. Näihin eri tekijöihin yksilöllä yleensä on suuri vaikutusvalta ja samalla on hyvä muistaa, että yksilö on kokonaisuus, jossa eri osa-alueet tukevat ja täydentävät toisiaan.

Ihminen on sosiaalinen olento ja sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ovat erittäin merkityksellisiä todellisuuden kokemuksen rakentumisen kannalta. Sosiaaliset suhteet ovat osa koettua turvallisuutta, yhteenkuuluvuutta ja rakentavat yksilön persoonaa. Sosiaalisissa suhteissa yksilö voi kokea monenlaisia tunteita (iloa, surua, kateutta, ylpeyttä) sekä toteuttaa itseään. Hän voi kokea

olevansa tarpeen toiselle, sekä osoittaa tarvitsevansa toista ihmistä. Sosiaalisten suhteiden ja verkostojen kautta yksilöstä tulee osa yhteisöä ja yhteiskuntaa.

Tässä tutkimuksessa korostuu hyvinvoinnin rakentuminen osana elämäntilanteen tunnetta. Usein elämäntilannetta ei kokemuksellisesti tule aktiivisesti mietittyä silloin kun hallinta toimii. Tilanteessa, jossa elämäntilannetta jollain tavalla järkkyy, esimerkiksi äkillinen sairastuminen tai työttömyys, yksilö tulee yllättäen tietoisesti hallitsemattomuuden tunteesta. Tällä on todettu olevan yhteys yksilön koettuun hyvinvointiin. Useissa tutkimuksissa on todettu, että esimerkiksi fyysinen sairaus tai vamma eivät kuitenkaan ole määräävässä asemassa yksilöllisesti koetun hyvinvoinnin kanssa. Esimerkiksi terveydenhuollossa pyritään vahvistamaan yksilön terveyttä ja hyvinvointia tukevia elementtejä sen sijaan, että leimattaisiin henkilö sairaaksi ja samasta syystä terveydenhuollon kohteita kutsutaan mieluummin asiakkaiksi kuin potilaiksi. (Kujala 2003).

Elämäntilannetta on yhteydessä tässä tutkimuksessa keskiöön nousevissa valtaelementeissä. Yksilö voi kokea elämäntilannetta, kun hänellä on valtaa päättää omista asioistaan ja olla oman elämänsä subjekti. (Kauko-Valli 2008, Ojanen 2001; 2002). Päätösvaltaa tukee dominanssin kokeminen, jolla lisätään elämäntilannetta. Dominanssia pidetään osittain myös persoonallisuuden piirteinä, sekä osana yksilön temperamenttia, joka ilmenee vuorovaikutussuhteissa toisten ihmisten kanssa. (Aries, Gold & Weigel 1983; Burgoon & Dunbar 2000; Dunbar & Burgoon 2005b). Ojasen (2001) tutkimuksessa painopiste on kysymyksessä kuinka yksilö käyttäytyy tietyssä tilanteessa ja Ojasen mukaan dominanssi on kykyä ottaa tarvittaessa ohjat käsiinsä ja olla alistumatta toisten määräysvallan alle. Dominanssi kuvataan edellä mainituissa tutkimuksissa sekä negatiivisena että positiivisena voimana.

Yksi merkittävistä tekijöistä elämäntilannetta näkökulmasta on koettu tahdonvoima. Tahdonvoiman avulla yksilö voi saada asioita toteutumaan ja kontrolloida tapahtumia. Tahdonvoima on sisäistä motivaatiota, joka innostaa yksilöä ja vahvistaa elämäntilannetta (Nietzsche, Hollingdale & Kaufmann 1967; Ojanen 2001).

Elämäntilannetta kokeminen voi synnyttää ihmisessä *flow* tunteen. *Flow* käsitteenä on suomennettu sanana ”virtaaminen”, jolla pyritään kuvaamaan sitä tunnetta, kun joku asia tai tehtävä alkaa sujua kuin itsestään ja työtä tehdessään yksilö unohtaa kaiken muun ympärillään tapahtuvan ja ajatus virtaa vapaana. Kokemukseen liittyy vahvasti koettu elämäntilannetta suunta ja tarkoitus ja päämäärä, jota kohti ponnistellessa voi syntyä kokonaisvaltainen harmoninen *flow*-kokemus. (Csikszentmihalyi 2005, 307-344.)

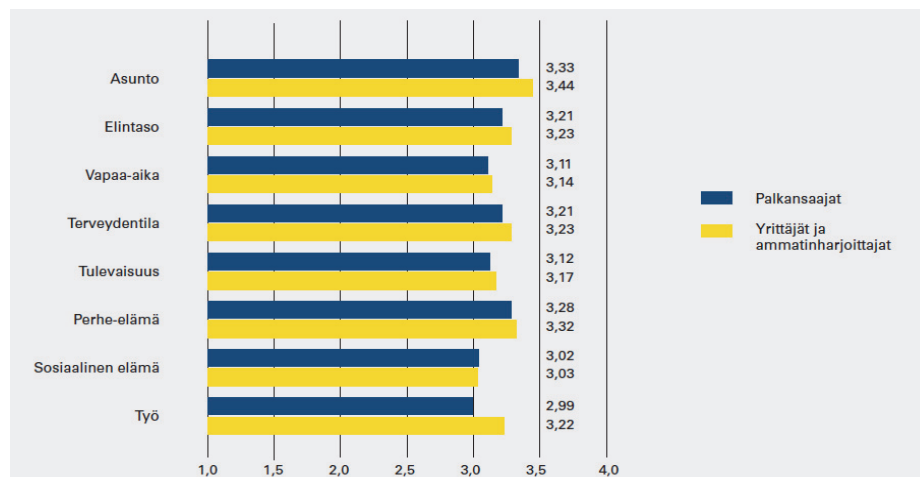
Edellä mainitut kokemukset liittyvät läheisesti koettuun voimaantumiseen. Voimaantumisen tarkoitetaan sisäsyntyistä olotilaa tai prosessia, joka koostuu useista elementeistä. Nämä elementit ikään kuin kumuloituvat ja saavat aikaan kokonaisvaltaisen hyvänolon tunteen. Voimaantunut henkilö kokee, että hänen elämänsä on merkityksellistä ja hyvää. Samanaikaisesti hänen elämässään voi olla myös erilaisia kuormittavia tekijöitä, mutta yksilön päällimmäinen tunnetila on vahvuus ja elämäntilannetta, siis hän kokee olevansa voimaantunut. (Zimmerman 1995).

Voimaantumiselle on erityistä tunnetilan tai pitäisikö sanoa mielentilan aiheuttama kokonaisvaltainen vahvuuden ja eräänlaisen energisyyden kokemus ja voimaantunut henkilö usein pystyy toimimaan hyvin tehokkaasti mielekkääksi katsomansa asian tai tehtävän hyväksi. (Voimaantumisesta tarkemmin luvussa 3.3).

1.3 Yrittäjien kokema hyvinvointi

Suomen Akatemian tutkimushankkeen: Yrittäjyys, työ ja hyvinvointi yksilön elämänkaarella (2011) osaraportin mukaan yrittäjät ja erityisesti naisyrittäjät ovat tyytyväisimpiä työhönsä ja kokevat itsensä kokonaisvaltaisesti hyvinvoiviksi. (Kysely lähetettiin 11 178 akavalaiselle, vastauksia saatiin yhteensä 3392, joista yrittäjiä oli 1198. Vastausprosentti 30,3 %, joista naisten osuus 63 %.)

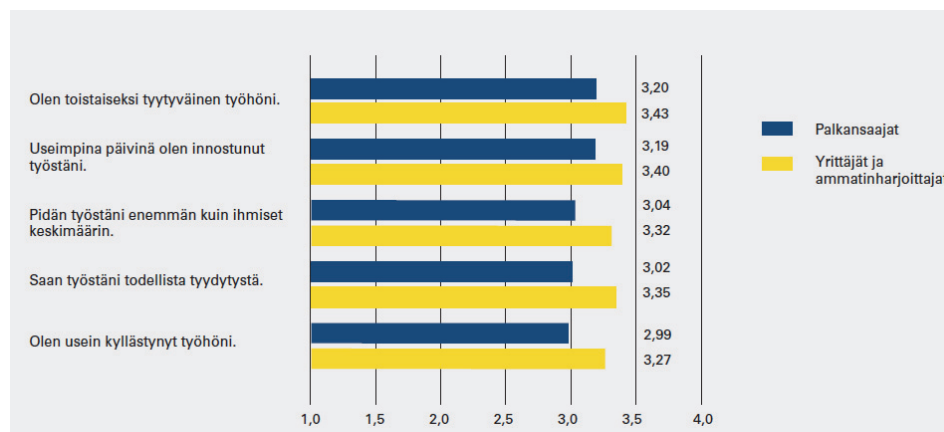
Tutkimuksesta käy ilmi, että erityisesti terveysalan naisyrittäjät ovat tyytyväisiä elämäänsä eri osa-alueilla mitattuna, kun taas teknisen alan yrittäjät ovat vähiten tyytyväisiä omaan tilanteeseensa. Tutkimuksessa huomioidut hyvinvoinnin osa-alueet olivat: asunto, elintaso, vapaa-aika, terveydentila, tulevaisuus, perhe-elämä, sosiaalinen elämä, sekä suhde työhön. Yrittäjien työ koetaan palkansaajien työtä vaihtelevammaksi ja itsenäisemmäksi, lisäksi yrittäjillä korostuvat itsenäiset mahdollisuudet päätöksentekoon ja ongelmien ratkaisuun ja sitä kautta työn kokonaisvaltaiseen hallitsemiseen.



KUVIO 1 Palkansaajien sekä yrittäjien ja ammatinharjoittajien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin.

Tutkimuksessa käytetyn 4-portaisen asteikon mukaan yrittäjillä ja ammatinharjoittajilla oli kaikilla osa-alueilla korkeammat tyytyväisyystulokset. Varsinaisia eroja kyselyssä vastanneiden kesken oli kokonaisuutena melko vähän. Ainoas-

taan tyytyväisyydessä asumiseen ja työhön saatiin suuremmat erot, jotka nekin olivat yrittäjillä ja ammatinharjoittajilla korkeammat.



KUVIO 2 Palkansaajien sekä yrittäjien ja ammatinharjoittajien työtyytyväisyys.

Yllä olevassa työtyytyväisyyttä kuvaavassa taulukossa näkyy toisaalta vahva tyydytyksen tunne tehdystä työstä, mutta samalla vastaajat kuvaavat kokevansa ajoittain kyllästymistä työhönsä. Tällainen ristiriita on mahdollista, koska nämä kaksi eri tekijää eivät ole toisiaan poissulkevia. (Esimerkiksi Herzbergin 2-faktoriteorian mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet erilaiset tekijät ja lisäksi on myös ei-työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä, ja nämä kaksi ryhmää eivät ole toisiaan poissulkevia. Herzbergin (1968, 56–58) ajatuksen mukaan nämä motivaatiotekijät ovat sekä yksilön sisäisiä että ulkoisia.)

Tutkimuksen mukaan (nais)yrittäjät ovat tyytyväisiä omiin saavutuksiinsa ja elämäänsä yleensäkin, he kokevat pystyvänsä omalla toiminnallaan vaikuttamaan päivittäiseen elämäänsä ja yrityksensä toimintaan. Turvattu elintaso tuo mukanaan mahdollisuuden päättää omasta urastaan ja sillä on tämän tutkimuksen mukaan yhteyttä myös eläkkeelle jäämisen suunnittelussa. Näin ollen yrittäjyys voidaan nähdä eräänä mahdollisuutena työurien pidentämiseen uran loppupäästä. Tutkimuksen mukaan joka kolmas yrittäjä suunnittelee jäävänsä eläkkeelle yli 65-vuotiaana, kun tyypillinen eläkkeelle siirtymisikä on 63-65 - vuotta. Lisäksi valtaosa yrittäjistä ajattelee voivansa toimia osittain yrittäjänä vielä vanhuuseläkkeellä ollessaankin. (Luomala, Akola, & Heinonen 2011).

Käsillä olevassa väitöstutkimuksessa käytetty Ojosen DVAS-menetelmä on paljon käytetty erityisesti hyvinvoinnin ja jaksamisen tutkimukseen siinä olevien kysymysten rakenteen ja luonteen vuoksi (Sjögren, Nissinen, Järvenpää, Ojanen, Vanharanta & Mälkiä 2006).

1.4 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja lisätä ymmärrystä yksilöllisesti koetun vallan käsitteestä perheyrittäjyyskontekstissa, tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti naisperheyrittäjiä, jotka ovat omistaja-asemassa. Yksilöllisesti koettua valtaa tarkastellaan eri näkökulmista ja valta käsitteenä on tässä tutkimuksessa lähtökohtaisesti positiivinen elementti, ei alistuksen tms. väline. Käsite ”valta positiivisena elementtinä” ei ole yksiselitteinen, mutta se tulkitaan tässä siten, että perheyrittäjänaisia tarkastellaan vallan käyttäjinä, eikä vallankäytön kohteina.

Tarkoituksena on siis muodostaa oma erityinen kokonaisuutensa perheyrittäjä-omistajanaisten näkökulmasta. Olen valinnut tutkimuksen kohteeksi perheyrittäjyyskontekstissa työskentelevät omistaja-asemassa olevat naiset, joista jatkossa käytän lyhempiä muotoja perheyrittäjänaiset, naisyrittäjät tai yrittäjänaiset. Naiset tutkimuskohteena on mielenkiintoinen ryhmä monestakin syystä: Valta normatiivisena käsitteenä liitetään miehiin, joihin muita, usein alisteisempia, ryhmiä verrataan. Näin ollen naiset ja valta -keskustelussa naiset ovat yleensä alisteisessa asemassa, eivätkä niitä, joilla on valtaa. (Foucault 1980; Lee-Ross & Lashley 2009, 237). Lisäksi perheellisillä naisilla on verraten lyhyt historia itsenäisinä yrittäjinä, koska he olivat vuoteen 1930 saakka aviomiehensä holhouksen alaisia (Utrio 2005) ja osittain tästäkin syystä naisten itsensä, subjektiivisesti kokemaan valtaa on tutkittu melko niukasti, jos ollenkaan. Ja lopuksi, koska valta on normatiivisesti yhteydessä miehiseen valtaan, niin mielestäni on mielenkiintoisempaa keskittyä nimenomaan naisiin vallankokijoina, kuin verrata keskenään miehiä ja naisia.

Vallan keskiöön nousee kolme subjektiivisesti koettuun valtaan liittyvää käsitettä: *päätösvalta*, *dominanssi* ja *tahdonvoima*. Dunbarin (2004) mukaan päätöksenteko ja dominanssin mahdollisuus ovat keskeisiä elementtejä valtakeskustelussa. Lisäksi aikaisemman tutkimuksen mukaan tahdonvoiman kokemisella on oleellinen tehtävä asioiden loppuunsaattamisen kannalta (Ojanen 2001; Siitonen 1999). Valtaa ja sen eri muotoja esitellään tarkemmin luvussa 3.

Tutkimuskysymykset:

Koettu valta perheyrittäjyyskontekstissa yrittäjänaisen näkökulmasta - kuinka perheyrittäjänaiset subjektiivisesti kokevat valtaa?

Lisäkysymyksillä tarkennetaan vallan rakentumista kolmea vallan ulottuvuutta tarkastelemalla

Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat päätösvaltaa?

Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat dominanssia?

Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat tahdonvoimaa?

Nämä kolme vallan elementtiä ovat taustalla tarkasteltaessa vallan rakentumista naisryhtäjien arjessa. Tuloksia käsitellään eri näkökulmien valossa. Näitä eri näkökulmia ovat:

1. Perheyrittäjänaiset ja koettu valta
2. Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset
3. Naisyrittäjät – yhteistyö ja kasvu
4. Koettu valta menestystekijänä
5. Perheen merkitys naisryhtäjän elämässä
6. Voimaantuminen

Näkökulmat, joiden avulla subjektiivista vallankokemusta tutkitaan on valittu elämäntaariajattelusta erityisesti aikuisen naisen elämään liittyvistä tärkeistä elementeistä (Dunderfelt 1996; Levinson 1986). Ihmisen aikuisuus (noin 30 ikävuodesta alkaen, kohti vanhuutta) jakautuu eri vaiheisiin, jotka seuraavat toisinaan. Lisäksi Levinsonin mukaan ihmisen elämäntaarella elämäntaakenne koostuu yksilön erilaisista rooleista, jotka määrittävät hänen suhdetta itseensä ja ympäristöönsä, sekä luovat elämälle sisältöä. Näitä merkityksellisiä tekijöitä ovat työelämä, tässä tutkimuksessa yrittäjyys, ruuhkavuodet ja perhe-elämä, sekä ura. Naisten yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä ei myöskään voida sivuuttaa pohdittaessa naisen elämän merkityksellisiä vaihteita. (Levinson 1986.) Viimeisenä näkökulmana voimaantuminen nousee tutkimuksen osaksi hyvinvointitekijänä ja vahvuutena (Zimmermann 1995).

1.5 Tutkimuksen rajaaminen

Käsillä oleva tutkimus on luonteeltaan poikkileikkaustutkimus, erityisesti kyselyaineiston osalta. Lisäksi tutkimus on luonteeltaan eräänlainen tilannetarkastelu, jonka aineisto koostuu otoksesta naisryhtäjiä eri puolelta Suomea.

Rajaan tässä kohtaa tutkimuksen ulkopuolelle sellaisen valtattutkimuksen, joka koskee vallan käyttöä organisaation käytänteiden tasolla, esimerkiksi operatiivisen johtamisen tutkimus.

Yrittäjätperheen valtakeskustelussa on hyvä huomioida paitsi yleinen valtdynamiikka, myös perheenjäsenten keskeiset valtarakenteet. Perheen sisäiset valtarakenteet voivat näyttäytyä hyvin monipuolisena ja monimutkaisena verkostona. Tämän tutkimuksen fokuksessa on erityisesti perheyhtyksen naisjohtajan subjektiivisen valtakokemuksen tutkimus. Näin ollen perheenjäsenten väliset valtarakenteet on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Jatkotutkimuksessa voisi esimerkiksi haastatteluiden avulla tarkentaa tätä osa-aluetta.

2 YRITTÄJYYS, PERHEYRITTÄJYYS, NAISYRITTÄJYYS

Yrittäjyyttä ilmiönä on tutkittu ja pyritty selittämään useista eri lähtökohdista. Suomalainen yrittäjyystutkimus perustuu vankasti kansainväliseen tutkimukseen yrittäjyydestä ja ottaa luonnollisesti esimerkkejä kotimaisista yrittäjätarinoista. Luvun kaksi tarkoituksena on avata kirjallisuuden avulla sitä kontekstia, johon tutkittava ilmiö (subjektiivisesti koettu valta) sijoittuu. Tässä luvussa edetään laajemmasta suppeampaan ja tarkastellaan aluksi yrittäjyyttä ilmiönä, sekä pyritään avaamaan yrittäjyyden monipuolista käsitettä. Tämän jälkeen luodaan katsaus perheyrittäjyyteen, sekä naisyrittäjyyden erityis-piirteisiin.

2.1 Yrittäjyys

Pohdittaessa yrittäjyyttä ja erityisesti yrittäjämäistä ajattelua, voidaan ottaa esiin keskustelu siitä, millaisia ilmiöitä ja määritelmiä yrittäjyyteen ja yrittäjään yksilönä on liitetty. Laukkasen (2005) mukaan yrittäjyys ilmiönä on kokonaisuus yksilön ja organisaation tai yhteisön erilaisia ominaisuuksia, kokemuksia, piirteitä, motiiveja. Yrittäjyyteen kuuluvat lisäksi yksilöiden ja yhteisöjen asenteet ja uskomukset, jotka ohjaavat heidän käyttäytymistään. Laukkasen mukaan yrittäjyys on liiketoimintaa, jossa yrityksiä syntyy ja perustetaan, yrittäjyys samaistuu (pienien ja keskisuurten) yritysten sekä itsenä työllistämisen yleisyydeksi taloudessa. Lisäksi Laukkasen mukaan yrittäjyydellä tarkoitetaan talouden yleistä teknologista tasoa tai innovaatiokykyä. (Laukkanen 2005).

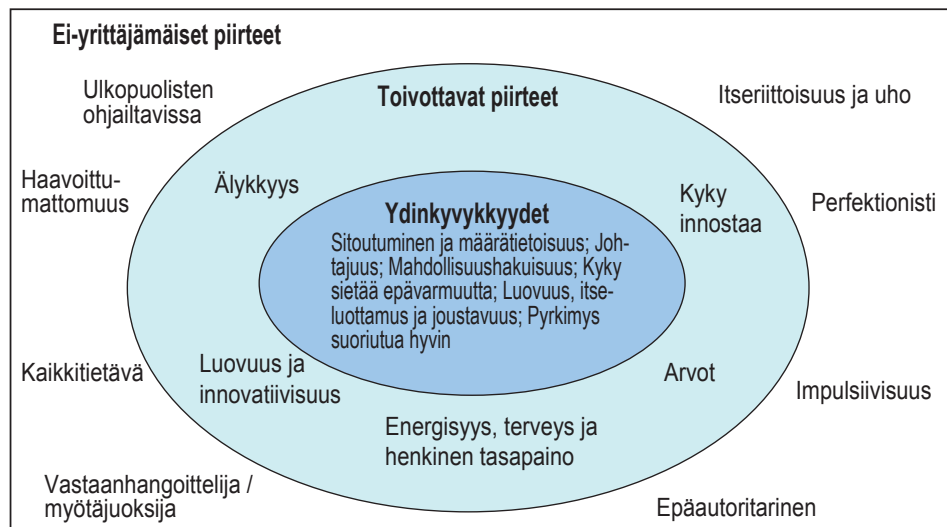
Motivaatio on vahva yksilön käyttäytymistä säätelevä ja ohjaava tekijä (Reeve 2009, 5). Se vaikuttaa vahvasti yksilön tahdonalaiseen käyttäytymiseen ja sen intensiteettiin ja saa aikaan päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista toimintaa. Niittykankaan (2011) mukaansa yrittäjän henkilökohtaiset intenciot ratkaisevat, ryhtyykö henkilö lopulta yrittäjäksi vai ei. Voidaan sanoa, että motivaatiot ohjaavat kaikkea toimintaamme (Hampson 1988, 65). Perinteisesti motivaatioteoriat jaetaan kahteen ryhmään: tarveteorioihin (content theories) ja

prosessiteorioihin (process theories) (Francesco & Gold 2005, 125-128). Tunnetuin tarveteorioista lienee Maslowin hierarkia, joka käsittää viisiportaisen hierarkia-asteikon: fysiologiset tarpeet alimpana ja ensisijaisimpana tarpeena ja siitä eteenpäin turvallisuuden, sosiaaliset, liittymisen tarpeet, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslowin perusajatuksen mukaisesti yksilön käyttäytyminen voi edetä alhaalta ylöspäin sitä mukaa kuin edelliset tarpeet ovat tyydyttyneet, tosin teoriaa on kritisoitu mm. sillä, että ylemmällä tasolla olevia tarpeita saattaa syntyä riippumatta siitä, onko alemmat tavoitetasot jo saavutettu (Neher 1991).

Muita tarveteorioita ovat esimerkiksi Herzbergin kaksifaktoriteorian (Motivation-Hygiene Theory) työtyytyväisyyteen ja -tyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät. Tämän teorian mukaan toimeentulotekijät (hygiene factors) auttavat poistamaan tyytymättömyyttä ja kannustintekijät (motivation factors) ohjaavat parempiin suorituksiin. McClelland esittää suoriutumismotivaatioteoriassaan, että tarpeet ovat synnynnäisiä ja opittuja, (McClelland's Learned Needs Theory). Opituilla tarpeilla hän tarkoittaa kolmea ryhmää: tarve menestyä ja pyrkiä eteenpäin elämässä (need for achievement), tarve ihmissuhteisiin ja halu olla ihmisten parissa (need for affiliation), sekä vallan tarve (need for power). (Francesco & Gold 2005, 125-128).

Paitsi tarpeet ja motivaatiot, yksilöä ohjaavat vahvasti hänen arvonsa ja asenteensa. Allardtin (1987, 51) mukaan arvot ovat niitä valintataipumuksia, joiden mallit yksilö on oppinut omasta ympäristöstään, ne ovat luonteeltaan melko yleisiä ja pysyviä. Yksilötasolla arvot näkyvät siinä, miten itselle tärkeitä päämääriä pyritään jäsentämään ja toteuttamaan. Asenteet sen sijaan ovat nähtävissä enemmän psykologisina taipumuksina, joiden avulla ilmaistaan arvostusta tai väheksyntää kulloinkin kyseessä olevaa ilmiötä kohtaan (Mikkola 2003, 34). Asenteet ovat luonteeltaan suhteellisen pysyviä tapoja suhtautua johonkin kohteeseen ja yksilön käyttäytymisen perusteella voidaan päätellä hänen asenteitaan kyseessä olevaan asiaan tai ilmiöön (Peltonen & Ruohotie 1987, 19; Ruohotie 1998, 42).

Yrittäjyyttä voidaan kuvata myös erilaisten prosessien ja prosessiteorioiden näkökulmasta. Ronstadtin (1984, 28) mukaan yrittäjyys on dynaaminen prosessi, jonka tarkoituksena on tuottaa toimijoilleen vähitellen vaurautta. Tällaiseen toimintaan pystyvät henkilöt, jotka rohkenevat ottaa riskejä ja käyttää panostustaan oikein taloudellisesti ja ajallisesti, saadakseen aikaan tuottoa tarjoamastaan palvelusta tai tuotteesta. Merkityksellistä ei ole palvelun tai tuotteen uutuus, vaan se, että yrittäjä pystyy näkemään siinä uusia mahdollisuuksia ja käyttötarkoituksia. (Ronstadt 1984, 28). Samaa tapaan Audretsch (2002, 2-3) kuvaa yrittäjiä muutosagenteiksi ja yrittäjyyttä muutosprosessiksi. Prosessiajatteluun liittyy läheisesti myös ajattelu yrittäjyydestä oppimisprosessina. Minniti ja Bygrave (2001) korostavat oppimisteorioiden (Learning Theory) mukaan oppimista yrittäjyyden teoreettisen määrittelyn osana. Oppimisteoreettista ajattelua lähellä on mm. kannustusteoria (Reinforcement Theory), jossa ajatuksena on positiivisten vahvistusten lisääminen ja negatiivisten vähentäminen ja siten toivotun käyttäytymisen tukeminen. Muista prosessiteorioista mainittakoon lisäksi



KUVIO 4 Piirteiden hierarkia (Timmons & Spinelli 2004, 251, suom. Niittykangas 2011)

Yrittäjältä vaaditaan luovuutta ja näkemystä yrittämisessä onnistumiseen, voidaan ajatella, että yrittäjä on näkijä (entrepreneurial person). Tämän lisäksi yrittäjän tulee olla aktiivinen tekijä (The project champion), joka uskoo omiin kykyihinsä ja mahdolluuksiinsa toteuttaa itseään. Lisäksi piirreoteettisen ajattelun mukaisesti yrittäjältä vaaditaan rohkeutta ja pitkäjänteisyyttä toimiakseen tavoitteellisesti itseään toteuttaen. (Timmons & Spinelli 2004, 249-262). Piirreoteettinen tarkastelu ei ole aivan ongelmatonta, koska ensiksikin piirteitä on erittäin paljon ja ne ovat hyvin monipuolisia ja toiseksi eri tutkimuksissa korostetaan eri piirteitä, joten tutkimustulokset piirreoteetti-sesta näkökulmasta tarkasteltuina vaihtelevat kohdejoukosta toiseen (Eskola 1985, 59).

Yrittäjämäinen asenne perusorientaationa nousee nykykeskusteluissa esiin tilanteissa, joissa halutaan määritellä väsymättömän innostuneesti ja uteliaasti eri haasteisiin suhtautumista. *Sisäinen yrittäjäisyys* (Koiranen & Peltonen 1995) käsitteenä tarkoittaa sellaista toimintaa, jossa yksilö on sitoutunut, innostunut ja motivoituneen aloitteellinen, hän näkee haastavat tilanteet mieluummin positiivisina mahdollisuuksina kuin esteinä. Henkilö saattaa toimia omissa yrityksissään tai palkkatyössä toisen alaisena (Kansikas 2004, 60-72.). Voidaan ajatella, että sisäinen yrittäjäisyys on yksilön perusasenne ja tapa toimia.

Ulkoinen yrittäjäisyys käsitteenä on varsinaista yritystoimintaa, johon liittyy yrittäjämäinen orientaatio. Yrittäjäksi ryhtyvillä henkilöillä on todettu olevan muita suurempi sisäinen halu kontrolloida omaa elämäänsä (internal locus of control) ja vaikuttaa tulevaisuuteensa aktiivisesti. Vastaparina käsitteelle on ulkoinen kontrolli (external locus of control), jonka mukaan yksilö ajattelee, että hänen käyttäytymistään ohjailee kohtalo, onni tai muu ulkoinen tekijä. (Mamlin, Harris & Case 2001; Rotter 1966).

Aloittava yrittäjä pyrkii etsimään avautuvia mahdollisuuksia oman yritystoimintansa kivijalaksi. Toiminnalle on tyypillistä tietoinen riskinotto, dynaa-

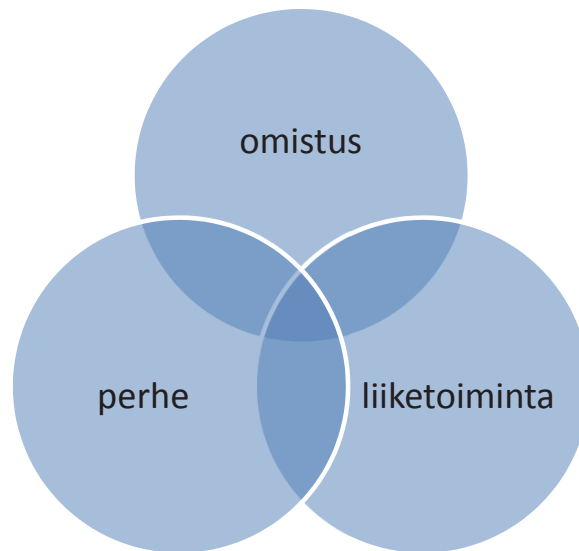
minen innovaatioiden testaaminen ja epävarmuuden sietäminen. Schumpeterin (1949) mukaan yrittäjä on luova innovaattori, joka ottaa riskejä ja luota "luovan tuhon" kautta. Knight (1942) puolestaan tarkensi yrittäjän määritelmään eron riskinoton ja epävarmuuden välille ja hänen mukaansa yrittämisen tarkoituksena on tuottaa omistajalleen/omistajilleen voittoa. Kirznerin ajatuksena oli erityisesti yrittäjän taito hyödyntää olemassa olevaa tietoa markkinoiden tarjoamista mahdollisuuksista. Schumpeteriläisen ja kirzneriläisen ajattelun erona on ajatus siitä, voidaanko liiketoimintamahdollisuuksia aktiivisesti luoda, vai ovatko ne olemassa olevia elementtejä, jotka pitää vain löytää sopivien markkinoiden tasapainon avulla.

Yrittäjän toimintaa ohjaa taustalta hänen yrittäjämäinen orientaationsa. Lumpkin & Dessin (2005) mukaan yrittäjämäinen orientaatio (entrepreneurial orientation) rakentuu aikaisemman kolmijalan: innovatiivisuuden, riskinoton ja proaktiivisuuden, lisäksi kahdesta muusta tekijästä: autonomisuudesta ja aggressiivisesta kilpailuhenkisyydestä.

Sanan "yrittäjyys" etymologiasta voidaan todeta, että englanniksi sana on "entrepreneurship", joka juontaa juurensa ranskan kielen sanasta "entrepreneur", jonka kantasana on verbi "entreprendre", tarkoittaen 1. alkaa (ryhtyä), aloittaa, panna alkuun, panna vireille 2. (entreprendre de faire qc) ottaa (tehtävään tehdä jtk) 3. ryhtyä (ruveta, käydä) (<http://mot.kielikone.fi>). Sanaa on käytetty ensimmäisiä kertoja 1700-luvulla (Cantillon 1755) ostamisen ja myymisen yhteydessä. Näin ollen yrittäjyys voidaan nähdä yleiskäsitteenä, jolla tarkoitetaan laajasti koko muutosprosessia uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamisessa ja hyödyntämisessä eri tavalla kuin aikaisemmin on tehty (Shane & Venkatamaran 2000).

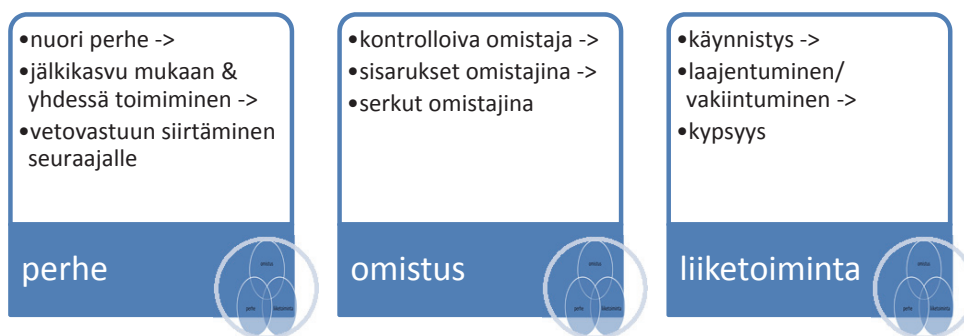
2.2 Perheyrittäjyyden erityispiirteitä

Perheyritys on erityinen yrittämisen muoto, johon yrittäjä on sitoutunut monella tasolla. Perheen jäseniä yhdistää perheeseen kuuluminen ja intiimit keskinäiset vuorovaikutussuhteet ja niiden lisäksi yhteisenä intressinä on yrityksen liiketoiminta ja omistaminen. "Ensin tulee perheen ja yrityksen etu, sitten yksilön etu. Omat haaveet jäivät kakkoseksi, mutta se ei ole tärkeää", toteaa Anne Berner (2010). Perheyrittämisen osa-alueita kuvataan usein kolmella toisensa leikkaavalla ympyrällä, jotka kaikki ovat yhteydessä keskenään. Tagiurin ja Davisin (1996) kehittämässä perheyritysyhteisömallissa perhe, liiketoiminta ja omistus ajatellaan kuuluvan yhteen. Tässä systeemissä kaikki kolme osa-aluetta muodostavat oman tärkeän osansa ja samalla ovat vuorovaikutussuhteessa keskenään, sekä osittain riippuvaisia toisistaan. (Koiranen 2003, 19; Tagiuri & Davis 1996.)



KUVIO 5 Perheyrittäjäjärjestelmän osa-alueet (Tagiuri & Davis 1996)

Koirasen (2003, 19-21) mukaan yllä olevaa mallia on hyvä täydentää kuvaamalla myös perheyrittäjäjärjestelmälle oleellinen jatkuvassa muutoksessa ja erilaisissa vuorovaikutusprosesseissa oleminen. Täydennetyssä mallissa (kuvio alla) perheyrittäjäjärjestelmän eri sukupolvet ja niiden erilaiset tehtävät ja merkitykset tulevat näkyviin. (Gersick, Davis, McCollom Hampton & Lansberg 1997; Koiranen 2003, 20).



KUVIO 6 Perheyrittäjäjärjestelmän muutosdynamikka

Perheyrittäjäjärjestelmän käsitteenä on kompleksinen ja sitä on monella tavalla yritetty määritellä, mutta virallista ja yhtenäistä määritelmää ei vielä ole kehitetty. Perheyrittäjäjärjestelmällä tarkoitetaan siis yritystä, jonka tavoitteena on säilyttää yritys perheyrittäjäjärjestelmän

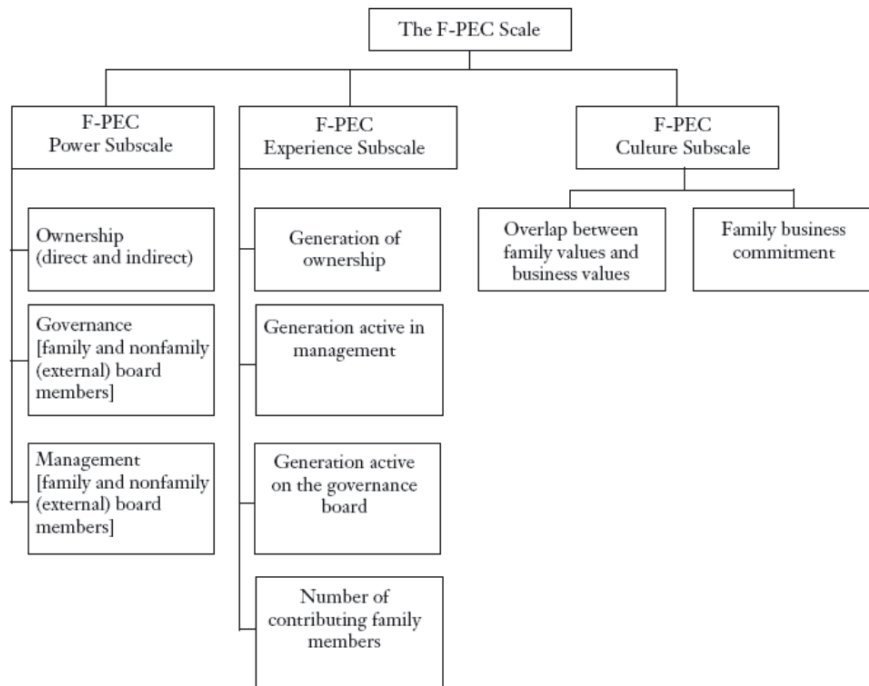
tyksenä esimerkiksi omistusosuuden kautta. Perheyriyksessä suvun jäsenet yleensä kontrolloivat ja säätelevät tai muuten aktiivisesti osallistuvat liikkeenjohdon toimintaan (Litz 1995). Heinonen ja Toivonen (2003, 26-27) korostavat omistuksellista kontrollia ja toisaalta myös perheyriyksen johdon itsensä käsitystä ja määritelmää siitä, onko yritys perheyritys vai ei. Koironen (1998, 19; 2003, 14) korostaa omistajuuden lisäksi perhe- tai sukuyriyksen toimintoja vuorovaikutteisena kokonaisuutena, jossa ”perhe- ja yritysysteemien toiminnot” tapahtuvat, sekä oleellisena tekijänä sukupolvenvaihdosta.

Suomessa työryhmä, johon kuului järjestöjen ja tiedeyhteisöjen edustajia, on pyrkinyt määrittelemään perheyriyksen käsitettä. Työryhmän lähtökohtana oli omistuksellinen määräysvalta, jossa omistajuutta tarkasteltiin eri yhtiömuodoissa vaikuttavien omistajien kautta. Todettiin, että perheyrittämistä esiintyy eriasteisina kaikissa yhtiömuodoissa. (KTM 2005). Mainittakoon, että tämä määritelmä on vakiintumassa normiksi myös muissa EU-maissa.

Kauppa- ja teollisuusministeriön (nykyisin Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM) työryhmän mukaan yritys on perheyhtiö, jos:

1. Äänivaltaenemmistö on yrityksen perustaneella/perustaneilla luonnollisilla, henkilöllä/henkilöillä tai yrityksen osakekannan hankkineella luonnollisella henkilöllä/hankkineilla luonnollisilla henkilöillä tai heidän puolisoillaan, vanhemmillaan, lapsellaan tai lapsen rintaperillisillään.
2. Äänivaltaenemmistö voi olla välillistä tai välitöntä.
3. Vähintään yksi suvun tai perheen edustajista on mukana yrityksen toiminnassa, johdossa tai hallinnossa.
4. Listatut yhtiöt täyttävät perheyhtiömääritelmän, mikäli yrityksen perustajalla tai yrityksen (osakekannan) ostaneella henkilöllä tai heidän perheellään tai jälkeläisillään on 25 prosentin osuus yhtiön osakkeiden tuottamasta äänivallasta.

Kansainvälisesti on yleisenä käytäntönä perheyrittäjyyden selittämiseksi ollut yrityksen toiminnan mittaaminen: onko perheenjäseniä mukana yrityksen toiminnassa? Onko joku perheenjäsen palkallisena työntekijänä yrityksessä tai omistaako joku muu perheenjäsen osan yrityksestä? Myös sukupolvenvaihdosta pidetään perheyriyksen kriteerinä. (Klein 2000, 157-181.) Astrachanin, Kleinin & Smyrniosin (2002) kehittämä F-PEC Scale (Familiness, Power, Experience, Culture) -määritelmä on viime aikoina noussut tavaksi kuvata perheyritystä. F-PEC Scale kuvaa sitä, kuinka vahvaa ”perhemäisyys” (familiness), toisin sanoen perheen vaikutus eri alueilla, on perheyriyssysteemissä.



KUVIO 7 Perheyritysten luokitteluperusteet F-PEC -skaalan mukaisesti (Astrachan ym. 2002)

Tourunen (2009, 28) jakaa F-PEC -skaalan kolmeen osioon, käsittäen perheen vaikutusvallan (power), kokemuksen, rutiinit ja harjaantuneisuuden (experience) ja perheen sisäisen kulttuurin näkymisen yrityksessä (culture).

TAULUKKO 1 Perheyritysten luokitteluperusteet F-PEC määrittelyn mukaisesti (Tourunen 2009, 28)

F-PEC SKAALA		
Vaikutusvalta	Kokemus	Kulttuuri
Perheen vaikutusvalta (power)	Perheen kokemus, rutiinit ja harjaantuneisuus (Experience)	Perheen kulttuurin näkyminen yrityksessä (culture)
Suora ja epäsuora Omistajuus	Sukupolvien välinen omistajuus, hallinto ja liikkeenjohto	Perinteet Motivaatio Sitoutuminen Kärsivällisyys Tieto
Hallituspaikat	Perheen ja suvun jäsenten yritystoiminnallinen kyvykkyys ja tehtävät yrityksessä	Kommunikaatio Yhteisöllisyys Arvot Luottamus
Liikkeenjohto		

Viime vuosina on yrittäjyyteen yhdistetty vahvasti vastuullisen ja hyvän omistajuuden käsite. Hyvä omistaja ottaa huomioon yrityksen kokonaisvaltaisesti ja hänellä on sekä valtaa, että vastuuta, oikeuksia ja velvollisuuksia. Hyvä ja vastuullinen omistaja kokee yrittämisen sekä taakkana, että ilona, ”antaessaan myös saa itse”. (Aminoff, Blom, Elo-Pärssinen, Helkama, Koironen, Nyman & Paasikivi 2004; Koironen 2007.) Esimerkiksi hyvä omistajuus koostuu tiedostetusta vallasta ja sen käytöstä (perhe)yrityksen hyväksi (Carlock & Ward 2001; Gordon & Nicholson 2008; Poza 2007) Kyselytutkimuksen mukaan päätöksentekoon ja valtaan vaikuttivat kyseessä olevan asian osaaminen ja asiantuntijuus, sekä perheyrittäjässä puolisoitten välillä sovittu vastuunjako (Puukko 2007).

Perheyrittäjien rooli yritysmaailmassa on erittäin merkittävä. Suomessa laskutavasta hieman riippuen noin 80 % kaikista pk-yrityksistä on perheyrittäjäisiä ja niiden työllistävä vaikutus on huomattavan suuri. Kun otetaan mukaan kaiken kokoiset perheyrittäjät, tarjoavat ne työtä yli puolelle kaikista Suomen yksityisen sektorin työllisistä. Perheyrittäjien osuus bruttokansantuotteesta on yli 40%. Perheyrittäjien liitto on listannut Tourusen (2009) tutkimuksen mukaan suomalaisista perheyrittäjäisistä seuraavasti:

- 20 % TOP 500 yrityksistä on perheyrittäjäisiä.
- Kaikista yrityksistä 80 % on perheyrittäjäisiä.
- Perheyrittäjät työllistävät 42 % yrityssektorin työntekijöistä.
- Perheyrittäjät tuovat 35 % yrityssektorin jalostusarvosta.
- Perheyrittäjät työllistävät suhteessa liikevaihtoonsa selvästi enemmän ja ovat silti sijoitetun pääoman tuotolla vertaillen kannattavampia kuin muulla tavoin omistetut yritykset.
- Perustajasukupolven keskisuuret ja suuret perheyrittäjät osoittautuivat Suomessa vuosina 2000-2005 kannattavammiksi kuin sekä muulla tavoin omistetut yritykset että sukupolvenvaihdoksen tehneet perheyrittäjät.
- OMX Helsinkiin on listattuna 33 perheyrittäjäistä, mikä on 25 % kaikista listatuista yrityksistä.
- Julkisesti noteeratut perheyrittäjät Suomessa olivat 2000-2005 hieman kannattavampia kuin noteeratut ei-perheyrittäjät.

2.3 Naisyrittäjyys

Viime aikoina on erityistä kiinnostusta suunnattu naisyrittäjyyttä kohtaan. Naisyrittäjien lukumäärää on pyritty nostamaan erityisesti heille suunnatuilla tukitoimilla ja rahoitusmuodoilla, samalla tavoitteena on ollut tukea naisyrittäjien ammatillista osaamista, sekä ajaa yrittäjänäisten taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja. Vuonna 2008 silloinen työministeri Tarja Gronberg perusti työryhmän edistämään naisyrittäjyyttä, tarkoituksenaan selvittää naisyrittäjyyden nykytila ja löytää uusia ehdotuksia naisyrittäjyyden edistämiseksi. Tarkoituksena oli paitsi tuoda esiin naisyrittäjyyttä estäviä tekijöitä, myös löytää uusia näkökulmia edistää naisyrittäjyyden syntyä ja kasvua. Työryhmältä valmistui

vuonna 2010 ”MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjyys – Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän loppuraportti”.

2.3.1 Naisyrittäjyyden määritelmä ja lukumäärä

Naisyrittäjyyttä määriteltäessä on otettu huomioon yrittäjyyden eri näkökulmat liittyen liiketoimintaan, yritystoiminnan käynnistämiseen, omistajuuteen ja johtamiseen, sekä lisäksi yrittäjän toimintaan näiden toimintojen käynnistämistä ja toteuttamisprosesseissa. Toisin sanoen keskiössä ovat yrittäjän ja liiketoiminnan välinen suhde, sekä siihen liittyvät toimijat sekä erilaiset prosessit. Naisyrittäjyyttä on tutkittu eri toimialoilla (Kovalainen & Österberg 2006).

Tarkennetussa määritelmässä naisyrittäjyydestä Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä on käyttänyt aikaisempaa KTM:n naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän määritelmää, jossa naisyrittäjyydellä tarkoitetaan naisen tai naisten perustamaa yritystä ja/tai yritystä, jossa naisilla on yli 50%:n omistus ja/tai jossa nainen on johtajana (KTM 2005). Määritelmä on kongruentti suhteessa kirjallisuudessa esitettyihin naisyrittäjyyden määritelmiin (Kovalainen 1993; Kyrö 2004).

Finnvera Oyj¹ on laatinut naisyrittäjyysmääritelmän eri yhtiömuotojen mukaan seuraavasti:

1. Yksityinen elinkeinonharjoittaja on nainen.
2. Avoimessa yhtiössä vähintään puolet yhtiömiehistä on naisia, sekä yli puolet yhtiöpanoksista on naisten sijoittamia.
3. Kommandiittiyhtiössä vähintään puolet vastuunalaisista yhtiömiehistä on naisia ja yli puolet vastuunalaisten yhtiömiesten yhtiöpanoksista on naisten sijoittamia.
4. Osakeyhtiössä yli 50 % yhtiön osakkeista ja niiden tuottamasta äänimäärästä on naisilla, sekä yksi naispuolisista omistajista johtaa yritystä päätoimisesti.
- 5.

¹ Finnvera Oyj on valtion omistama erityisrahoittaja ja Suomen virallinen vientitakuulaitos Export Credit Agency (ECA). ”Finnvera tarjoaa rahoitusta yritystoiminnan alkuun, kasvuun ja kansainvälistymiseen sekä viennin riskeiltä suojautumiseen. Tarkoituksena on vahvistaa suomalaisten yritysten toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä tarjoamalla lainoja, takauksia, pääomasijoituksia ja vientitakuuta. Finnvera jakaa rahoituksen sisältyvää riskiä muiden rahoittajien kanssa. Finnvera takaa viennin rahoituksen liittyviä poliittisia tai kaupallisia riskejä, Poliittiset riskit ovat suomalaisen viejäyrityksen asiakkaan sijaintimaan taloudellisesta tai poliittisesta tilanteesta aiheutuvia riskejä. Kaupalliset riskit liittyvät joko ostajaan tai sen rahoittajapankkiin. Finnveran toimintaa ohjaavat sitä koskeva erityislainsäädäntö ja valtion asettamat elinkeino- ja omistajapoliittiset tavoitteet. Finnveran toiminnan tavoitteina ovat muun muassa aloittavan yritystoiminnan lisääminen, pk-yritysten muutostilanteiden rahoituksen mahdollistaminen ja yritysten kasvun, kansainvälistymisen ja viennin edistäminen. Yhtiön toiminnalta edellytetään itsekannattavuutta.” (www.finnvera.fi)

TAULUKKO 2 Naisyrittäjyysmääritelmä eri yhtiömuotojen mukaan

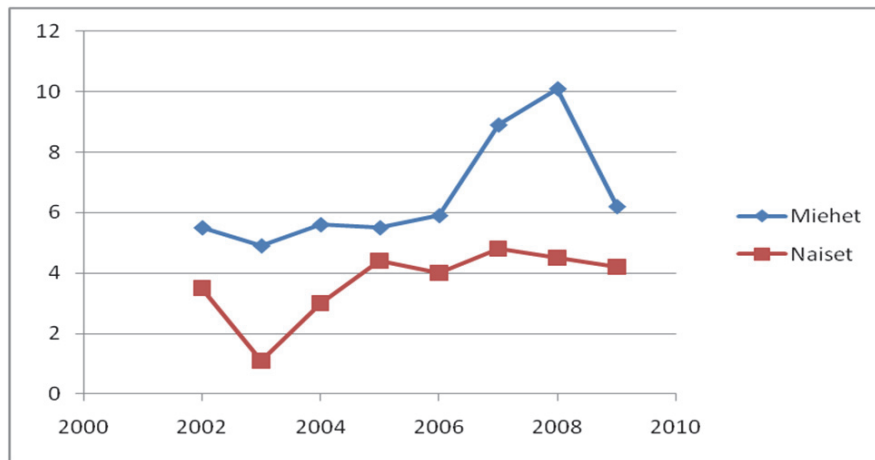
Naisyrittäjyys			
Yksityinen	Avoin yhtiö	Kommandiittiyhtiö	Osakeyhtiö
Elinkeinonharjoittaja on nainen	Vähintään puolet yhtiömiehistä on naisia, sekä yli puolet yhtiöpanoksista on naisten sijoittamia	Vähintään puolet vastuunalaisista yhtiömiehistä on naisia ja yli puolet vastuunalaisten yhtiömiesten yhtiöpanoksista on naisten sijoittamia	Yli 50 % yhtiön osakkeista ja niiden tuottamasta äänimäärästä on naisilla sekä yksi naispuolisista omistajista johtaa yritystä päätoimisesti

Erilaiset tukitoimet ovat tuottaneet tulosta ja naisyrittäjien lukumäärä on viime vuosina ollut nousussa. Vaikkakin tutkimuksen mukaan naisten yrittäjyysintention on alhaisempi kuin miesten (Arenius, Autio & Kovalainen 2005). Yrittäjyyskatsauksen mukaan vuonna 2009 naisyrittäjiä oli Suomessa noin 80 000, joka tarkoittaa sitä, että joka kolmas yrittäjä on nainen. Naisyrittäjyyden profiilin mukaan näyttää siltä, että naisyrittäjyys on vahvasti painottunut erilaisille palvelualoille ja kasvua on eniten ollut juuri vähittäiskaupassa, sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Yrittäjyyskatsauksen mukaan naisyrittäjyyttä on lisännyt myös kotitalousvähennyksen mahdollisuus verotuksessa. Tämä on näkynyt erityisesti erilaisten kodinhoitopalveluja tuottavien yritysten kasvuna. Toisaalta taas maatalouden puolella on tapahtunut yrittäjien määrän vähenemistä ja siirtymistä muille toimialoille. Yleisimmät naisyrittäjien toimialat ovat olleet kauppa, sosiaali- ja terveyspalvelut, sekä henkilökohtaiset palvelut, kuten kampaamo- ja kotitalouspalvelut. (TEM 2008, 86, 89; 2009a, 103-106, 111). Naisyrittäjyys painottuu 90%:sti kauppaan ja muille palvelualoille ja ainoastaan 10% naisyrityksistä toimii jalostuksen parissa, esimerkiksi teollisuudessa, energiahuollossa ja rakentamisen tai alkutuotannon parissa. Lisäksi naisyrittäjät suuntaavat miehiä useammin luovilla aloilla, kuten taiteen, kulttuurin, viestinnän, designin, mainonnan, viihteen tai käsityön toimialoille (GEM 2009, 5).

TAULUKKO 3 Naisyrittäjien määrä ja osuus kaikista yrittäjistä Suomessa päätoimialoit-
tain vuonna 2008. (Pois lukien alkutuotanto ja yrittäjäperheenjäsenet)

Toimiala	Naisyrittäjien lukumää- rä	Osuus kaikista yrittäjis- tä, %
Henkilökohtaiset palve- lut	20 000	65,1
Liike-elämän palvelut	11 800	30,8
Vähittäiskauppa	9 200	52,9
Terveyspalvelut	7 800	66,7
Sosiaalipalvelut	5 900	88,1
Majoitus- ja ravitsemus- palvelut	5 000	50,5
Kulutustavarateollisuus	3 700	68,5
Kiinteistöpalvelut ja sii- vous	3 400	37,4
Kuljetus	2 600	12,4
Tukkukauppa ja agen- tuuritoiminta	2 100	20,8
Rakentaminen	2 000	4,8
Koulutus	1 200	44,4
Erittelemätön teollisuus	3 200	15,4
Erittelemättömät palve- lualat	1 500	10,1
Yhteensä	79 400	32,9

Yrittäjyys uravalintana ei kuitenkaan ole kovin suosittua Suomessa. Tutkimuksen mukaan naisten yrittäjyysaktiivisuus on maassamme vajaat 5 % kaikista työmuodoista. Toisaalta Suomessa naisyrittäjien määrä kaikista yrittäjistä on noin 30 % ja tämä luku on EU-maiden välisessä vertailussa suhteellisen korkea (Tervo & Haapanen 2007). Nimittäin kansainvälisesti mitattuna naisyrittäjien osuus kaikista yrittäjistä on vaatimattomasti alle 10%:n luokkaa.



Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Miehet %	5,5	4,9	5,6	5,5	5,9	8,9	10,1	6,2
Naiset %	3,5	1,1	3,0	4,4	4,0	4,8	4,5	4,2

Yrittäjien prosentuaalinen osuus väestöstä Suomessa, ikäjakauma 18-64 vuotta. Otokoko on vuosittain noin 2000 henkilöä. (GEM 2009).

KUVIO 8 Yrittäjyysaktiivisuus Suomessa, % 18-64 -vuotiaista

Yrittäjyys, kuten edellä on todettu, kysyy erityistä sitkeyttä ja halua ottaa riskejä ja toimia omana työnantajanaan. Tutkimusten mukaan naiset kohtaavat yrittäjäksi ryhtymisen haastavammaksi kuin miehet, samoin kuin naisten sukupuolesta johtuvat haasteet itsenäisinä toimijoina yhteiskunnassa muutenkin (Fuchs Epstein 2007; Perrin Moore 2004). Tämän todetaan johtuvan siitä, että yrittäjyysmaailma on perinteisesti hyvin miehinen.

Haasteita naisyrittäjän uralla on lukuisia, mm.

- Vanhemmuuden ja yrittäjyyden yhteensovittaminen
- Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Sosiaalisten suhteiden hoito, sekä muu läheisten tarpeista huolehtiminen ja näistä johtuva aikaresurssien niukkuus
- Rahoitusmahdollisuudet
- Verkostojen luominen
- Nurjat asenteet naisyrittäjiä kohtaan
- Miehinen yrittäjyys-ilmapiiiri (Bruni, Gherardi & Poggio 2004).

Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen on usein naiselle vaikeampaa, koska heille on perinteisesti kuulunut yleisvastuu perheen käytännön asioiden hoidosta (Buttner & Moore 1997; Cliff 1998; Walker & Weigall 2001). Erityisesti naisyrittäjyyttä hankaloittaa lastenhankintaan ja äitiyteen liittyvien perheva-

paiden ja erilaisten lyhytaikaisten sairaslomien järjestelyjen vaikeus. Naiset päätyvätkin yrittäjiksi keskimäärin iäkkäämpinä kuin miehet ja yrittäjyyden huippu on naisilla noin kymmenen vuotta vanhempana, 35–44-vuotiaana (Arenius, Autio & Kovalainen 2005).

Lisäksi tutkimusten mukaan naisille on tärkeää huolehtia sosiaalisten suhteiden verkostosta, sekä läheisten hyvinvoinnista - yrittäjyyden ohella (Merrill-Sands & Kolb 2001; Fuchs Epstein 2007). Tästä on toisinaan seurauksena, että naisyrittäjät uuvuttavat itsensä pyrkimällä pätämään kaikilla elämänalueilla yhtä aikaa (Holmquist & Sundin 1990).

Naisyrittäjiä ja heidän yrityssuunnitelmiaan ei oteta yhtä vakavasti kuin miesten ja sen takia naisten on hankalampi saada esimerkiksi yritysrahoitusta ja -lainaa (Buttner & Rosen 1988; 1989; 1992). Useat rahoituslaitokset ovat keskittyneet rahoittamaan erityisesti kasvuyrityksiä tai teknologisia innovaatioita, rajaten näin pois monet naisiset palvelualat. Tästä johtuen esimerkiksi Yhdysvalloissa naiset suosivat franchising-yrittäjyyttä (Dant, Brush & Iniesta 1996).

Naisyrittäjyyteen liitetään yhä sitkeästi perinteisiä stereotypioita, joiden kautta pyritään lokeroimaan yrittäjänaiset tietynlaiseksi joukoksi. Naisyrittäjiä saatetaan myös kuvata yksinäisiksi susiksi, jotka toimivat häikäilemättömän päättäväisesti omien päämääriensä saavuttamiseksi. Holmquist ja Sundin (1990) kuvaavat menestyviä naisyrittäjiä stereotyyppisesti kaupunkilaisiksi, itsenäisiksi ja keskituloisiksi. Naisia on jopa leimattu esimiestensä naisystäviksi tai rautarouviksi, jotka miehen kautta ovat saavuttaneet oman asemansa. (Bruni, Gherardi & Poggio 2004). Perinteisesti naisyrittäjän ajatellaan ja toivotaan toimivan miehensä apulaisena ja keskittyvän perheenäidin rooliin. Näiden annettujen sosiaalisten statusten ja ominaisuuksien, kuten äitiyteen liittyvät hoiva- stereotypiat, sekä vaatimattomuus ja haluttomuus tuoda itseään esiin, perusteella naisyrittäjiä yhä pyritään luokittelemaan haluttomiksi ja jopa luonnostaan kyvyttömiksi toimimaan menestyvinä yrittäjinä. (Bruni, Gherardi & Poggio 2004; Budworth & Mann 2010).

Viime vuosina on pyritty poliittisin keinoin vahvistamaan naisyrittäjyyttä erilaisin keinoin. Esimerkkeinä mm. pohtimalla mahdollisuuksia vaikuttaa sairaan lapsen hoitokuluihin, sekä osittaisen hoitorahan laajentamista koskemaan myös yrittäjiä. (STM 2009). Tukeakseen naisyrittäjyyttä, on perustettu erityinen naisyrittäjyyteen keskittynyt ohjauspalvelu, joka pyrkii ottamaan huomioon myös naisyrittäjien sijaispalvelutoiminnan kehittämisen ja vakiinnuttamisen, naisten liiketoimintaosaamisen monipuolisen kehittämisen, sekä työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävät toiminnot ja palvelut. Ilmeisen miehenin yrittäjyysilmapiiri ja ei-supportiivinen suhtautuminen naisyrittäjyyteen on saanut naisyrittäjät perustamaan omia yhdistyksiään ja verkostoitumaan sitä kautta keskenään, esimerkiksi Yrittäjän naisten Keskusliitto ry, sekä paikalliset yhdistykset.²

² **Yrittäjän naisten Keskusliitto ry** on valtakunnallinen etujärjestö, joka ajaa yrittäjän naisten taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja. Se on naisyrittäjyyden asiantuntemusta edustava itsenäinen kattojärjestö, johon kuuluu liki 80 paikallisyhdistystä ja noin 6

Tutkimuksen mukaan naisyrittäjät ovat pääosin tyytyväisiä. ”Tyytyväisimpiä ovat terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä henkilökohtaisissa palveluissa toimivat naisyrittäjät. Työlleen omistautuneimpia ja tarmokkaimpia ovat vanhemmat sekä yksinyrittäjät”. (Työterveyslaitoksen Naisyrittäjien työhyvinvointi -tutkimus 2010).

2.3.2 Perheyrittäjänäisten erityispiirteitä

Naisyrittäjän asema perheyrittäjäksessä ei ole aivan kiistanalainen: usein naiset tehtävänkannessa asettuvat enemmän kotiin perinteisesti mahdollistajan rooliin. Ja kuitenkin aikaisemmin tässä työssä on todettu, niin naisille on perinteisesti tarjottu sivussa olijan roolia (Katila, 2002). Vaikka naisyrittäjyys on yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti merkittävä yrittämisen muoto, sen ilmiötä on tutkittu vasta noin 30 vuoden ajan (Ahl 2002; Kyrö & Torikka 2002). Tätä tyhjää paikkaamaan on aloitettu uusi ”Sukupuoli ja kasvu perheyrittäjäksessä - 1750 -luvulta nykypäivään” monitieteellinen kansainvälinen tutkimusprojekti, jossa pyritään syvällisesti tuottamaan uutta tietoa koskien sukupuolta ja kasvua perheyrittäjäksessä. Projekti kestää 2011-2014 ja siinä on mukana tutkijoita Turun Kauppakorkeakoulu TSE Entrestä ja humanistisesta tiedekunnasta, lisäksi projektissa tehdään eurooppalaista yhteistyötä.³

Naisten erilaisia rooleja perheyrittäjäksessä on tutkittu myös. Tutkimuksessa kävi ilmi, että perheyrittäjäksessä on usein osittaisessa vaikuttajan roolissa nainen: tytär, miniä, puoliso tai äiti. Varjopuolena on se, että heidän merkityksensä yrityksen menestykselle ei ole saanut tunnustusta, vaan usein he ovat joutuneet työskentelemään enemmän kuin muut saavuttaakseen hyväksyntää,

000 jäsentä. Liiton tavoitteena on yksityisyrittäjien oikeuksien ja toimeentulon turvaaminen sekä naisten kannustaminen yrittäjyyteen. Liitto keskittyy erityisesti yrittäjänaisia koskeviin erityiskysymyksiin kiinnittämällä huomiota esim. naisyrittäjien perhe- ja yhteiskuntapoliittisiin ongelmiin. Yrittäjänaisien Keskusliitto:

1. Valvoo jäsenkuntansa etuja ja ottaa kantaa tulossa oleviin lakiuudistuksiin
2. Tekee esityksiä ja aloitteita sekä antaa lausuntoja yrittäjien taloudellista, sosiaalista ja toiminnallista asemaa koskevista asioista
3. Harjoittaa monipuolista tiedotus- ja julkaisutoimintaa
4. Järjestää neuvottelu-, koulutus- ja esitelmätilaisuuksia
5. Toimii yhteistyössä muiden yrittäjä- ja yrittäjyyttä kannattavien yhteisöjen kanssa
6. Keskittyy erityisesti yrittäjänaisia koskeviin erityiskysymyksiin (www.yrittajanaiset.fi)

³ Heinonen, Jarna - Hytti, Ulla - Stenholm, Pekka - Vainio-Korhonen, Kirsi (Hum. tdk, TY) - Keskinen, Jarkko (Hum. tdk, TY) - Ijäs, Ulla (Hum. tdk, TY) (2011 - 2014) TSE Entre Sukupuoli ja kasvu perheyrittäjäksessä - 1750 -luvulta nykypäivään - tutkimusprojektin ainutlaatuisuus on sen tavoitteessa sitoa aika ja paikka sukupuolen ja kasvun ymmärtämiseen. Projektin päätavoitteena on rakentaa historiaan ja nykyaikaan perustuvia elämäntarinoita valituille perheyrittäjäksille ja analysoida ja verrat niitä, tuottaa uutta tietoa kasvusta ja sukupuolesta perheyrittäjäksessä. Yhdistämällä historiallisen ja nykyajan perspektiivit projekti luo uutta ymmärrystä nyky-yhteiskunnan tärkeistä ilmiöistä.

lisäksi toisinaan he eivät ole saaneet lainkaan palkkaa, vaan heidän työpanostaan on pidetty itsestään selvyytenä. (Lappalainen 2010).

Bruni, Gherardi & Poggio (2004) ovat tehneet laajan selvityksen naisyrittäjiin liittyvistä asenteista ja käsityksistä. Heidän mukaansa naisyrittäjiä vaivaa vahvat perinteiset käsitykset naisista kykenemättöminä täysipäiväisesti sitoutumaan yrittäjyyteen. Bruni, Gherardi. & Poggio (2004) erittelivät Brushin (1992), Ahlin (2002) ja Monacin (1997) esiin tuomaa viittä naisyrittäjyyden teemaa, jotka ovat:

1. kotikasvatuksen vaikutus naisyrittäjyyteen
2. naisyrittäjyyden toimintatavat
3. naisyrittäjyyden raja-aidat
4. naisyrittäjyyden motivaatiotekijät
5. naisyrittäjyyteen liittyvä yrittäjyyskulttuuri

Tutkijat löysivät jokaisesta viidestä kohdasta selkeän naisyrittäjyyttä väheksyviä tekijöitä. Bruni et. al. (2004) väittävät, että yrittäjyys käsitteenä ja jopa tieteellisenä tutkimusalana on voimakkaasti miehinen. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että erilaisissa argumenteissa naisten diversiteettinen toiseus on kiistatta läsnä. Naisten kuvataan esimerkiksi jo kotikasvatuksessa saaneen huonommat lähtökohdat yrittäjiksi miehiin verrattuna. Naisten oletetaan olevan luonnostaan ja kasvatuksen ohjaamana kiinnostuneita palvelemaan muita ja yrittäjinäkin hakeutuvan mieluiten palvelualoille. Naisten taipumusta ryhtyä yrittäjiksi nimenomaan palvelualoille selitetään kolmella tavalla:

1. Naisilla on eniten osaamista palvelusektorilla
2. Naisilta yleensä puuttuu tekniset taidot ja sen myötä he eivät voi suuntautua teollisuuden tai tietotekniikan aloille, eivätkä voi siellä pärjätä
3. Naisyrittäjien on vaikea saada yritysrahoitusta ja sen takia he hakeutuvat yrittäjiksi palvelualalle, jossa taloudellisen panostuksen tarve on pienempi verrattuna esimerkiksi tekniselle alalle. (Rosa, Hamilton, Carter & Burns 1994)

Bruni, Gherardi. & Poggio (2004) kysyvät aivan syystä, miten tutkimuksen tekijöiden oma ymmärrys sukupuolesta vaikuttaa heidän tapaansa selittää erilaisia ilmiöitä. Esimerkiksi toteamus, jonka mukaan naisyrittäjät sijoittuvat kauas menestyvien yrittäjien keskiöstä sen takia, että heille on tyypillistä valita ala, johon he ovat luonnostaan kykeneviä, siis ilman mitään koulutusta, on sisällöltään vahvasti sukupuolittunut. Kets de Vries (2006) toteaa, että naisyrittäjät kuvataan heikoiksi ja luonnostaan heikommaksi sukupuoleksi, kun taas miehille on tyypillistä tehokkuus, kontrolli ja kilpailullisuus. Miehet on luotu johtamaan ja olemaan ylempänä.

Jotkut feministitutkijat ovat kritisoineet valtavirrassa olevaa miehistä naisyrittäjyystutkimusta, jossa on tyypillistä naisten ja miesten erojen vertailu

(Calvert & Ramsey, 1992), ja erityisesti ihmettely siitä, miten naiset voisivat tulla miesten kaltaisiksi (Nkomo 1992).

Bruni, Gherardi. & Poggio (2004) ovat koonneet yleisimmät naisyrittäjyyteen liittyvät määritelmät yhteen: (Goffee and Scase, 1985; Cromie and Hayes, 1988; Monaci, 1997):

- Naiset vailla päämäärää päätyvät yrittäjiksi ja siten välttävät työttömyyden.
- Menestyshaluiset nuoret naiset, joille yrittäjyys on pitkän aikavälin strateginen suunnitelma
- Vahvasti menestyshaluiset, yleensä lapsettomat naiset, jotka päätyvät yrittäjiksi halutessaan kaataa raja-aitoja, jotka ovat olleet heidän menestyksensä tiellä aikaisemmissa työsuhteissa
- Dualistit, naiset, jotka tasapainoilevat työn ja perheen vaatimusten välimaastossa ja voivat yrittäjänä joustaa perheen tarpeiden mukaan.
- Työelämään palaajat, eli naiset, jotka ovat olleet kotona hoitamassa lapsia, eivätkä enää palaa entiseen työpaikkaansa. Tämän ryhmän naiset ovat usein alhaisesti koulutettuja ja haluavat hieman omaa aikaa ja yrittäjyyden tuoma tulo on heidän omaa rahaansa, jota ei tarvitse pyytää puolisoilta.
- Perinteiden vaalijat ovat naisyrittäjiä, jotka tulevat yrittäjäperheistä, joissa on useiden sukupolvien traditio yrittäjänä toimimisesta.
- Radikaalit naisyrittäjät, joille yrittäjyys on tapa ilmaista itseään ja tuoda esiin tärkeänä pitämiään asioita ja ilmiöitä, jotka usein liittyvät naisyyteeseen ja niillä saattaa olla feministinen vire.

Tämän edellä olevan erittelyn mukaan naisyrittäjät ja heihin liittyvät määritelmät kuvaavat samalla paitsi naisyrittäjyyttä, myös naiseutta ja naisten sisäisiä rakenteita. Listan naiset ovat tietystä elämän vaiheesta ja heidän valintojaan yrittäjyyteen ohjaa heidän subjektiivinen kokemusmaailmansa yhdessä sosiaalisen ja perhe-elämän tilanteen kanssa.

Bruni, Gherardi & Poggio (2004) väittävät, että miehistä yrittäjyyttä ei kuvata samalla tavalla osana miehenä olemista. Heidän mielestään miesten yrittäjyys kuvataan rationaalisenä toimintana, jota yksityiselämän heilahdukset eivät häiritse. Kun taas naisyrittäjiä ja naisia seuraa koko elämän kirjo: aika ennen lapsia, raskausaika ja pikkulapsivaihe, sekä tyhjän pesän syndrooma, laajennettu äitiyskäsite, ym. osana yrittäjyysprojektia. Tutkijat kysyvätkin voiko dualistinen malli, työelämään palaajat tai perinteinen naisyrittäjyys herättää vahvaa luottamusta liike-elämässä? Vai onko niin, että edellä kuvatuissa naisyrittäjyysmalleissa on implisiittisesti sisäänkirjoitettuna ajatus siitä, että perhe-elämä ja äitiyden vaatimukset menevät aina etusijalle, eivätkä naiset ole vakavasti otettavissa yrittäjinä? Ja näin ollen on luonnollista, että naisille yritysmaailmassa on varattuna marginaaliset roolit palvelu- ja hoitoaloilla.

Myös Ahl (2002) on tutkinut naisyrittäjyyteen liittyviä värittyneitä mielikuvia. Hän listasi Bem'in BSRI (Bem's sex role inventory) asteikon (Bem 1981)

naisuutta kuvaavia adjektiiveja, kuten tunteikas, lojaali, sympaattinen, lapsia rakastava, varovainen, ymmärtäväinen, lämmin, herkkä ja vertasi niitä yrittäjämäisinä pidettyihin adjektiiveihin. Tuloksena oli lista määreistä, jotka ovat käänteisiä yrittäjämäiselle toiminnalle: varovainen, seurailija, riippuvainen, ei itseään tärkeänä pitävä, heikko, sitoutumaton, valtaa välttelevä, kyvytön, fatalisti, päätöskyvytön, huolimaton, sekä lyhytnäköinen. Bemin asteikon miehiset adjektiivit kuvasivat positiivisia yrittäjämäisiä ominaisuuksia, kuten riskinotto-kykyä, dominanssia ja eteenpäin pyrkivää, rohkeaa luonnetta. (Ahl 2002, 52-53.)

Perheyriityksissä toimivista naisista itsenäisinä toimijoina on tietoa melko niukasti. Syynä tähän on usein heidän epävirallinen asemansa. Naiset saattavat olla vuosia palkkatyöhön verrattavassa asemassa ja vastuussa perheyriityksessä, mutta kuitenkin vailla virallista statusta (Lappalainen 2010). Annino, Davidow & Adams Harrison (2009) kuvaavat naisen asemaa perheyriityksessä monipuolisena ja vastuullisena tehtävänä. Erityisesti heidän mukaansa naisyrittäjän pitäisi rohkeasti ottaa vastuuta päätöksenteossa ja turvata oma, sekä lastensa asema yrityksen tulevaisuudessa. Heidän mukaansa perheyriityksen sosiaalinen konteksti on laaja, käsittäen paitsi oman ydinperheen, myös omat vanhemmat, isovanhemmat, sekä miniät ja vävyt. Annino et. al. (2009) painottavat naisen itsenäistä asemaa, sekä positiivisen vallankäytön merkitystä perheyriityksessä jatkuvuuden turvaamiseksi. Heidän mukaansa naiset usein toimivat puskurina perheessä tilanteissa, joissa yrityksen ja lasten edut ovat ristiriidassa. Lisäksi Anninon et. al. (2009) mukaan naisilla perheyriityksessä on supportiivinen rooli suhteessa puolisoonsa ja hänen eri tehtäviinsä isänä, yrittäjänä ja puolisona. Näin ollen naiselle on varattuna monipuolinen roolien kasauma, oman yrittäjän roolin lisäksi.

3 TOOREETTINEN VIITEKEHYS - AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA VALLASTA

Tämän kappaleen tarkoituksena on avata aikaisempaa tutkimusta vallasta ja vallan käsitteestä. Lukijaa helpottaakseni käyn ensin läpi vallan käsitettä yleisesti. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan valtaa eri teorioiden näkökulmasta käyttäytymistieteissä ja kuljetaan kohti taloustieteiden kenttää ja vallan käsitettä ja sen tutkimusta erityisesti yrittäjyyden ja perheyrittäjyyden näkökulmasta.

Eräs tärkeä näkökulma on naiset ja valta. On tärkeää huomata, että fokus on yksilöllisellä tasolla henkilökohtaisella vallan kokemisella. Näin ollen tästä tutkimuksesta on rajattu pois yhteiskunnallinen valtakeskustelu. Olisi erittäin mielenkiintoista tarkastella filosofisen valtatutkimuksen suuria nimiä, kuten Habermas, Heidegger ja Kant, mutta siinä tapauksessa riskinä olisi tutkimuksen paisuminen yli rajojen ja lisäksi vaarana fokuksen hämärtyminen. Joten tämän teoriaosuuden tarkoituksena on avata yleistä valtakeskustelua, kuten millaisia merkityksiä käsitteelle "valta" on annettu? Kuinka valta näyttäytyy jokapäiväisessä elämässämme yksilötasolla? Millaisia eri valtaelementit ovat ja mitä niillä tarkoitetaan?

3.1 Valta

Vallan käsitteen teoreettinen rajaaminen ja selittäminen on erittäin haasteellista, koska sanaa "valta" käytetään arkikielessä hyvin yleisesti ja sillä on erilaisia merkityksiä riippuen kontekstista. Usein valta käsitteenä liitetään pakottamiseen, alistamiseen, konflikteihin ja jopa sotiin. Eri tieteenaloilla valtaa käsitellään kunkin tieteenalan omasta spesifistä näkökulmasta ja eri teorioiden valossa, Russellin (1938, 10) mukaan valta on peruskäsite yhteiskuntatieteissä samoin kuin energia on peruskäsite fysiikassa. Myös perheyrittäjyyskontekstissa valtaa on tutkittu melko laajasti eri konteksteissa ja ominaista tuolle valtatutkimukselle on konflikteihin keskittyminen (lue lisää mm. Gordon & Nicholson 2008).

Fokuksessa on vallan rakentuminen sosiaalisissa konstruktioissa ihmisten välillä (Hacking 2009).

3.1.1 Valta-sanank merkityksestä

Vallan olemus erilaisina kielellisinä ilmauksina kuvastaa vallan moniulotteisuutta. Siksi, ja myös siksi, että valtasuhteet ovat vuorovaikutusta, kielitieteellinen ja viestinnällinen tulokulma on tärkeä.

Englanninkielisessä kirjallisuudessa sana "valta" on käännetty si "power". Power tulee latinankielisestä sanasta "posse", jolla tarkoitetaan mahdollisuutta, voimaa ja kykyä. Ranskankielessä sanat "pouvoir" ja "puissance" juontavat juurensa myös latinasta, mutta sanoilla on erilaisia merkityksiä liittyen vallan käyttöön ja potentiaaliin. Samaan tapaan on italiassa la "potere" ja "potenza". Englanninkielessä sana "power" saa erilaisia merkityksiä riippuen kontekstista.

The Collins Compact Thesaurus (1999) jakaa "valta"-sanank neljään eri kategoriaan eri merkitysten mukaisesti (käännös Kielikone Oy & Gummerus):

TAULUKKO 4 The noun power

1	ability, capability, capacity, competence, competency, faculty, potential kyky, taito, lahjakkuus
2	control, ascendancy, authority, bottom, command, dominance, domination, dominion, influence, mastery, rule, sovereignty, supremacy, sway johtaa, hallita, ohjailta, säädellä, säännöstellä, kontrolloida, valvoa, hillitä, pitää kurissa
3	authority, authorization, licence, prerogative, privilege, right, warrant valta, määräysvalta, arvovalta, vaikutusvalta, auktoriteetti, asiantuntija, ekspertti, auktoriteetti (virallinen) lupa, hyväksyntä, valtuus, lakimääräinen valtuus
4	strength, brawn, energy, force, forcefulness, intensity, might, muscle, potency, vigour, weight voima[t], voimakkuus, vahvuus, lujuus, rakenteen vahvuus, luonteenlujuus, vahva puoli, [mies]vahvuus (armeijassa), miesvoima, vakaus (taloudellinen vakaus)

Englanninkielessä power-sana saa eri merkityksiä myös sanank yhteydessä käytettävistä prepositioista, power to tai power over.

TAULUKKO 5 Power to & power over

Power to	Power over
Kyky saada aikaan tai aiheuttaa jotakin	Suhteessa johonkin: hallita, kontrolloida, olla käskyvaltaa

Englanninkielessä "power to" tarkoittaa siis kykyä saada jotakin aikaan tai aiheuttaa jotain, kun taas "power over" ilmaisulla on yhteys johonkin henkilöön

tai asiaan ja sen hallintaan suhteessa johonkin, käyttämällä kontrollointia, käsittämistä tai herruutta (Goldman 1986, 173; Morriss 1987; Wartenberg 1990, 17-26). Näin ollen "power" sanana voi viitata myös sosiaaliseen kausaliteettiin (Lagerspetz 1993, 31-33; Lane & Stenlund 1984; Rollins & Bahr 1976).

Suomenkielessä valta-sanana esiintymistä on tutkinut kielitieteilijä emeritusprofessori Eero Kiviniemi (2009) ja hän luokittelee valta-sanana etymologian mukaisiin sanaperheisiin ulkomaisen kantasanana mukaisesti (ks. taulukko alla). Lisäksi Kiviniemi on luokitellut vallan eri kontekstien mukaisesti (taulukko).

Suomenkielessä on melko helppoa ymmärtää, milloin on kyseessä vallankäyttöön liittyvä valta-sanana käyttö ja milloin on kyse muusta voimasta. Asia selviää yleensä asiayhteydestä. Lisäksi suomenkielessä on eri sanoja kuvaamaan esimerkiksi voimaa ja voimankäyttöä energian muodossa. Saksan sanalle "Macht" tai ruotsin "makt" on läheinen suomennos "mahti", jolla tarkoitetaan lähinnä kykenemistä, pystymistä tai voimista. (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus).

TAULUKKO 6 Vallan etymologiaa: sanaperheet (Kiviniemi 2009)

P -sanat	power (to/over), potency, potential (engl.), pouvoir, puissance (ransk.), potentia, potestas (lat.) valta voimana, kykenevyytenä, kapasiteettina, potentiaalina
V -sanat	violence (engl., ransk.), volonté (ransk.), Wille, Gewalt (saks.), vilja, våld, valde (ruots.), valere (lat.) valta tahdon kautta, pakottamisena
M -sanat	might, magic (engl.), Macht (saks.), makt, må, möjlighet (ruots.), magnus, maior (lat.) valta mahtina, taikavoimana, mahdollistajana, suuruutena (vrt. majesteetti)
D -sanat	domination, dominance (engl.), domus, dominus, domina (lat.) valta herruutena, isännyytenä, emännyytenä

Valtaa voidaan tarkastella myös eri konteksteissa. Tällöin valta yhdistyy sanapareina vallaksi jossakin tehtävässä, tilanteessa tai vaikkapa asemassa tai kykenä vaikuttaa.

TAULUKKO 7 Valta eri konteksteissa: yhdyssanat (Kiviniemi 2009)

• valta asemana: arvovalta, virkavalta, toimivalta, asiantuntijavalta (yleisesti auktoriteetti)
• valta instituutiona: valtiovalta, esivalta
• valta hallitsemistapana: kansanvalta, tasavalta, harvainvalta, yksinvalta
• valta ylemmytenä: ylivalta, valtaistuin
• valta välineen avulla: sananvalta, puhevalta, päätösvalta, rahanvalta, valtakirja
• valta kukistamisena: väkivalta
• valta kykynä vaikuttaa: vaikutusvalta
• valta rajatulla alueella: valtakunta, valtapää, valtapeli, valtataistelu, valtatie
• valta vapautena: olla valloillaan, täysivaltainen

3.1.2 Vallan luonne ja rakentuminen

Klassinen vallan määritelmä Dahlin (1957) mukaan on:

“A:lla on valtaa suhteessa B:hen siten, että A saa B:n toimimaan haluamallaan tavalla, jolla B ei muutoin toimisi”

“A has power over B to the extent that he/she can get B to do something that B would not otherwise do”

Toisin sanoen A käyttää erilaisia menetelmiä suhteessaan B:hen saadakseen B:n toimimaan haluamallaan tavalla. Esimerkiksi A voi käyttää pehmeitä, suostuttelevia menetelmiä yrittäessään vaikuttaa B:n käytökseen. Pehmeitä menetelmiä ovat esimerkiksi suostutteleva puhe ja käytös, joiden avulla on tarkoitus miellyttää ja suostutella. A saattaa myös muuttaa menetelmänsä tiukempaan ja suorasukaisempaan suuntaan, ellei toivottua tulosta muutoin synny. Tyypillistä on äänen käytön voimakkuus ja vaativan oloinen, toisinaan myös syyllistävä käytös. Tilanteesta riippuen viimeisenä keinona on suoranainen pakottaminen, jolloin B toimii niin kuin A käskee häntä toimimaan. (Dahl 1957).

Käyttäytymistieteissä vallan ilmiöiden tulkinnassa ja tutkimuksessa on usein mukana kausaliteetin ajatus (Dunbar 2004; Lukes 1974, 26; Rollins & Bahr 1976), joten sen mukaan A yrittää saada B:n toimimaan haluamallaan tavalla jonkin tietyn asian tai syyn takia. A:n tarkoituksena ei ole pelkästään alistaa B, vaan vallan käytöllä on jokin välineellinen, kausaalinen tarkoitus.

Arkielämässä vaikuttamme toinen toisiimme koko ajan eri tavoilla. Tavot ja menetelmät vaihtelevat tilanteen ja kontekstin mukaisesti, joten vallan käytön menetelmät, vaikuttaminen, pakottaminen, auktoriteetti, jne. ovat meillä päivittäin käytössä tilanteen mukaan (Dunbar 2004; Lukes 1974, 26). Vallan käsite on mielenkiintoinen läheisissä vuorovaikutussuhteissa, jossa ihmiset ovat osittain myös riippuvaisia toisistaan. Erilaisten asioiden hoitaminen päivittäisessä vuorovaikutuksessa perheessä tarkoittaa perheen jäsenten ja heidän mielipiteidensä huomioimista ja tämä saa aikaan valtasuhteita (Molm 1994.) Kun henkilöt yrittävät saada oman tavoitteensa toteutumaan ja kun ihmisten tavoitteet ovat ristiriidassa, valtasuhteet nousevat merkityksellisiksi. Kenen kanta voittaa, on riippuvainen siitä, miten valtasuhteita yleensä on tapana jakaa totutuissa vuorovaikutustilanteissa (McDonald 1980: 846).

Valta yksilöiden välisissä vuorovaikutussuhteissa voidaan nähdä yhteydessä dyadiseen valtateoriaan, dyadic power theory (DPT). Dyadinen valtateoria on synteesi eri valtatutkijoiden tutkimustuloksista ja teorioiden yhdistäjänä, sekä yhteisen teorian nimeäjänä on toiminut Dunbar (2004). Dunbar ja Burgoon (2005) ovat yhdessä testanneet teoriaa tutkimuksessaan vallasta ja interpersonaalisesta dominanssista parisuhteen vuorovaikutuksessa. Parisuhteessa ja perheen sisällä valtasuhteet määrittävät sitä, miten osapuolet ovat suhteessa toisiinsa ja miten päätöksiä tehdään (Dunbar 2004). Rollins ja Bahr kehittivät teoriaa valtasuhteista avioliitossa (1976). Teorian mukaan valta on mahdollisuus, se on potentiaalia ja sitä on aina olemassa jossain muodossa. Glidden (1986), Gray-Little ja Burks (1983) ovat jakaneet vallan rakentumisen kolmeen osa-alueeseen: valtalähteet tai valtaperusteet, valtaprosessit ja vallan(käytön) tulokset.

Valtalähteet tai -perusteet (power bases) sisältävät seitsemän alaluokkaa. Nämä alaluokat ovat tunnettuja Frenchin ja Ravenin (1959) alun perin kehittämänä viitenä valtaperusteena, joita Dunbar (2004) on käyttänyt dyadisen valtateorian kehittämisessä ja lisännyt kaksi valtaperustetta lisää. Frenchin ja Ravenin esittämä jaottelu on valtateorioiden tunnettuja klassikkoja, heidän teoriaansa pohjaavat useat nykyiset valtatutkimukset, jotka käsittelevät yksilöiden välisiä valtasuhteita. Seuraavassa käydään pääpiirteissään läpi Frenchin ja Ravenin (1959) valtaperusteet ja lopuksi vielä Dunbarin (2004) synteesi.

Reward power, saatua tai saavutettua valtaa on kaikki sellainen valta, jota tavoitellaan ja halutaan. Esimerkiksi vakaa taloudellinen asema luo valtaa. Vallassa olevalla on mahdollisuus vaikuttaa muiden elämään antamalla muille taloudellista tukea, samalla valtaapitävä voi vaatia vastapalveluksia. Valta-aseman tästä tekee se, että ne, jotka ovat taloudellisesti riippuvaisia, ovat alisteisessa suhteessa taloudellisesti riippumattomaan henkilöön. (French & Raven 1959.)

Coercive power, pakkovaltaa on toisten alistaminen ja pakottaminen tekemään jotain, mitä he eivät haluaisi tehdä. Pakottamalla voidaan psyykkisesti ja fyysisesti vahingoittaa toista ihmistä, mutta lievemmillään pakottamisella halutaan aikaansaada sääntöjen noudattamista. Vanhemmat käyttävät pakkovaltaa suhteessa lapsiinsa, kun he kasvattavat heitä ja asettavat lapsilleen rajoja.

(French & Raven 1959.) Pakkovaltaa käytetään myös valtioiden välisessä politiikassa rauhaan pakottamisessa. Sosiaalisissa suhteissa pakkovalalla voidaan uhata tai sitä voidaan toteuttaa eristämällä henkilö yhteisön ulkopuolelle, esimerkiksi uskonnollisesta yhteisöstä. (French & Raven 1959.)

Legitimate power, laillinen, oikeutettu valta liittyy henkilön rooliin yhteisössä tai työssä. Hallitsijalla, virkavallan edustajalla tai johtajalla on legitiimiä, oikeutettua valtaa määrätä asioista, jotka liittyvät hänen valtaoikeuksiensa piiriin. Oikeutus valtaan voi tulla vallankäyttäjää ylemmältä tasolta, se voi olla myös pakkovaltan muodossa käskynä toteuttaa tietty valtatoimenpide. Oikeutettua valtaa käytetään myös toimeenpantaessa äärimmäisiä oikeustoimia, esimerkiksi määrättäessä kuolemanrangaistuksesta. (French & Raven 1959.)

Referent power, referenssivaltaa taas on sellaisilla henkilöillä, joita muut arvostavat ja ihailevat. Heillä on jotain sellaista, mitä muut haluaisivat saavuttaa. Julkisuudessa esiintyvillä henkilöillä, sekä pienemmissä sosiaalisissa yhteisöissä johtohenkilöillä on referenssivaltaa, jota he käyttävät suhteessa muihin. Vallankäyttö voi tässä yhteydessä olla myös pakkovaltaa tai sillä uhkaamista. Esimerkiksi uhkaamalla yhteisöstä eristämällä voidaan pakottaa henkilö käyttäytymään vallassa olevan mieliksi omaa tahtoaan vastaan. (Dahl 1957; French & Raven 1959.)

Expert power, asiantuntijavalta tai substanssivalta on yleinen vallan muoto. Asiantuntijavaltaa on henkilöillä, joilla on koulutuksen tai muun osaamisen kautta enemmän tieto-taitoa kuin muilla liittyen tärkeään osaamisalueeseen. Erityisosaaminen antaa yksilölle tai yhteisölle mahdollisuuden tavoitella omia päämääriään. Vallankäytön välineenä tai uhkana voi olla oman asiantuntijuuden tuoman kontribuution poisvetäminen. Esimerkiksi työelämässä ammattiliitoilla on vahva substanssivaltaan perustuva asema. (French & Raven 1959.)

Nämä viisi ensimmäistä valtaperustaa ovat Frenchin ja Ravenin (1959) kehittämiä. Dunbar (2004) on dyadisen valtateorian yhteydessä lisännyt valtaperusteisiin mukaan informaatiovallan ja uskottavuuden.

Informational power, informaatiovalta liittyy asiantuntijavaltaan. Informaatiovallan avulla säädellään tärkeän tiedon julkisuutta ja käytettävyyttä. Tämä on yhteydessä myös oikeutettuun, legitiimiin valtaan, koska johtavassa asemassa olevilla on mahdollisuus säädellä informaation jakamista. (Raven, Centers & Rodrigues 1975.)

Credibility, luotettavuus- ja uskottavuus liittyvät objektiivisesti arvioitaviin henkilön ominaisuuksiin. Näitä ominaisuuksia, jotka tutkimuksen mukaan tekevät henkilöstä luotettavan tai uskottavan ovat totuudenmukaisuus, luotettavuus tehtävien loppuunsaattamisesta, määrätietoisuus, päättäväisyys, lujuus ja rehellisyys. (Aguinis, Simonsen & Pierce 1998; Tedeschi & Lindsold 1976.) Nesler, Aguinis, Quigley, Lee ja Tedeschi (1999) liittävät nämä ominaisuudet vallan perusteisiin, koska heidän mukaansa henkilöt, joita pidetään vahvasti luotettavina ja uskottavina, pystyvät käyttämään näitä ominaisuuksia pyrkiesään vaikuttamaan muihin. Heilmanin (1974) mukaan tehtävänantojen suorittamisessa oli eroa riippuen siitä, miten suurta luotettavuutta toimeksiantaja nautti suhteessa muihin toimeksiantajiin. Lisäksi eri tutkimusten mukaan ihmi-

set arvostavat enemmän sellaisia johtajia, jotka vaikuttavat heistä luotettavilta. (Nesler, Aguinis, Quigley & Tedeschi 1993.)

Vallan(käytön) tulokset (power outcomes) kuvaavat mitä vaikutuksia vallalla on muiden ajatuksiin, uskomuksiin ja tekoihin ja kuka lopulta tekee päätöksen, kuka "voittaa". (Dunbar 2004.) Vallalla halutaan vaikuttaa aktiivisesti toisen käyttäytymiseen ja toimintaan. Vallankäyttäjän tarkoituksena on saada aikaan muutos itselle edulliseen suuntaan. (Dahl 1957; Dunbar 2004.)

Valtaprosessit (power processes) kuvaavat niitä strategioita, joiden avulla valtaa käytetään vuorovaikutuksessa ja millaisissa prosesseissa valta on läsnä. Prosessit jaetaan kolmeen osaan:

Päätöksenteko (decision making) kuvaa sitä prosessia, jossa tehdään ratkaisuja. Näissä ratkaisutilanteissa tai prosesseissa valtasuhteet tulevat esiin, koska henkilöt haluavat vaikuttaa päätöksenteossa ja saada oman tahtonsa toteutumaan. (Dunbar 2004.) *Ongelmanratkaisu (problem solving)* on monipuolisempi ja kompleksisempi prosessi kuin päätöksenteko. Ongelmanratkaisussa otetaan kantaa tiettyyn probleemaan ja haetaan siihen ratkaisua. Ratkaisutilanteessa kumpikin osapuoli haluaa vaikuttaa toiseen siten, että ongelma ratkeaisi itselle edullisella tavalla. (Dunbar 2004.) *Ristiriitojen käsittelyyn (conflict management)* liittyy oleellisesti konfrontaatio. Päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun verrattaessa ristiriitojen käsittely on pitemmälle vietyä ja vaatii voimakasta kannanottoa oman asian puolesta. (Dunbar 2004.) Dunbarin (2004) mukaan nämä kolme valtaprosessia liittyvät läheisesti toisiinsa ja osittain ne menevät jopa päällekkäin. Voidaan puhua päätöksentekoprosesseista, joissa ratkotaan ristiriitoja ja käsitellään ongelmia ja niistä tuloksena on päätös.

Rollins ja Bahr (1976) väittävät, että valta ja kontrolli ovat relevantteja konstruktioita parisuhteen vuorovaikutuksessa vain konfliktitilanteissa. Silloin valtaerot, jotka ehkä ovat olleet piilossa, tulevat julki. Ne näkyvät erilaisina toimintastrategioina ja kontrollipyrkimyksinä, joiden avulla pyritään hallitsemaan tilannetta. Huston (1983), Komter (1989) ja McDonald (1980) taas esittävät, että valta kuuluu kaikkeen kommunikaatioon. Ongelmanratkaisu, tavallinen keskustelu ja intiimi kanssakäyminen ovat tilanteita, joissa kaikissa valta on läsnä, vaikka konfliktia ei olekaan. Vuorovaikutussuhteissa ihmiset toimivat rationaalisesti ja osaavat muuttaa toimintastrategiaansa tilanteen vaatimalla tavalla vaikuttaakseen muihin ja saavuttaakseen toivomansa päämäärän.

Sosiologi Max Weber (1989, 212) kuvaa valtaa tilanteeksi tai tilaisuudeksi saada oma tahto läpi sosiaalisessa kanssakäymisessä, välittämättä vastustuksesta. Saksankielen "macht" suomennos "mahti", kuvaa hyvin weberiläistä asennetta vallasta kontrollin välineenä ja funktiona. Lukesin (1974, 22) mukaan auktoriteetti näkyy yhteiskunnassa yhteisön eri rooleissa ja positioissa. Parson (1967, 318) toteaa lisäksi, että valta on kapasiteettia sosiaalisissa systeemeissä, niiden avulla mobilisoidaan resursseja kollektiivisten päämäärien saavuttamiseksi. Lukesin (1974, 22) ja Komterin (1989) mukaan valtaa esiintyy ihmisten välillä ilmaistuna valtana (manifest power), piilovaltana (latent power) ja näkymättömänä valtana (invisible power). Ilmaistua valtaa käytetään aktiivisesti suhteessa muihin ja sen avulla ajetaan omia tarkoituksiperiä. Piilovaltaa on vai-

keampi havaita, sen käyttäjä on yleensä taitava hienovaraisen manipuloinnin mestari, joka ohjailee toisten käyttäytymistä epäsuorasti. (Dunbar 2004.) Piilovaltaan liittyy myös ilmiö, jossa esimerkiksi yrityksessä (tai parisuhteessa) alemmassa asemassa olevat käyttäytyvät opitulla tavalla välttääkseen konfliktia (Goodwin 2003). He oppivat toteuttamaan vallassa olevan tarpeita hänen itsensä pyytämättä ja näin ollen valtarakenne pysyy vahvana, vaikkakin se on näkymätön. Piilovalta ja latentti valta ovat tulosta yhteisön ja yhteiskunnan sosiaalisista ja psykologisista rakenteista, sekä perinteestä, niille on tyypillistä naisten ja miesten väliset erot. (Goodwin 2003; Huston 1983). Mielenkiintoinen huomio on myös se, että henkilö, joka näyttäisi häviävän tai jonka tavoite ei toteutunut, ei välttämättä ole ilman valtaa. Vaikka valta on mahdollisuus ja potentiaalia, ei sitä aina tarvitse käyttää. Vallankäyttö on siis erittäin kompleksinen ilmiö ja sitä tapahtuu monilla tasoilla ja monilla asteilla. (Huston 1983).

Power as control -malli (PAC) (Fiske 1993; Goodwin, Gubin, Fiske & Yzerbyt 2000) osuu valtakeskustelun ytimeen. Teorian mukaan valtaapitävät henkilöt ovat usein interpersonaalisesti dominoivia ja stereotyyppisesti käyttäytyviä suhteessa alisteisessa asemassa oleviin. Fiske (1993) mukaan valtaapitävät eivät ole kiinnostuneita muista kuin itsestään ja pitävät muita selkeästi alempiarvoisina ja vähäteltävinä. Georgesenin (2001) power as threat -malli (PAT) on hyvin samanlainen kuin Fiskeen kontrollimalli, mutta Georgesen korostaa mallissaan valtaapitävien halveksuvaa ja negatiivista asennetta muista, siis alempiin, kohtaan. Näin ollen molemmille malleille on ominaista se, että valta-asemassa oleva helposti käyttäytyy uhkaavasti suhteessa alempiin. PAC- ja PAT -mallien erona voidaan pitää ajattelun ja käytännön välistä suhdetta, siten, että PAC-mallissa on merkityksellistä, mitä vallassa oleva (johtaja) ajattelee, mikä hänen asenteensa on. Kun taas PAT-malli tarkastelee johtajan käyttäytymistä puheena ja tekoina suhteessa muihin. (Goodwin 2003). Näiden kahden mallin täydentäjäksi on kehitelty laajempi PAI-malli (Power, approach, and inhibition). Keltner, Gruenfeld, & Anderson (2003) esittävät, samoin kuin aikoinaan Russell (1959): ”ihmiset rakastavat valtaa”, että johtavassa asemassa olevat haluavat vallan avulla saavuttaa itselleen palkintoja ja heidän mielestään muilla työntekijöillä on vain välineellinen arvo oman edun saavuttamisessa. Keltnerin et. al. (2003) mukaan johtaja voidaan nähdä epäeettisenä toimijana suhteessa muihin. Näissä kolmessa teoriassa nousee esiin aikaisemmin kuvattu työntekijöiden oppima käyttäytymismalli, jonka mukaan he myötäilevät vallassa olevien käyttäytymistä välttääkseen konfliktia. (Goodwin 2003).

Perheyrityksissä valtaa ja päätöksentekoprosesseja sivuavaa tutkimusta on melko paljon johtamiskysymyksiin, omistajuuteen ja sukupolvenvaihdoksiin liittyen. Kuitenkaan fokuksessa ei ole valtatematikka sinänsä, vaan kyseessä olevan ilmiön (esimerkiksi sukupolvenvaihdos) tarkastelu ja sen vaikutukset perheyrityksen toimintaan. (Carlock & Ward 2001; Poza 2007) Perheyrityskontekstissa tehtyä valtatutkimusta esitellään tarkemmin luvussa 3.6.

Toisaalta on mielenkiintoista, että tutkimusten mukaan myös sopuisassa vuorovaikutustilanteessa valta on aina läsnä (McDonald 1980). Voidaan ajatella, että kaikkeen interaktioon yksilöiden välillä sisältyy jossain määrin kysymys

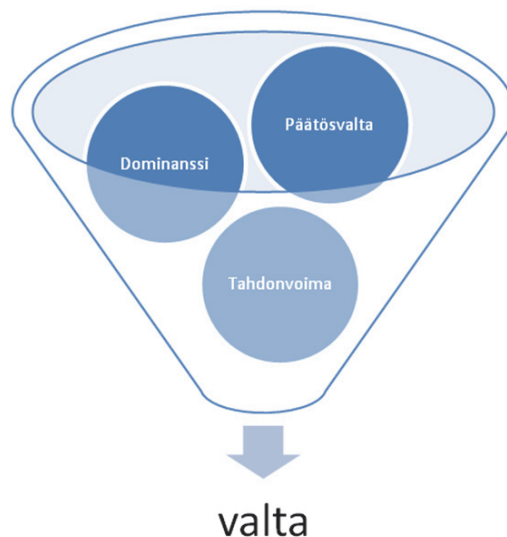
vallasta. Interaktion tarkoituksena on olla yhteydessä toiseen ihmiseen ja vuorovaikutuksen taso on riippuvainen kontekstista. Läheisessä informaalissa vuorovaikutussuhteessa välitetään ja vastaanotetaan informaatiota eri tavalla kuin formaalissa tilanteessa. Myös valta näyttäytyy näissä tilanteissa eri tavalla: informaalissa tasa-arvoisessa suhteessa yksilöiden välillä ei ole näkyvää valtarakennetta, mutta kuitenkin molemmat pyrkivät vaikuttamaan toiseen oman tarkoituksensa mukaan. (Vertaa: Dahlin (1967) vallan klassinen määritelmä ja Komterin (1989) vallan eri ulottuvuudet.) Kun taas formaalissa tilanteessa saatetaan valtarakenteet olla tiedossa, mutta kuitenkin myös alistetussa asemassa olevalla on mahdollisuus käyttää valtaa ja yrittää vaikuttaa ylempänä olevaan henkilöön, esimerkiksi esimiehen ja alaisen välisessä keskustelussa.

Käyttäytymistieteissä ja sosiaalipsykologian tutkimusalalla on siis löydetävissä useita jäsentelyjä ja merkityksiä vallalle. Yhteistä kaikille on se, että mikään niistä ei tarjoa selkeää määritelmää vallasta. Tutkittaessa valtaa ja sen merkityksiä yhteiskunnassa, on hyvä pitää mielessä, että kysymyksessä on erittäin monimerkityksellinen ilmiö, ettemme vahingossa tee liian pitkälle meneviä yleistyksiä vallasta ja sen kohteista. Sosiaalisen konstruktionismin ajatuksena on kokemuksen yksilöllinen rakentuminen todellisuuden ymmärryksen avulla tietyssä kontekstissa. (Bergen & Luckmann 1994). Toisin sanoen, meistä jokainen rakentaa todellisuutta omassa mielessään hiukan eritavalla. Erityisesti tarkasteltaessa naisia ja heidän suhdettaan valtaan, saatetaan naisia käsitellä ja tulkita omana ryhmänään yksinkertaistetun perinteisen mallin mukaan. Sen sijaan meidän olisi hyvä pitää mielessä erilaiset näkökulmat ja tulkinnat, sekä erilaiset kontekstit valtavassa määrässä sosiaalisia konstruktioita.

3.2 Vallan kolme ulottuvuutta

Kolme vallan ulottuvuutta, päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima nousevat aikaisemmasta valtanutkimuksesta. Dunbar (2004), Dunbar & Burgoon (2005a), French & Raven (1959), nostavat päätösvallan esiin sosiaalista valtaa ja sen käyttöä kuvatessaan. Oman intentionsa läpiviemiseen yksilöt käyttävät eriasteista dominanssia ja lopuksi tahdonvoima innostaa ja ohjaa yksilön käyttäytymistä. (Dunbar 2004; Dunbar & Burgoon 2005a; French & Raven 1959; Ting-Toomey 1984). Nämä kolme elementtiä ovat keskeisiä tutkittaessa yrittäjyyttä. Edellisessä luvussa on jo kuvattu valtaa eri näkökulmista ja nostan vielä esiin tälle työlle ensisijaisen tärkeät vallan kolme ulottuvuutta: päätösvallan, dominanssin ja tahdonvoiman.

KUVIO 9 Vallan kolme ulottuvuutta



3.2.1 Päätösvalta

Päätösvalalla tarkoitetaan kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä muista riippumatta. Vapaa tahto päätöksentekoon ja vaikutusvalta tärkeäksi koettuihin asioihin ovat kokemuksen ytimessä. Jokapäiväisessä elämässä päätösvalan tunteen kannalta on tärkeää, että pystyy tekemään päätöksiä, sekä kontrolloimaan tekemisiään. Toisinaan vahva päätöksentekovalan tunne saattaa johtaa dominoivaan käytökseen, mutta ei välttämättä. Esimerkiksi yrittäjänä on tärkeää käyttää päätösvaltaa ja se on luonnollinen osa päättävässä asemassa olevan yrittäjän tai omistajan arkea. Yksilöt, joilla ei ole valtaa yrityksessä luonnollisesti olettavat, että johtoasemassa olevat käyttävät päätösvaltaansa ja näyttävät suuntaa, mihin kulkea. Henkilö, joka kokee kyvyttömyyttä käyttää päätösvaltaa, on riippuvainen muista ja kokee ajeltavansa ilman päämäärää. (Burgoon & Dunbar 2000; Ojanen 2001 ja Kauko-Valli 2008.)

3.2.2 Dominanssi

Valta ja dominanssi ovat hyvin läheisiä käsitteitä keskenään ja usein käsite "olla vallassa" ymmärretään negatiivisesti oletetun dominoivan käytöksen takia. Tämä käsitys saa vahvistusta tutkimuksista, joiden mukaan mitä enemmän henkilö tuntee valtaa, sitä dominoivammin hän todennäköisesti käyttäytyy (Dunbar & Burgoon 2005a; Rollins & Bahr 1976, 623; Festinger 1957). Toisaalta dominanssi ei ole pysyvä tila, vaan sitä käytetään kontekstisidonnaisesti ja väliaikaisesti päätösvalan välineenä ja kontrollina. (Burgoon et al. 1998; Mack 1974; Rogers-Millar & Millar 1979).

Dominanssia on pidetty myös persoonallisuuden piirteenä, käyttäytymisteorioiden näkökulmasta dominanssi on kombinaatio yksilön temperamenttia tai luonteenpiirrettä ja kontekstisidonnaista tilannetta, joka saa aikaan dominoivan käyttäytymisen (Aries, Gold & Weigel 1983; Burgoon & Dunbar 2000; Dunbar & Burgoon 2005b). Näin ollen yksilö ei voi olla dominoiva itsekseen, vaan ainoastaan interaktiossa muiden kanssa. Tähän liittyy oleellisesti se, että yksilö antaa toisen dominoida, toisin sanoen henkilö ei voi käyttäytyä dominoivasti, ellei toinen alistu. Dominanssi on sekä käyttäytymiseen liittyvää, että relationaalista. Burgoonin ja Dunbarin (2000) mukaan interpersonaalinen dominanssi on kahden välisessä eli interpersonaalisessa vuorovaikutussuhteessa merkittävä relationaalinen strategia, se on osa kommunikaatiota, jossa valtaa käytetään ja vaikutetaan asioihin.

Ojanen (2001) painottaa yksilön henkilökohtaista kokemusta ja näkökulmaa on yksilön tavanomaisessa toimintamallissa. Hänen mukaansa on kiinnostavaa kysyä, kuinka yksilö yleensä käyttäytyy tietyssä tilanteessa? Dominanssi on Ojaseen (2001) mukaan kykyä toimia sekä aloitteellisesti, että tarvittaessa ottaa ohjat käsiinsä ja olla alistumatta muiden tahtoon. Hänen määritelmänsä sisältää molemmat, positiivisen ja negatiivisen aspektin dominanssin käsitteestä.

3.2.3 Tahdonvoima

Tahdonvoiman tunne on yhteydessä kokemukseen siitä, että saa asioita tapahtumaan. Tahdonvoiman avulla yksilöllä on voimaa ja mahdollisuus kontrolloida tapahtumia. Kontrollin kokemus voi liittyä henkilöön itseensä, jolloin hän kontrolloi omaa toimintaansa, tai se voi olla yhteydessä yksilön ulkopuoliseen toimintaan. Filosofian tutkimuksessa tahdonvoimaa on lähestytty eri aspekteista. Nietzschen mukaan tahto on sisäistä motivaatiota, joka suuntaa toimintaan ("will to power"). Hänen mukaansa tahdonvoima on aktiivinen prosessi ja olennainen perusta kaikelle inhimilliselle olemassaololle ja luovuudelle. (Nietzsche, Hollingdale & Kaufmann 1967; Davis 2004).

Ojaseen (2001) mukaan tahdonvoima on kykyä suoriutua menestyksellä tärkeistä tehtävistä. Vahvan tahdonvoiman kokemuksen avulla yksilö voi vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin. Yleensä tärkeinä pidettyjä asioita ovat henkilökohtaiset tehtävät, tavat ja tottumukset. Yksilöt, joilla on tahdonvoimaa, kutsuvat itseään voimakastahtoisiksi, he ovat määrätietoisia päätöksentekijöitä, eivätkä jätä asioita puolitiehen, vaan haluavat saattaa ne päätökseen.

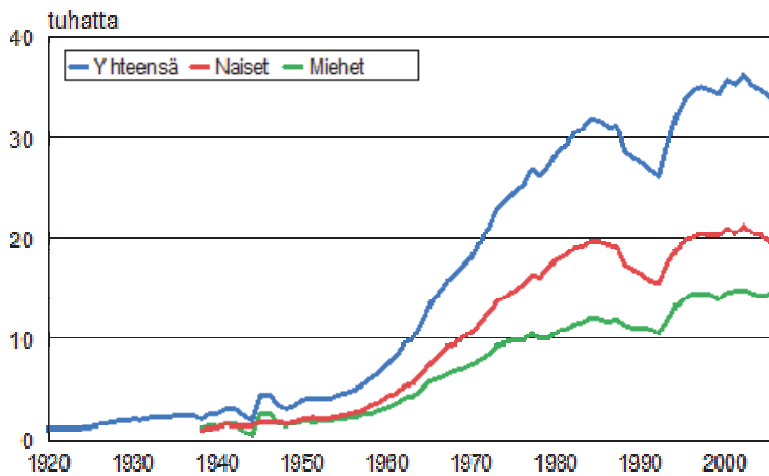
Tahdonvoimalla on samoin kuin dominanssillakin positiivinen konnotaatio yhdistettynä tietynlaiseen (miehiseen) käytökseen. Voimakastahtoiset ihmiset ovat hyviä johtajia ja voimakastahtoiset yrittäjät tekevät hyvää tulosta. Mutta esimerkiksi Nietzschen mukaan tahdonvoima yhdistettynä määrätietoiseen käytökseen saattaa johtaa itsepäiseen ja joustamattomaan käytökseen ja sitä kautta dominoivaan toimintaan (Nietzsche, Hollingdale & Kaufmann 1967).

3.3 Voimaantuminen - empowerment

Tässä kappaleessa taustoitetaan voimaantumisen käsite aluksi yhteiskunnalliseen keskusteluun. Koska tutkimuksen kohde on subjektiivisesti koettu ja enemmänkin psykologinen ilmiö, voimaantumisen käsite määritetään psykologi Zimmermannin tuotannon perusteella. Empowerment-käsitteen suomennoksesta on käyty paljon sisällöllistä keskustelua. Voimaantuminen ja valtaistuminen eroavat käsitteinä toisistaan oleellisesti sen mukaan, mistä vallan katsotaan tulevan, kuka oikeuttaa vallan?

Valta on perinteisesti kaikissa kulttuuriryhmissä ja kaikilla mantereilla lähtökohtaisesti kuulunut miehille. Miesten harkinnassa on ollut se, missä määrin he antavat valtaa ja vapauksia naiselle. Suomi yhdessä muiden pohjoismaiden kanssa on globaalisti katsottuna edistyksellisimpiä valtiota naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi. Lainsäädännön avulla on nimenomaan valtaistettu, ei voimautettu, naisia esimerkiksi oikeuttamalla koulunkäyntiin (kansakoululaki vuonna 1865), säätämällä yhteinen äänioikeus (vuonna 1906) ja naimisisä olevat naiset vapautuivat miehensä holhouksesta vuonna 1930. Vaikka paljon on tehty ja laki samasta palkasta säädettiin 1963 ja tasa-arvolaki 1987, niin esimerkiksi naisen euro on yhä 80 senttiä. (Kauhanen & Napari 2011; Naisjärjestöjen keskusliitto; Suomen laki).

Taloustieteissä johtamisen tutkimuskentässä käytetään usein empowermentille suomennosta valtaistaminen ja valtaistuminen, jolloin tarkoitetaan vallan delegoimista tai mahdollistamista toiselle. Tutkimuksissa viitataan usein naisjohtajien (vähäiseen) määrään ja heidän sijoittumiseensa keskijohtoon, mutta harvemmin ylimpään johtoportaan. Tästä lasikattoilmiöstä on tehty lukuisia kansainvälisiä ja kotimaisia tutkimuksia (Karento & Hänninen-Salmelin 2003; Lämsä 2003). Tasa-arvolain (1987) avulla on pyritty naisten asemaa vahvistamaan ja yritetty erityisellä tasa-arvolain uudistuksella (1995) saamaan 40 – 60 %:n sukupuolikiintiöt julkisiin elimiin. Sukupuolikiintiöiden käyttö ei ole aivan ongelmaton ja käyttö saattaa lisätä niiden funktiota nimenomaan valtaistavana tekijänä. Perusteluna väitteelleni on kiintiöiden suoma legitiimi valta, joka perustuu henkilön sukupuoleen, vaikka voitaisiin luottaa siihen, että naisilla on substanssia ja kompetenssia ylimpään johtoon samassa määrin kuin miehilläkin. Suomessa ammatillisen koulutuksen saaneiden kokonaismäärä on vuodesta 2005 alkaen ollut yli 85%. Kiinnostavaa on, että ylioppilaista valtaosa on naisia, lisäksi ammatillisesti koulutettujen, erityisesti akateemisten määrästä valtaosa on naisia. (Tilastokeskus).



KUVIO 10 Ylioppilastutkinnot vuosina 1920–2006

Vuonna 2006 ylioppilastutkintoja suoritettiin lähes 33 000. Naisten suorittamien ylioppilastutkintojen määrä ylitti miesten tutkintomäärän ensi kerran vuonna 1947, jos ei oteta huomioon sota-ajan poikkeusoloja. Nykyisin ylioppilastutkinnon suorittavista 58 prosenttia on naisia.

Edellä oleville esimerkeille on yhtenäistä vallan saaminen ulkoa päin. Valtaa tarjotaan rajoitetusti ja kontrolloidusti. Tällaista empowermentia voidaan nimittää valtaistamiseksi. Saatuaan valtaa henkilö (nainen) kokee valtaistuvansa ja sitä kautta pystyy toimimaan tarkoituksenmukaisesti oman päämääränsä saavuttamiseksi. Valtaistamista voidaan vahvistaa antamalla positiivista palautetta tehdystä työstä. Jarratt, Ardagh & McLean (1999) toteavat, että johdon tehtävänä on laatia selkeä tavoitteellinen valtaistamisohjeistus, jonka mukaa yrityksessä toimitaan. Merkittävää on vallan rajallisuus, valta on legitimoitu tiettyä tehtävää varten ja tuon tehtävän ulkopuolella henkilöllä ei ole vastaavaa valta-asemaa, esimerkiksi mahdollisuutta omavaltaisesti kehittää toimenkuvaa tai tehdä muutoksia työssään (Ozaralli 2003; Macklin 2004).

On tutkittu myös ammatilliseen kasvuun liittyvää sisäistä kehittymistä, joka tapahtuu yksilön henkilökohtaisella tasolla. Tämän subjektiivisen kokemuksen ytimessä on nimenomaan henkilön ammatillisen kasvun kautta nouseva sisäinen voimantunne. Siitonen (1999) esittääkin empowerment käsitteen suomenokseksi voimaantumista, kysymyksessä on siis henkilökohtainen kokeminen, eikä ulkoa annettu. Siitonen (1999) jäsentää kasvatustieteen aihepiiriin kuuluvassa ammatillisen kasvun tutkimuksessaan tulokset eri kategorioiden mukaan, kategoriat ovat: vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilma- piiri ja myönteisyys. Nämä eri kategoriat ovat elementtejä, jotka ovat kaikki merkityksellisiä voimaantumisprosessissa.

Zimmerman (1995) mukaan voimaantumisen prosessien ja lopputulosten tarkastelu erikseen on tarpeellista, koska prosesseissa tutkitaan sitä, kuinka ih-

miset, organisaatiot ja yhteisöt voimaantuvat, kun taas tuloksissa tarkistellaan voimaantumisprosessien seurauksia.

Voimaantumisprosessin määritelmä (Zimmerman 1995, 583; Spreitzer 1995):

“Voimaannuttamisprosessit ovat prosesseja, joiden puitteissa ihmiset luovat tai saavat mahdollisuuden kontrolloida omaa kohtaloaan ja vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin. Ne muodostuvat sarjasta kokemuksia, joiden kautta yksilöt oppivat näkemään päämääriensä samankaltaisuuden ja mahdollisuutensa saavuttaa nämä päämäärät sekä pääsemään käsiksi resursseihin ja hallitsemaan niitä ja joiden kautta ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt pääsevät elämänsä herroiksi.”

Zimmerman (1990; 1995) erottaa voimaantumisprosessista kolme osaa eli komponenttia: Intrapersonaalinen, interaktionaalinen ja behavioraalinen komponentti. Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että yksilö tunnistaa omat voimavaransa ja vaikutusmahdollisuutensa vaikuttaa asioiden kulkuun omassa ympäristössään. Toimintaympäristön, siis kontekstin tunteminen on merkityksellinen osa voimaantumisprosessia, se auttaa luomaan yhteistoimintaa läheisissä vuorovaikutussuhteissa ja auttaa saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Kaikessa toiminnassa on oleellista omista lähtökohdista käsin tapahtuva osallistuminen ja oman toiminnan kontrollointi. (Siitonen & Robinson 1998, 170–172; Zimmerman 1990; 1995). Tutkimusten mukaan erityisesti naisten voimaantumisella on yhteyttä yhteiskuntavastuuseen ja yleensäkin vastuuntuntoon ja vaikuttamishaluun paremman huomisen puolesta (Merrill-Sands, Kickul & Ingols 2005). Leithwoodin ym. (1994, 43–44; Leithwood, Jantzi & Dart 1996, 134–135; Locke 1996, 118–123; Locke & Lathman 1990) mukaan voimaantuminen on yhteydessä tavoitteelliseen toimintaan, johon kannustaa sopivan haastavat tavoitteet ja aikataulut, joihin henkilö voi sitoutua. Toiminnalle ominaista on henkilökohtainen tavoitteenasettelu ja läheiseksi koetut arvot.

Olen valinnut ”empowermentille” Siitosen mukaisesti voimaantumiskäsitteen ja perustelun valinnalle on se, että voimaantumisen kokeminen on henkilökohtainen prosessi ja kokemus nousee yksilön sisältä. Sitä vastoin valtaistuminen ja valtaistaminen voidaan nähdä kontekstisidonnaisina tehtävään tai asemaan liittyvinä ilmiöinä. Kuten aikaisemmin on jo todettu, fokuksessa on vallan yksilöllinen rakentuminen henkilökohtaisena kokemuksena ja näin ollen myös voimaantumista tarkastellaan yksilön henkilökohtaisen kokemuksen lähtökohdista.

3.4 Valta ja sukupuoli

“Feminist stress on women’s socially constructed “difference” from men can go along with recognition of diversity among women themselves, if we acknowledge the multifaceted entity – the patchwork quilt, so to speak – that is the group called women.” (Cott 1986: 50-60)

“Valta on ikävystymistä – istumista tiukoissa kokouksissa, joissa ei luoda mitään, vaan taistellaan eduista. Varuillaan oloa, juonia ja sellaisia puolitotuksia, joita saa

kuunnella poliittisissa keskusteluissa. Olemuksella on luotava arvovallan ja voimakkuuden tunto: itsessä ja toisissa. Tummia pukuja, synkkiä solmioita – heikkouden merkkejä ei saa olla. Täällä pönäkyys ei ole merkki itsekontrollin puutteesta, vaan ihmisen suuruutta. Naiset pukeutuvat miehiksi”. Teoksesta Valta yliopistossa, (Sipilä 2007, 17).

Edellä olevat sitaattit kertovat omalta osaltaan sitä, että valta on erittäin sukupuoliväritetty käsite ja se on keskeisimpiä käsitteitä feministisessä tutkimuskentässä. Kuten edellä on jo todettu, valta ja siihen liittyvä tutkimus on perinteisesti ollut miesten käyttäytymisen tutkimusta. Siihen on liittynyt oleellisesti mies subjektina ja vallankäyttäjänä ja tällaista asettelua on pidetty normina. Esimerkiksi työelämässä miehinen dominoiva käytös tulkitaan osaksi vahvaa johtajuutta, kun taas vahva naisjohtaja kuvataan negatiivisesti (Lee-Ross & Lashley 2009, 237).

Vaikka filosofinen valtatutkimus ei olekaan tutkimuksessa hallitsevasti mukana, en kuitenkaan malta tässä yhteydessä olla viittaamatta Foucaultilaiseen ajatukseen⁴ vallasta ilmiönä, joka on kaikkialla, kaikissa sosiaalisissa suhteissa ja sen vaikutukset ulottuvat kaikkiin yhteiskuntaluokkiin. Foucaultin ajattelun mukaan kansalaisia ohjataan ylhäältä päin, jossa patriarkaaliset auktoriteetit ovat kehittäneet erilaisia hyväksytyjä toimintamalleja eli normeja, joita yhteisön jäsenten pitää noudattaa. Nämä normit ja niihin liittyvät hallinnolliset käytänteet ovat tulosta pitkäaikaisesta ja systemaattisesta suunnittelusta, jolla yhteiskuntaa pyritään hallitsemaan. Hallinnalle ja tarkkailulle on tyypillistä sen kasvottomuus ja anonyymiys. Osittain tämän ansiosta yksilöt on saatu myös itse tarkkailemaan ja kontrolloimaan jatkuvasti sekä omaa käytöstään, että myös toisiaan. Tätä tarkkailua ja normalisoivaa hallintaa toteutetaan kaikilla elämän alueilla ja kaikissa konteksteissa: työssä, koulussa, kotona ja vapaa-ajalla. Noudattamalla näitä erilaisia normeja yhteisön jäsenet pyrkivät välttämään rangaistuksia, jotka Foucaultin ajattelussa ovat keino palauttaa yksilö ruotuun. Foucaultin (1980) mukaan yhteiskunnallinen vallankäyttö toimii tehokkaasti silloin, kun se on ulotettu paikallistasolle, esimerkiksi työpaikoille.

Feministinen tutkimus on kiinnostunut vallasta sukupuolittuneisuuden näkökulman kautta ja sitä on tutkittu runsaasti. (Lue lisää: Allen 1998, 1999; Hartsock 1983, 1996; Yeatman 1997; Young 1992) Naistutkimuksen mukaan normatiivinen feminiinisyys ja maskuliinisuus korostuvat ja naiset ovat sisäistäneet yhteiskunnallisina normeina heitä koskevan ”patriarkaalisen katseen” (Kantola 2010) ja tarkkailevat itse itseään, josta osoituksena on jatkuva ulkonäköön liittyvä panostaminen (Bartky 1990, 63-82).

Toisaalta sukupuolentutkimuksessa on alettu kiinnittämään huomiota siihen, että alisteiset suhteet eivät ole yksinkertaistettavissa akselille ”miehet alistavat naisia”. Jokisen (1999; 2000) mukaan alistamisen muodot pohjaavat erityi-

⁴ Foucault, Michel (1926-1984) ranskalainen filosofi ja valtatutkija. Laajassa tuotannossa on useita viittauksia valtaan ja sukupuoleen. Foucaultlainen ajatus vallasta, tarkkailusta ja rankaisemisesta, sekä normien mukaisesta käyttäytymisestä, ks. esim. Tarkkailla ja rangaista (1980).⁴

seen ihannemaskuliinisuuden tuottamiseen, joka jättää varjoonsa miesten identiteetin moni-ilmeisyyden. Jokinen viittaa erityiseen miehisyyden ideaaliin, hegemoniseen maskuliinisuuteen, jolla on johtava asema kulttuurissa ja hallitseva asema suhteessa miesten enemmistöön ja kaikkiin naisiin. Tämän länsimaisen miesideaalin viisi tukipilaria ovat Jokisen mukaan valta, voima, menestys, tunteiden hallinta ja heteroseksuaalisuus. Saman ajattelun mukaan naisille on varattuna yhteiskunnan jäykät normatiiviset roolit äiteinä, aviovaimoina, sisarina ja ystävinä. (Kantola 2010).

Nais- ja sukupuolentutkimusta on Suomessa tehty noin 30 vuoden ajan. Se on luonteeltaan monitieteinen ja tieteidenvälinen tutkimusala, joka kytkeytyy laajasti feministisiin kysymyksiin ja teoriaperinteisiin. Nais- ja sukupuolentutkimus keskittyy sukupuolten ja seksuaalisuuksien kulttuurisia merkityksiä koskevaan teoretisointiin, sekä sukupuolittumisen ja sukupuolittamisen prosesseja ja seurauksia koskeviin analyyseihin. Tutkimuksen mielenkiinnon kohteina ovat erilaiset feministiset tulkinnat suhteessa kieleen, kasvatukseen, kulttuuriin, mediaan, teknologiaan, uskontoon, etnisyyteen, sekä myös luokkajakoon ja esimerkiksi seksuaalisuuteen. Tutkimuksessa feministinen näkökulma tulee esiin siinä, että monet sukupuolta käsittelevät kysymykset kytketään kysymyksiin vallasta. (Saresma, Rossi ja Juvonen 2010).

Perinteinen feministinen valtatutkimus on keskittynyt valtaan liittyviin vahvuuden ja väkivallan negatiivisiin ilmentymiin. Näissä tutkimuksissa valta ja vallankäyttö kuvataan auktoriteettina, voimana ja väkivaltana suhteessa toisiin. Tyypillistä on perinteinen kahtiajako: miehet alistajina ja naiset uhreina. Kritiikkinä sukupuolittuneelle valta-ajattelulle Butler (2006) esittää, että biologinen sukupuoli määrittyy sosiaalisten konstruktoiden kautta diskursseissa. Näin ollen hänen mielestään ihmisiä voitaisiin yhtä lailla lajitella kätisyyden tai silmien värin kuin sukupuolen perusteella. (Lue lisää Hacking 2009; Lorber & Farrell 1991). Sosiaalisen sukupuolen rakentumisen klassinen lausahdus on De Beauvoirin (1949/1980: 154) ”on no naït pas femme: on le devient”, siis ”naiseksi ei synnytä, naiseksi tullaan”.

Feministinen tai gendertutkimuskenttä sisältää useita toisiaan tukevia, sekä ristiriitaisia tulkintoja naisesta sukupuolena, lisäksi tämän tutkimuksen valossa hyvä pitää mielessä erilaisia vuorovaikutus- ja parisuhdetutkimuksia tarkasteltaessa se kulttuurinen konteksti, jossa tutkimus on tehty. Kuinka vallitseva kulttuuri auttaa ymmärtämään tutkimuksen tuloksia, kulttuurinen konteksti saattaa vaikuttaa myös tutkimuksen yleistettävyyteen. Esimerkiksi yhdysvaltalaisista tutkimuksista leimaa yhä vallalla oleva amerikkalaisen perhemallin ideaali. Sikäläiseen kulttuuriin kuuluu vahvasti sukupuoleen liittyvä roolijako, jonka mukaan perheen äiti on usein kotiäitinä ja mies vastaa perheen taloudellisesta hyvinvoinnista. Tämä on osaltaan vaikuttamassa perheen sisäiseen epätasa-arvoon ja alistaisen suhteen muodostumiseen.

Voidaan ajatella, että pohjoismaissa naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja sitä kautta myös valtasuhteet ovat tasaisemmin jakautuneet. Toisaalta, kuten on todettu jo aikaisemmin, valtaan liittyviä elementtejä on aina parisuhteessa ja ne ilmenevät tavalla tai toisella. Merja Kinnunen esittää yhteiskuntatieteellisessä

väitöstutkimuksessaan (2001) useita argumentteja sille ilmiölle, jonka mukaan naisten työtä arvostetaan vähemmän ja näin ollen naisille voidaan legitimoida myös alhaisempi tulotaso. Yrittäjänä nainen luonnollisesti itse toimii omana työnantajanaan, mutta jos yhteiskunnassa lähtökohtaisesti arvotetaan eri tavalla miesten ja naisten työtä ja esimerkiksi määritellään ammattien kuvausjärjestelmissä naisten tekemä asiantuntijatyö alemmaksi kuin miesten, niin sillä on merkitystä yleiseen arvohierarkiaan. Kinnusen mukaan sukupuoli on Suomessa rakentunut naisten ja miesten yhdistämisen ja erottamisen kautta, tämän ajatuksen mukaan naiset ja miehet ovat toisistaan riippuvaisia. Merkittävää tässä on se, että hierarkkinen ero näyttäytyy erityisesti kuvattaessa yhteistä elättäjyyttä ja yksilöitä työmarkkinoilla. Näissä kuvauksissa mies on aina ensisijainen elättäjä ja leivän tuoja. Tällainen näkemys miesten ensisijaisuudesta yhteiskunnassa legitimoit Kinnusen mukaan palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

Negatiivissävytteisen tutkimuksen rinnalle on tullut positiivisempi näkemys vallasta suhteessa itseen. Tästä näkökulmasta yksilö (nainen) nähdään aktiivisena toimijana ja valta on hänelle mahdollistava tekijä ja tavoiteltava asia sinänsä (Irigaray 1996; Cixous 2008). Positiivinen valta koetaan kykyä, taitona ja mahdollisuutena. Näistä elementeistä syntyy myös koettu voimaantuminen (empowerment), josta lisää luvussa 2.6.

TAULUKKO 8 Negatiivinen ja positiivinen näkökulma valtaan.

Negatiivinen näkökulma	Positiivinen näkökulma
Vallankäyttö suhteessa toisiin	Valta suhteessa itseen
Alistaminen	Voimaantuminen

3.5 Valta subjektiivisena kokemuksena

Valtaa on tutkittu ja kuvattu yleensä "toisten" näkökulmasta. Kuvaavaa tutkimukselle on kaksi näkökulman painopistettä: niiden, joilla on valtaa ja niiden, joilla sitä ei ole, siis alistettujen näkökulma. Tämän tutkimuksen kontribuutiona ja tarkoituksena on tuoda keskusteluun valta yksilön henkilökohtaisena kokemuksena ja korostaa kokemuksen subjektiivisuutta.

Vallankäyttö ei aina ole näkyvää tai ilmeistä käyttäjälle itselleen. Yksilön käytös voi olla tilanteeseen sopivaa auktoriteettista nousevaa käytöstä. Se voi johtua henkilön asemasta ja tapahtua automaattisesti. Lisäksi valta ja vallankäyttö ovat rakenteellisia ja tilannesidonnaisia, joten tietyssä kontekstissa valta voi olla latenttia valtaa ja osa normatiivista käyttäytymistä. Henkilö, joka on valta-asemassa, käyttäytyy sen mukaisesti tiedostamatta aktiivisesti, että hän käyttää valtaa. (Wrong 1996).

Sanotaan, että valta rakentuu sosiaalisissa konstruktioissa ihmisten välillä (Hacking 1999). Hacking (1999, 65) haastaa sanan "sosiaalinen", hän toteaa, että "useimmat asiat, joita sanotaan sosiaalisesti konstruoiduiksi, voivat olla

konstruoituja ainoastaan sosiaalisesti, jos ne ylipäänsä ovat konstruoituja. Niinpä määre ”sosiaalinen” on yleensä tarpeeton”. Voidaan samaan henkeen kysyä, mitä väliä on vallalla ilman interaktiota, vuorovaikutusta? Mutta samalla voidaan ajatella, että vallan kokeminen sinänsä on mahdollista yksilöllisesti ja mitä siitä seuraa, toteutuu vuorovaikutussuhteissa, siis konstruoituu sosiaalisesti.

Mielestäni on merkityksellistä yksilöllisen vallankokemisen näkökulmasta se individualistinen havaitseminen, että on itse vallassa. Tämä voi aiheuttaa voimaantumisen (empowerment) kokemuksen, joka osaltaan lisää yksilön aktiivisuutta. Thomas & Velthouse (1990, 666-681) kuvaavat neljä kognitiota henkilökohtaisen voimaantumisen arvoimisen perustaksi: Henkilökohtainen vaikuttavuuden tunne kuvaa sitä, miten yksilö kokee vaikuttavansa asioihin ja tapahtumiin (sense of impact). Toiseksi kyvykkyyden arvioiminen on yksilön voimaantumisen perustana myös merkittävä, yksilö pyrkii vastaamaan kysymykseen, onko minulla pätevyyttä? (competence). Kolmanneksi voimaantumisen kannalta on tärkeää merkityksellisyyden (meaningfulness) kokeminen henkilökohtaisissa toiminnoissa. Neljänneksi mahdollisuus vapaasti tehdä valintoja itselle tärkeissä asioissa (choice) vahvistaa osaltaan henkilökohtaista voimaantumisen kokemusta.

3.6 Aikaisempaa tutkimusta vallasta yrittäjyyden ja perheyrittäjyyden kontekstissa

Valtatutkimus yrittäjyyden kentässä on pääpiirteiltään yrityksen toimialaan liittyvän vallankäytön tutkimusta. Esimerkiksi on tutkittu sukupolvenvaihdoksia ja johtamiseen liittyvien vallan ilmiöitä (Hautala 2006; Scholes, L. Wright, M. Westhead, P. & Burrows, A. 2005). Perheyrittäjyyden tutkimus juontaa juurensa 1950-luvulle ja on lähtöisin Yhdysvalloista (Christensen 1953). Näissäkään tutkimuksissa valta ei välttämättä ole tutkimuksen painopisteenä, mutta valta ilmiönä on selvästi läsnä ja näkökulma on ollut perinteisen miehininen. Esimerkiksi perheyrittäjien sukupolvenvaihdosta tutkineet tuovat esiin valtaan liittyviä kysymyksiä ja ristiriitoja liittyen johtajuuden siirtymiseen seuraavalle sukupolvelle (Hall 2003; Hautala 2006; Lee 2006; Tunkkari-Eskelinen 2005.) Useissa tutkimuksissa valtaa ja siihen liittyviä konflikteja käsitellään eri sukupolvien lisäksi sisarusten välillä (Brunåker 1996; Hall 2003; Haberman & Danes 2007.)

Perheyrittäjäpariskuntien keskinäisiä valtasuhteita ja niiden vaikutuksia on myös tutkittu. Tutkimuksissa puolisoilla oli yrittäjinä erilaiset näkemykset ja odotukset. Näiden eri tutkimuksien tulosten mukaan puolisoiden tuki on merkittävä yrityksen menestystekijä ja toisaalta ristiriitaiset intressit yrityksen hoidossa todennäköisesti haittaavat yrityksen toimintaa ja se vaikuttaa negatiivisesti yrityksen tulokseen. (Van Aukenin & Werbelin 2006 mukaan Beach 1989; Nelton 1996; Miller, Fitzgerald, Winter & Paul 1999; Dyer & Handler 1994; LaChapelle & Barnes 1998.) Näissä tutkimuksissa fokuksessa on ollut yrittämi-

nen ja yrityksen toiminta, eikä henkilöiden väliset vuorovaikutussuhteet ja niiden laatu.

Tuoreessa tutkimuksessa Mahto, Davis, Pearce & Robinson (2010) fokuksessa on perheen sisäisten vuorovaikutussuhteiden merkitys yrityksen kannattavuudelle. Tutkimuksen tuloksissa todetaan alustavasti, että läheiset välit perheyrittäjien ja perheen jäsenten kesken, sekä voimakas sitoutuminen yrittäjyyteen vaikuttaa positiivisesti yrityksen toimintaan. (Mainittakoon, että tässä tutkimuksessa ei sivuttu lainkaan valtaan liittyviä elementtejä.)

Aikaisemman tutkimuksen valossa voidaan todeta, että suhde valtaan nähdään negatiivisena ja normatiivisesti alistussuhteena. Tyypillistä tutkimuksille on myös vastakkainasettelu ja konfliktien korostaminen. (Gordon & Nicholson 2008).

3.7 Naisyrittäjät ja valta

Naisten yrittäjyyttä tutkiessani kohtasin useissa lähteissä joko summittaista viitasta naisyrittäjien marginaaliseen olemassaoloon tai naisia ei mainittu ollenkaan. Tarkempaa tutkimusta varten syvennyin tutustumaan naistutkimukseen. Feministisessä tutkimusmaailmassa naisen asemaa ja sukupuolta lähestytään monista eri näkökulmista, ”kriittisenä lähtökohtana naistutkimuksessa on androsentrisen (mieskeskeisen) tieteen sukupuolisokeus, oletus yhteiskunnan ja kulttuurin sukupuolettomuudesta. Naistutkimus kyseenalaistaa sukupuolen käsitteen puhuen mm. sukupuolijärjestelmästä ja sukupuolierosta, miettii mitä sukupuoli on ja miten sitä tuotetaan. Se kehittää feminististä tietoteoriaa ja metodologiaa. Naistutkimuksessa tarkastellaan myös etnisyyden ja iän sukupuolitumista. Kriittinen miestutkimus kuuluu naistutkimukseen yhtenä sen osaluueena.” (Joensuun yliopisto/ naistutkimus). Naistutkimusta on kattavasti peilattu yrittäjyyteen Pietiläisen väitöskirjassa: *Moninainen yrittäminen, sukupuoli ja yrittäjänäisten toimintatila tietoteollisuudessa* (2002). Pietiläinen nostaa esiin paitsi yrittäjyyteen, myös kaikkeen inhimilliseen toimintaan liittyvän androsentrisen hetero-olettaman, siis sen, että kaiken toiminnan subjektina on implisiittisesti mies. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhteiskunnallista toimintaa ohjaavat miehiset normit ja olettamus ovat sisäänkirjoitettuna jopa niin vahvasti, ettei sitä tarvitse erikseen mainita. Puhuttaessa sukupuolineutraalista toiminnasta tarkoitetaan itse asiassa miehistä toimintamallia, johon naisten tapaa toimia verrataan. (Esim. Pietiläinen 2002).

Edellä mainittuun liittyen on helpompi ymmärtää naisten vähäistä näkyvyyttä niin yritysten johdossa (naisjohtajuustutkimus), itsenäisinä toimijoina merkittävillä paikoilla, kuin yrittäjinäkin (Aaltio & Heilmann 2006). Brush, Carter, Gatewood, Greene & Hart (2004) tutkivat naisten osuutta eurooppalaisten ja amerikkalaisten kasvuyritysten johdossa ja tuloksena oli selkeästi naisten vaatimaton, alle 10% osuus johtaja-asemassa vuosien 1995-2000 välisenä tutkimusajankohtana. Tutkijoiden mukaan syynä nähdään kasvuyritysten hetero-olettama, joten naisten ei oleteta olevan kiinnostuneita ottamaan riskejä. Naisil-

le on siis tarjolla perinteinen miehisen työn mahdollistajan rooli. (Brush, ym. 2004). Suomessa muutama vuosi sitten (2007) vahvoista omistajista ja johtajista tunnettu yritys Marimekko vaihtoi omistajaa ja tv-haastattelussa entinen omistaja Kirsti Paakkanen kertoi käyneensä ostajaehdokkaiden kanssa neuvotteluja ja samalla hän totesi, että valitettavasti mukana ei ole naisia, koska "naiset eivät ole tottuneet ajattelemaan suuresti". (Lue lisää esimerkkejä yrittäjänäisten tarinoista Suomessa: Puhakka & Wesaniemi 2006; Salmi & Lammi-Taskula 2004).

Aldrich, Reese & Dubini (1989) nostavat esiin tutkimuksessaan kolme pääväittämää, jotka kuvaavat niitä esteitä, joita naiset kokevat matkalla yrittäjyyteen: Naisten sosiokulttuurinen status hoivaajana ja kotitöistä vastaajana, yrittäjille tärkeiden miesten hallinnoimien verkostojen ulkopuolelle jääminen, sekä vaikeus saada rahoitusta alkavalle yritykselle. Tutkimus on tehty jo 1989, mutta naiset ovat yhä samojen haasteiden edessä. Suomessa 2007 tehdyn Yrittäjänäisten Keskusliiton jäsenkyselyn mukaan naisyrittäjyyttä ehkäisevät yhä samat tekijät kuin aikaisemminkin. Selkeästi ehkäisevänä tekijänä naiset mainitsevat työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet, yrittäjän sosiaaliturvan puutteet, sekä vanhemmuuden kustannusten epätasaisen jakautumisen. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi mainittiin sosiaalikulujen korkea taso, sijaintien saantivaikeudet, sekä riskinoton puute. Naisyrittäjät antoivat palautetta myös siitä, ettei naisyrittäjyyttä suosita, kilpailu on erittäin kovaa ja verotus koettiin myös ankarana (STM 2007). Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan ajankohtaisia kysymyksiä naisyrittäjyyteen liittyen ovat erityisesti: segregaation purku ja tasavertaisuuden pyrkiminen, nuorten naisten kannustaminen yrittäjiksi ryhtymiseen, ikääntymiseen, työssä jaksamiseen ja omistajavaihtoksiin liittyvät erityiskysymykset, sekä toimintaympäristöön liittyvät muutokset. Lisäksi nyky-Suomessa tulisi huomioida myös erityisryhmien, kuten maahanmuuttajanaisten yrittäjyysspyrkimykset ja sosiaaliturvasta huolehtiminen. Suomessa on pyritty erityisillä Finnveran⁵ naisyrittäjyyssrahoitusmalleilla tukemaan rahoituksen saantia, sekä rohkaistua naisyrittäjiä verkostoitumaan keskenään⁶.

Naisyrittäjyyttä sivuavaa tutkimusta on tehty runsaasti tutkimalla naisia johtajan asemassa. Naisjohtajuustutkimuksen parissa tehty tutkimus sisältää runsaasti naiset - miehet -vertailua. Puhutaan lasikattoilmiöstä, jolla tarkoitetaan naisten urakehityksen pysähtymistä alempaan johtoon (Lämsä 2003). On

⁵ Finnvera on Suomen virallinen vientitakuulaitos, jonka toimintaa esiteltiin jo aikaisemmin sivulla 22. Naisyrittäjälaina on tarkoitettu yritykselle, jossa naiset ovat enemmistöosakkaina ja jota yksi naispuolisista osakkaista johtaa päätoimisesti. Yritys voi olla toimintaansa aloittava tai jo toimiva yritys, joka työllistää enintään viisi henkilöä. Naisyrittäjälainaa käytetään yrityksen liiketoimintaan liittyviin kone- ja laiteinvestointeihin, käyttöpääomatarpeisiin, muihin toiminnan aloittamis- ja laajenushankkeisiin tai yrityksen kehittämiseen. Naisyrittäjälainoja voidaan myöntää yritystoimintaan lähes kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta varsinaista maataloutta, metsätaloutta ja rakennusliiketoiminnan perustajaurakointia.

⁶ Yrittäjänäisten keskusliitto on valtakunnallinen etujärjestö, joka ajaa yrittäjänäisten taloudellisia ja yhteiskunnallisia etuja. Se on naisyrittäjyyden asiantuntemusta edustava itsenäinen kattojärjestö, johon kuuluu liki 80 paikallisyhdistystä ja noin 6 000 jäsentä.

myös koottu erityisiä teoksia täynnä esimerkkejä siitä, kuinka nainenkin pystyy toimimaan innovatiivisesti (perinteisesti miehisellä) teknisellä alalla (Marlow & Wynarczyk 2010). Tällaisella kirjoittelulla valitettavasti lisätään perinteistä ajattelua naisista ja heidän asemastaan ja innovatiivinen teknisen alan taitajanainen nähdään poikkeuksena. Lähtökohtaisesti myös yrittäjyys nähdään miehisenä asiana ja naisten osana on ollut mahdollistaa miesten yrittäjänä toimiminen. Tämä mahdollistaminen nousee perinteisestä roolijaosta, jossa naisilla on päävastuu kodista ja lapsista. (Ahl 2002). Horellin ja Saaren (2002) mukaan suomalainen yhteiskunta on vain näennäisen sukupuolineutraali ja tasa-arvoinen maa. Vaikka Suomessa naiset osallistuvatkin aktiivisesti kaikilla tasoilla yhteiskunnan päätöksentekoon ja toimintaan, Horellin ja Saaren mielestä voitaisiin enemmän puhua sukupuolisokeasta yhteiskunnasta. Tällä he tarkoittavat mm. sitä, että naisilla on paitsi mahdollisuus toimia tehokkaasti eri saroilla kodin ulkopuolella, myös päävastuu kodinhoidosta ja lapsista. Näin siis tasa-arvo ei ole vielä toteutunut töiden ja vastuiden kokonaisvaltaisessa jaossa. (Horelli & Saari 2002).

Edellä kuvattua on helpompi ymmärtää, kun ottaa huomioon kuinka lyhyen ajan historiassa naisilla on ollut mahdollisuus olla itsenäisinä toimijoina työelämässä tai yrittäjinä. Suomessa Suuriruhtinaanmaan elinkeinolainsäädäntöä uusittiin vuonna 1864, jolloin naimattomat naiset tulivat täysivaltaisiksi ja heille tuli oikeus mm. hoitaa omia raha-asioitaan. Suomessa 1917 tuli voimaan paitsi laki kunnallisesta äänioikeudesta ja vaalikelpoisuudesta, myös vaimolle tuli oikeus ansiotyöhön ilman miehen suostumusta. Kuitenkin vuoteen 1930 saakka aviovaimo oli miehen holhouksen alla, hän ei siis saanut itsenäisesti toimia yrittäjänä, vaan ainoastaan miehensä apulaisena. Naimaton yrittäjänainen joutui naimisiin mennessään luopumaan yrityksestään, koska hänestä itseltään tuli osa miehen omaisuutta, eikä hän näin ollen enää voinut itsenäisesti tehdä yrittäjyyteen liittyviä taloudellisia tai muitakaan päätöksiä. (Suomen laki; Utrio, 2005). Aikaisemmassa tutkimuksessa kuvataan usein nainen perheyriytyksessä ”särön” aiheuttajana. Sen mukaan nainen olemuksellaan aiheuttaa jonkinlaisen haasteen tai ongelman, johon pitää keksiä ratkaisu. Toki on myös tutkimusta, jossa nainen koetaan voimavarana perheyriytykselle, mutta leimaa-antavaa on objektiivoina sukupuolen korostuminen.

Tutkittaessa perheyriittäjänaisia ei voida sivuuttaa kysymystä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tutkimusten mukaan naiset työelämässä, niin yrittäjinä kuin työntekijöinäkin toimivat kokonaisvaltaisesti pyrkien huomioimaan lähipiirinsä tarpeet ja hyvinvoinnin (Merrill-Sands & Kolb 2001; Römer-Paakkanen & Hautala 2007). Naisten toimintaa kuvaa pyrkimys yhteisöllisyyteen ja asioiden toimivuuteen. Toisin sanoen naisilla on perinteisesti ollut huolenaan paitsi oma, myös perheen ja läheisten hyvinvoinnista vastaaminen.

Tutkimuksissa on todettu, että sukupuoleen liittyviä määritelmiä ei voida ongelmitta yleistää ja mitään merkittäviä eroja naisten ja miesten välisessä johtamiskäyttäytymisessä ei ole, Maherin (1997) mukaan kyseessä on sukupuoleen kohdistuvat stereotyyppiset odotukset. Lisäksi valtatutkimus on erittäin sukupuolisidonnaista, joka lähtökohtaisesti määrittää naiset ja miehet eritavalla (Col-

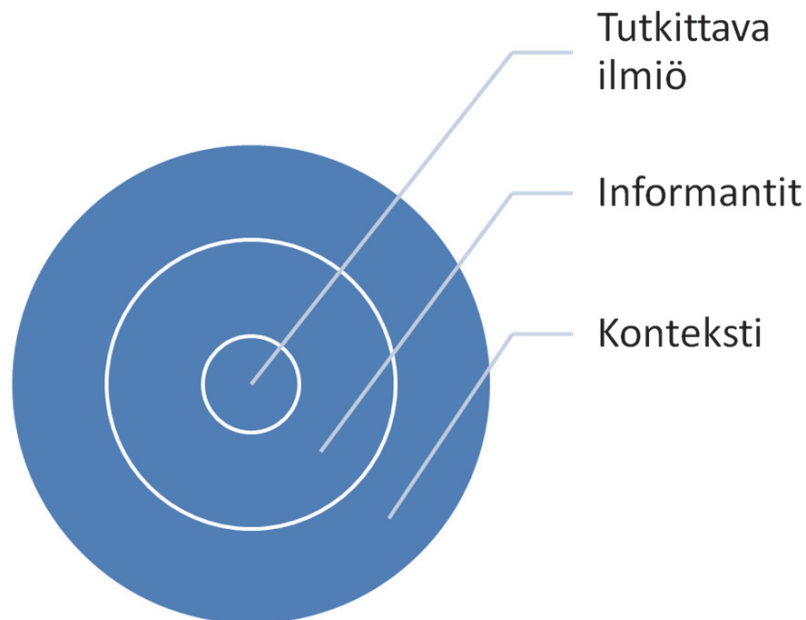
linson & Hearn 1994; 1996; Lämsä & Sintonen 2001). Naiset saatetaan luokitella stereotyyppisesti esimerkiksi ulkonäköön liittyvien piirteiden kautta pehmeiksi johtajiksi ja miehet lähtökohtaisesti asijahtajiksi (Hirvikorpi 2005).

Yksilöiden eroavaisuudet on hyvä pitää mielessä, ettemme liiaksi yleistä naisyrittäjiä sen enempää kuin miesyrittäjiäkään stereotyyppisesti sukupuolen mukaan, Bird & Brush (2002) toteavat, että naisyrittäjät ovat muutakin kuin vain "ei miehiä".

3.8 Synteesi

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus, jossa ajatuksena on tutkimuksen kysymysten rakentaminen yrittäjyyttä ja valtatutkimusta käsittelevän taustateorian lähtökohdista (Valli 2001, 105). Tutkimuksen synteesin voisi lyhyesti tiivistää alla olevaan kuvioon. Siinä tutkittavana ilmiönä on vallan subjektiivinen kokeminen, sisältäen kolme vallan elementtiä, päätösvallan, tahdonvoiman ja dominanssin, jotka nousevat edellä esitellystä teoriaosuudesta (luku 3).

Seuraavalla kehällä kuvataan informantit eli perheyrittäjänaiset. Uloin kehä kuvaa tutkimuksen kontekstia, suomalaista perheyrittäjästä ja erityisesti naisyrittäjyyttä. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät kuvataan seuraavassa luvussa.



KUVIO 11 Tutkimuksen synteesi

Syynä sille, miksi valitsin tutkimuksen kohteeksi nimenomaan naiset, on se, että haluan keskittyä syvemmin naisten vallankokemiseen omana ilmiönään. Olisin voinut valita myös perinteisemmän naisia ja miehiä vertailevan näkökulman, joka on hyvin suosittu tapa tutkia erilaisia ryhmiä. Kuitenkin vertailemalla eri ryhmiä keskenään saatetaan vertailun kustannuksella jättää huomiotta mielenkiintoisia subjektiivisia kokemuksia, joita keskittyminen yhteen ryhmään voi nostaa esiin. Lisäksi useissa naisia ja miehiä vertailevissa tutkimuksissa, esimerkiksi johtamisen alueella, eri sukupuolille on lähtökohtaisesti varattu stereotyyppiset androsentriset asetelmat, jotka mielestäni eivät voi nostaa esiin uusia ja mielenkiintoisia tutkimustuloksia voimaantumisen ja positiivisen vallankokemisen näkökulmasta. Tällaisissa ennakko-oletuksissa miehet käyttäytyvät ”rationaalisesti” ja naisia ohjaa ”pehmeä intuitio”. (Karento 1999; Lämsä, Vanhala, Kontoniemi, Hiillos & Hearn 2007; Vecchio 2002.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Käsillä olevan tutkimuksen erityispiirteenä on tutkimuksen toteuttaminen kahden menetelmän avulla. Menetelmät ovat surveyn avulla kerätty DVAS (Descriptive Visual Analogue Scales) -menetelmä (Ojanen 2001), sekä teemahaastattelumenetelmällä toteutettu yksilöhaastattelu. DVAS-menetelmä on kehitetty alun perin työoloja ja onnellisuutta selvittäviin tarkasteluihin ja sitä on käytetty menestyksekkäästi muun muassa psykologian ja työpsykologian tutkimuksessa (Sjögren, Nissinen, Järvenpää, Ojanen, Vanharanta & Mälkiä 2006; Ojanen 2003). Myöhemmin tutkimusmenetelmää on sovellettu myös kauppatieteissä, nimenomaan yrittäjyyden ja perheyrittäjyyden tutkimuskentässä (Kauko-Valli 2008, Valli 2004).

Survey: Tutkimuksessa mukana oleva otos, joka siis kerättiin internet-pohjaisella survey-menetelmällä (Ojanen 2001; Kauko-Valli 2008), sisältää kattavan aineiston työikäisistä suomalaisista aikuisista. Vastaajien joukko on tasapainoinen suhteessa taustamuuttujissa oleviin demografisiin tekijöihin, kuten ikään, sukupuoleen ja koulutustaustaan. Näin ollen tulokset ovat paremmin yleistettävissä koskemaan koko väestöä. Tähän tutkimukseen osallistuneiden perheyrittäjänäisten joukko on 95 henkilöä. Tästä joukosta jaettiin vielä omaksi ryhmäkseen kohdassa 5.2 tarkemmin käsiteltävä ruuhkavuosia elävien perheyrittäjänäisten joukko (N=44). kyselyyn vastanneiden ikä vaihteli välillä 22-71 vuotta ja vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta. Menetelmän ansioksi voidaan lukea joustavuus ja tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien kokemusten mahdollisimman autenttinen tulkinta. Jokainen vastausvaihtoehto on tarkasti määritelty ja kuvailtu ja vastaaja on voinut valita niistä itselleen sopivan (ks. liitteenä oleva kyselylomakkeisto).

Tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä ilmiöiden syy-seuraus-suhteita, erilaisia kausaliteetteja, vaan enemmänkin tarkastella kahdensuuntaisia relatiivisia yhteyksiä, siis korrelaatioita ja sitä kautta syventää ymmärrystä yksilöiden subjektiivisten kokemusten pohjalta. Fokuksessa on yrittäjänäisten henkilökohtaiset evaluaatiot suhteestaan subjektiiviselle vallankokemiselle. Tuloksia voidaan lisäksi kuvata käyttämällä dynaamista mallia (Kauko-Valli 2008), kuten kohdassa 5.1.1. Mallin perusajatuksena on se, että ihminen on monipuolinen sys-

teeminen kokonaisuus ja, että hänen ajattelunsa rakentuu kompleksisesti erilaisten kokemusten pohjalta. Dynaaminen malli selkeyttää ajatusta korrelaatioiden vastavuoroisuudesta.

Teemahaastattelu: DVAS-menetelmän lisäksi tutkimuksessa on käytetty yksilöhaastattelua, jonka avulla on tarkoitus nostaa esiin naisryittäjien ääntä ja painottaa omakohtaisia kokemuksia, siis tuoda esiin varsinaisia subjektiivisia kokemuksia. Haastatteluissa käytettiin erityistä teemahaastattelumenetelmää ja teemat nousivat tutkimuskysymyksistä. Haastateltavat valittiin satunnaisotannalla perheyrittäjänäisten joukosta (Hirsjärvi & Hurme, 2010).

4.1 Laadullisen aineiston analyysimenetelmien valinnasta

Tässä työssä on käytetty kahta eri aineiston analyysimenetelmää. Aluksi aineisto kuvataan surveyyn avulla kerätyn DVAS-aineiston avulla. Tämän jälkeen syvennetään subjektiivisuuden osuutta kuvaamalla haastattelun avulla kerätyn aineiston tuloksia. Tällaista tutkimustapaa nimitetään triangulaatioksi. Denzinin (1978) mukaan triangulaation avulla eri menetöt ja tiedonlähteet yhdistetään ja näin ollen saadaan tutkimuksen avulla kerättyä tietoa samasta ilmiöstä eri menetelmillä, (nk. metodien välinen between-method tai across-method). Eri tutkimusmetodeja voivat olla esimerkiksi haastattelu, kysely, tilanteiden havainnointi, nauhoitus, dokumentointi ja niiden analyysi (Denzin 1978).

DVAS-menetelmää voisi kutsua kvalitatiivisen ilmiön kvantifioinniksi. Tällä tarkoitetaan laadullisen aineiston käsittelyä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen menetelmällä (Eskola & Suoranta 1998, 165-168). Tutkimuksen toteutus kulkee kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen rajapinnassa. Kvantitatiivisen tutkimusperinteen mukaisesti käsitteitä on operationalisoitu muuttujiksi, joita on ollut helppo määrällisesti tutkia, mutta tulosten varsinaisen analyysi on luonteeltaan kvalitatiivinen, eli laadullinen (Strauss & Corbin 1998, 11). Kvalitatiivista menetelmää käytetään tutkimuksessa, kun tarkoitus on löytää jotain uusia näkökulmia tunnettuun teemaan tai pyrkiä ymmärtämään jotain, mitä ei aiemmin ole juurikaan tutkittu (Stern 1980). Lisäksi kvalitatiivisen menetelmän käyttöön ohjaa laadulliset tutkimuskysymykset, kuten tässä tutkimuksessa (Strauss & Corbin 1998, 11).

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimussuuntausten erottelun sijaan viime aikoina on alettu tarkastelemaan näitä kahta menetelmää toisiaan täydentävinä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 136-137) ovat laatineet luettelon kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä toisiaan täydentävinä suuntauksina:

TAULUKKO 9 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä toisiaan täydentävinä suuntauksina.

1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus ovat lähestymistapoja, joita on käytännössä vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan.
2	Ne nähdään tutkimuksen toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi, ei kilpaileviksi suuntauksiksi. Ne voivat täydentää toisiaan mm. seuraavin tavoin: a) Kvalitatiivista käytetään kvantitatiivisen tutkimuksen esikokeena b) Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä käytetään rinnakkain c) Kvantitatiivinen vaihe voi edeltää kvalitatiivista vaihetta
3	Kun sanotaan, että kvantitatiivinen käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen merkityksiä, tarkoituksena ei ole asettaa suuntauksia sinänsä toistensa vastakohdiksi.
4	Numerot ja merkitykset ovat vastavuoroisesti toisistaan riippuvaisia. Numerot perustuvat merkityksiä sisältävään käsitteellistämiseen, ja merkitystä sisältäviä käsitteellisiä ilmiöitä voidaan ilmaista numeroin.
5	Mittaaminen sisältää kaikilla tasoilla sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen puolen.

Käsillä olevan tutkimuksen tarkoituksena on siis kuvata ja dokumentoida valtaa subjektiivisesti koettuna ilmiönä. Näin ollen valittu survey-tutkimus, jonka vastauksia käsitellään numeerisesti ja selitetään laadullisesti, on menetelmänä relevantti (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 139). Tuloksia pyritään tulkitsemaan ja ymmärtämään yksilöllisinä subjektiivisina kokemuksina, kuten Ojasen mallissa on ajatuksena. Nämä kokemukset rakentuvat yksilön aikaisempien kokemusten ymmärtämisen pohjalle hermeneuttisen kehän tavoin. Tässä työssä käytetty tutkimusmenetelmä kuuluu osaltaan fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen. Menetelmä on osa monipuolista ja laajaa hermeneuttista tutkimusalaa, jonka ajatuksena on se, että ihminen on sekä tutkijana että tutkimuksen kohteena ja tulosten tulkinnassa on tarkoituksena ymmärtää yksittäisen ihmisen kokemusmaailmaa (Varto 1992). Fenomenologisen tieteenfilosofian ajatuksena keskiössä on yksilön subjektiivisuus ja henkilökohtaisten kokemusten ja aistimusten merkityksellisyys, tietoisuus rakentuu siis yksilöllisesti kokemisen ja aistihavaintojen kautta (Laine 2001, 27-29).

Tutkimuksen tekemiseen ja menetelmän valintaan liittyy aina sekä etuja että rajoituksia, joista tutkija joutuu itse tekemään valintoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 117). Tässä tutkimuksessa on aineiston keruussa ensiksi käytetty survey-menetelmää ja aineisto toimii kuvauksena ja eräänlaisena poikkileikkauksena tietyistä ajankohdasta. Tällainen tutkimustapa toimii hyvin kuvattaessa tiettyä ilmiötä tietyssä ajassa, kuten tämän tutkimuksen tarkoituksena on.

Tarkoituksena on tuottaa lisäymmärrystä ja kuvata yksittäisiä kokemuksia, ei testata niiden todellisuutta suhteessa teoriaan. Tässä tutkimuksessa ei myöskään ole tarkoituksena löytää kausaalisia syy-seuraussuhteita. Survey-tutkimuksen rajoituksena voidaan nähdä se, että siinä ei saada esiin tarkennettuja yksityiskohtia, jotka sinällään olisivat mielenkiintoisia. Näitä yksityiskohtaisia tarkennuksia on mahdollista saada ilmi esimerkiksi haastattelumenetel-

mällä (Hirsjärvi & Hurme 2010). Tästä syystä tutkimukseen päätettiin lisätä haastatteluosuus. Haastattelujen tarkoituksena on täydentää DVAS-menetelmällä esiin tulleita kokemuksia ja ilmiöitä sanoittamalla niitä autenttisesti. Yksilöiden subjektiivisuutta kuvaamalla ja sanoittamalla tuodaan syvyyttä tuloksiin ja pyritään vastaamaan otsikon ”perheyrittäjänäisten subjektiivisiin kokemuksiin vallasta”.

4.2 Ontologiasta ja epistemologiasta

Ontologisena lähtökohtana on ajatus siitä, että valta on subjektiivisesti rakentava mentaalinen konstruktio, joka koetaan yksilöiden välisessä kanssakäymisessä. Ja koska kokemus on lähtökohtaisesti subjektiivinen ilmiö, ainoa mahdollinen tietolähde koetusta todellisuudesta on subjekti itse. Sosiaalisella konstruktionismilla tarkoitetaan todellisuuden rakentumista sosiaalisissa suhteissa ja sen ilmenemistä ja muuttumista, sekä uudelleen määrittämistä yksilöiden välillä kielen avulla (Foucault 1982).

Epistemologian keinoin pyritään vastaamaan siihen, ”mistä voimme tietää sen, mitä tiedämme”? Fokuksessa on yksilön henkilökohtainen näkemys omasta elämästään, joka perustuu ajatteluun, kokemuksiin ja myös tietämiseen. Ihmismieli on monimutkainen konstruktio yrittäessään saada vastausta ikuisiin kysymyksiin: ”mikä on totuus?” ja ”mistä tieto rakentuu?” ja onko saatu informaatio absoluuttista vai relatiivista. Nämä erilaiset kysymykset saavat aikaan jännitteitä eri tieteenmenetelmien välillä. (The Encyclopedia Britannica; Greaves 1974; Kakkuri-Knuutila & Heinlahti 2006, 131-132, 213; Webster's Third New International Dictionary.) Voidaan todeta, ainakin tämän tutkimuksen kontekstissa, että ei ole olemassa absoluuttista totuutta, vaan enemmänkin erilaisia tulkintoja, jotka pohjaavat yksilön eli subjektin tietoon, kokemuksiin ja uskomuksiin, ks. edellinen luku. Nämä eri tekijät ovat kietoutuneet yhteen demografisten tekijöiden kanssa, joissa mm. yksilön sosiaalinen tausta, sukupuoli, ikä, kulttuurinen ja historiallinen konteksti luovat merkityksiä tulkinnoille. (Goldman 1999; Greco & Sosa 1999, 448; Schmitt 1994; 1999.) Keskiössä todellisuuden tulkintojen tekijänä on yksilö itse.

4.3 Subjektiivisuuden kuvaaminen

Tutkimuksen otsikossa mainitaan, että tarkoituksena on kuvata perheyrittäjänäisten subjektiivisia kokemuksia. Subjektiivisuuden kuvaaminen tuo esiin joidakin tutkimuksellisia haasteita. Kuinka subjektiivisuutta voidaan kuvata, kuka on sopiva edustamaan subjektiivisuutta valitussa kontekstissa? Pitääkö subjektiivisuudesta löytää jokin suurempi totuus, vai kuvataanko vain randomisti yksilön kokemusta? Näitä kysymyksiä on pohdittu tässä tutkimuksessa runsaasti, kun kävi ilmi, että survey-menetelmällä kerätyn aineiston avulla ei voida täysin

vastata subjektiivisuuden haasteeseen. Päätettiin lisätä mukaan haastattelusuus. Tämän jälkeen piti päättää, millainen otos on riittävä subjektiivisuuden esiin tuomiseksi? Kysymys on sinänsä irrelevantti, koska sen sisältö on ristiriitainen: kuinka monta voi edustaa yhtä? Voiko yksilön autenttista kokemusta toistaa, vai onko yksilön subjektiivinen kokemus sinänsä merkityksellinen?

Vastauksina ja puolustuksina eri näkemyksille tutkimusmaailmassa edustaa kaksi eri paradigmaa: positivistinen ja naturalistinen näkemys. Positivistisen ajattelun mukaan tutkimusaineistosta on löydettävissä totuus, joka on mitattavissa ja todennettavissa erilaisten kausaliteettien avulla. Naturalistisen tai fenomenologisen paradigman ajattelun mukaan taas todellisuus rakentuu monitasoisesti ja subjektiivisten kokemusten ja yksilöiden mentaalisten prosessien kautta. Tämän mukaan todellisuudella tarkoitetaan kulloisenkin yksilön sisäisten merkitysten avulla rakentunutta kokonaisuutta, joka ilmenee subjektin henkilökohtaisena kokemuksena (Tuomi & Sarajärvi 2009, 165). Näitä kokemuksia kuvataan erilaisina narratiivisina kertomuksina, joiden sisältöä, faktoja, emootioita ja mm. yksilön arvomaailmaa haastattelututkimuksen avulla pyritään jäsentämään ja selittämään (Fisher 1987, Boje 2001).

Kuvattaessa subjektiivisuutta ei voida vaatia aineiston saturaatiota, koska subjekti on aina yksilö. Näin ollen jopa yksittäinen single case -tutkimus voidaan nähdä riittäväksi (Laine 2001). Kuitenkin tässä tutkimuksessa päätin ottaa mukaan yhteensä neljä erillistä henkilöä, neljä perheyrittäjänäistä, edustamaan kunkin yksilön autenttista kokemusta.

4.4 Menetelmä ja aineiston keruu

Käytetty aineisto on kerätty kahdessa osassa: Ensiksi tehtiin kysely TNS Gallup Oy:n⁷ toimesta marraskuussa 2005. Menetelmänä oli (DVAS) internet-pohjainen survey-kysely ja tutkimuksen toteutuksessa ja tulosten tallentamisissa käytettiin TNS Gallup Oy:n työryhmän asiantuntemusta, yrityksen kautta hoidettiin datan kerääminen ja tallentaminen kokonaisuudessaan. TNS Gallup Oy:llä on käytössään laajat tiedostot työikäisistä ja noin 10 000 työikäisen joukosta valittiin informantit randomisti vastaajiksi. Vastaajien joukosta halukkaat opastettiin yksilöllisesti vastaamaan kyselyohjelmaa käyttämällä.

Tämän tutkimuksen fokuksessa on yrittäjyys ja perheyrittäjät ja edellä kuvatulla tavalla otettu mukaan perheyrittäjänäisten joukko (N=95).

⁷ TNS Gallup Oy on osa kansainvälistä TNS-konsernia, joka on maailman suurin kyselytutkimuksiin perustuvan markkinainformaation tuottaja, suurin Euroopassa sekä Pohjoismaissa. TNS:llä on toimintaa yli 110 maassa. Maailmanlaajuinen asiantuntijaverkosto kattaa kaikki merkittävät liiketoiminta-alueet ja varmistaa luotettavan toimialatiedon ja vertailutulokset tutkimusten taustaksi. TNS-konserniin Suomessa kuuluu useita yrityksiä: TNS Gallup Oy, Suomen Gallup Elintarviketieto Oy ja Finnpanel Oy. (<http://www.tns-gallup.fi/tns-suomessa>)

Tutkimuksessa tarkastellaan eri DVAS-objekteja alla olevan taulukon mukaisesti.

TAULUKKO 10 DVAS-objektit

1 Päätösvalta
2 Dominanssi
3 Tahdonvoima
4 Koettu muiden arvostus
5 Joustavuus
6 Optimismi
7 Aktiivisuus
8 Koettu ympäristön turvallisuus
9 Ympäristön tarjoamat vaihtelu ja virikkeet
10 Tyytyväisyys elämään
11 Vaihtelun halu
12 Uteliaisuus
13 Elämän mielekkyys
14 Fyysinen kunto
15 Työkyky
16 Ahdistuneisuus
17 Minäpätevyys
18 Mieliala
19 Kiitollisuus
20 Toivo
21 Rauhan tunne
22 Trauma
23 Itsearvostus
24 Itsetietoisuus
25 Työstressi
26 Työnlaatu
27 Koen saavuttaneeni yritystoiminnan avulla kaiken sen, mitä olen halunnutkin
28 Yritykseen kohdistetut panokset (aika, raha) ja saadut palkkiot ovat tasapainossa
29 Yrittäjänä toimiminen on innostavaa
30 Epäonnistumisen riski on suuri
31 Yrityksen tulevaisuus näyttää lupaavalta
32 Puolison ja / tai lasten saavutukset ovat minulle tärkeitä
33 Perheen kannustus ja tuki on minulle tärkeää
34 Perheen työpanos on merkityksellinen yrityksen menestymisen kannalta
35 Elämäni on lähes ihanteellista
36 Olosuhteitani kuvaa jatkuva muutos
37 Koen usein riittämättömyyden tunnetta
38 Eri roolit ovat elämässäni tasapainossa

(jatkuu)

TAULUKKO 10 (jatkuu)

39 Elämäni olosuhteet ovat erinomaiset
40 Elämässäni haasteet ja voimavarat ovat tasapainossa
41 Olen onnellinen
42 Työn ja perheen yhteensovittaminen on vaikeaa
43 Olen tyytyväinen elämääni
44 Koen usein, että käytettävissä oleva aika ei riitä
45 Olosuhteeni ovat entistä monimutkaisempia
46 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on vaikeaa
47 Olosuhteitani kuvaa jatkuva epävarmuus
48 Jos voisin elää elämäni uudelleen, en muuttaisi melkein mitään

Käsillä olevaa tutkimusta varten tarkoitettiin tarkastella lähemmin valtaan liittyviä elementtejä. Aikaisemman teoreettisen tiedon pohjalta ja Ojasen (2001) DVAS - instrumenttien johdosta kolme valtaan liittyvää elementtiä nostettiin tarkasteluun: päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima.

Kysely sisältää sarjan väittämiä, joissa kussakin on valittavana sopiva vaihtoehto 0-100 välillä olevasta vastausasteikosta, (kohdat 1-26). Näiden väittämien lisäksi tutkimukseen osallistuvat vastasivat lisäkysymyksiin (kohdat 27-48, asteikolla 0-10). Lisäkysymysten tarkoituksena oli laajentaa tutkijan ymmärrystä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin kokemuksesta. Tulososiossa nämä kaksi kysymyssarjaa käsitellään kokonaisuutena ja niiden tulosasteikot (0-10 ja 0-100) on skaalattu yhtenäisiksi. Ja vielä lopuksi haluttiin saada tarkempaa informaatiota omistaja-asemassa olevilta yrittäjiltä liittyen yrityksen kontekstiin. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on erittäin tärkeää kerätä myös tarvittavat taustamuuttajat eli demografiset tekijät.

On tunnettua, että kyselytutkimukseen vastaajat väsyvät helposti, jos kysely tuntuu liian pitkältä tai monotoniselta. Sen takia kysely pyrittiin laatimaan mahdollisimman tiiviiksi. Lisäksi vastaajat saivat halutessaan kommentoida tai tarkentaa vastauksiaan siihen varatussa vapaassa vastaustilassa. Kyselyn aika-kehityksen rajaamisella ohjattiin vastaajat peilaamaan kokemuksiaan ajassa noin vuosi taaksepäin.

Kyselyyn osallistuneiden taustamuuttajat ovat: ikä, sukupuoli, koulutus, siviilisääty, perheen koko, taloudellinen tilanne, työelämän status, yrityksen koko, yrityksen perustamistapa, omistusaste, motivaatio yrittäjänä jatkamiselle ja verkostoitumismahdollisuudet.

Haastattelututkimus toteutettiin vuonna 2012 ja tutkimukseen osallistujat valittiin keskisuomalaisista perheyrittäjänäisten joukosta. Sain henkilöiden yhteystiedot paikallisesta yrittäjien toimistosta puhelimitse, kun olin kertonut olevani tutkija ja etsiväni sopivia naisperheyrittäjiä haastattelua varten. Soitin tai lähetin sähköpostitse kutsun osallistua haastattelututkimukseen yhteensä kuudelle naisyrittäjälle. Yksi yrittäjä ei halunnut osallistua, koska oli kertomansa mukaan vasta osallistunut toiseen haastattelututkimukseen ja yhtä yrittäjää en tavoittanut puhelimitse ollenkaan, näin ollen haastateltavia kertyi neljä. Soitin kaikille haastateltaville ja heistä yhden kanssa sovin vielä erikseen sähköpostit-

se tapaamisesta. Kerroin, että teen väitöstutkimusta ja tarkoituksena on keskustella mahdollisimman vapaamuotoisesti eri teemoista, jotka liittyvät valtaan (ks. tutkimuskysymykset). Lisäksi kerroin tutkimuksen eettisyydestä ja siitä, että heidän yritystään koskevia tai henkilökohtaisia tietoja ei julkaista tunnustettavassa muodossa.

Haastattelut järjestettiin yritysten tiloissa ja ne kestivät noin 40 minuutista 80 minuuttiin. Yrittäjät olivat kiinnostuneita ja innostuneitakin keskustelemaan vallasta omana kokemuksenaan, joten heitä ei tarvinnut erityisesti kehottaa avautumaan. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroin ne yleensä samana iltana tai viimeistään muutaman vuorokauden jälkeen tapaamisesta. Näin pääsin takaisin autenttiseen tunnelmaan ja kertomusten tyypittely ja teemoittelu helpottui. Teemoittelun avulla etsin tiettyjä tutkimuskysymysten mukaisia näkemyksiä ja pyrin laatimaan niistä omia joukkojaan tyypittelemällä. Tässä kohtaa etsin sekä yhtäläisyyksiä, että eroja haastattelujen teemojen sisällöistä. Analyysitapana käytettiin induktiivista analyysia, joka perustuu fenomenologis-hermeneuttiseen päättelyyn (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93-97).

TAULUKKO 11 Laadullisen tutkimuksen analyysi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 99).

	Viitekehys	Aineiston hankinta	Aineiston analyysi	Raportointi
Aineistolähtöinen analyysi	a. metodologia b. tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetty	metodologia ohjaava vapaa	aineistolähtöinen	aineistolähtöinen

Aineistolähtöisessä analyysissä olen käyttänyt Laineen (2001) merkityskokonaisuuksien jäsentymisen kuvaamista ja tulkintaa. Näistä tulkinnoista olen pyrkinyt muodostamaan synteesejä arvioimalla eri merkityskokonaisuuksia. Tällaisessa menetelmässä tutkijan oma intuitio on merkityksellinen ja samalla tutkijan tulee pystyä vakuuttamaan lukija siitä, että tehdyt tulkinnat ovat mahdollisimman aitoja ja autenttisia, eivätkä (liiaksi) tutkijan oman tulkinnan värittämiä. Haastattelututkimuksessa tutkija on aina osana tutkimusta, mutta hänen on oltava tietoinen omasta roolistaan ja sen tuomista mahdollisista uusista merkityksenannoista tulosten kirjoittamisessa, sekä myös aineiston keräämisessä. Siljanderin (1988) mukaan Danner ja Klafk, sekä myös Laine (2001) puhuvat hermeneuttisen tekstin valmisteleavasta tulkinnasta, johon liittyy ajatus tutkijan esiymmärryksestä suhteessa tutkittavaan ilmiöön.

4.5 Validiteetti ja reliabiliteetti tutkimuksessa

Tutkimuksen *validiteetilla* tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulisi olla rakenteellisesti ja sisällöllisesti mahdollisimman osuva, paikkansa pitävä ja pätevä. Tutkimuksissa, joissa käytetään jotain mittaria, tulee arvioida sen validiteettia mitata haluttua asiaa tai kysymystä mahdollisimman pätevästi ja tarkoitukseenmukaisesti. Toisin sanoen, missä määrin tutkimuksessa esitetyt väitteet, tulokset ja tulokset todellakin nousevat vastausaineistosta. (Grönfors 1982: 173-179; Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 253-255). Tässä tutkimuksessa käytettyä Ojasen (2001) kehittämää DVAS-mittaria on aikaisemmin käytetty useissa tutkimuksissa hyvin tuloksin (Kauko-Valli 2008; Sjögren, Nissinen, Järvenpää, Ojanen, Vanharanta & Mälkiä 2006; Valli 2004). Nämä aikaisemmat tutkimukset on todettu sekä valideiksi, että reliabiliteetin osalta luotettaviksi tutkimuksiksi. Myös tätä käsillä olevaa tutkimusta voidaan tarkastella validiteetin näkökulmasta ja nostaa esiin kahdeksan etua, jotka puoltavat mittarin käyttöä:

1. Kysymykset sopivat lähes kaikille elämäalueille
2. Kysymykset perustuvat yksinkertaiseen vastausmenetelmään
3. Kysymyspatteristosta voi valita osioita joustavasti eri tutkimustarpeisiin
4. Vastausaika on lyhyempi kuin perinteisissä mittareissa
5. Vaihtoehtojen valinta on helppoa ja nopeampaa kuin perinteisillä mittareilla
6. Mittarin käyttö perustuu luottamuksellisuuteen
7. Vastajat saavat välitöntä palautetta vastauksistaan
8. Mittariston kääntäminen muille kielille on helpompaa kuin perinteisten mittaristojen

Yhteisesti sellaisia tutkimuksia, joissa vastaajia pyydetään arvioimaan henkilökohtaisia kokemuksia tai itseään, on kritisoitu vastausprosessien erojen takia (Diener 2000, 35). Erojen välttämiseksi tässä tutkimuksessa pyrittiin ohjaamaan subjektiivista arviointia yhteisen viitekehyksen suuntaan, ohjeistamalla vastaajia tarkastelemaan samaa aikakautta, joka oli vastaushetkestä vuosi taaksepäin. (Kauko-Valli 2008, 81-85).

Tässä yhteydessä tarkoituksena ei ole etsiä ”totuutta”, vaan kaikkien vastaajien subjektiivisia kokemuksia pidetään samanarvoisina ja yhtä tärkeinä. Raportointiosuudessa nämä kokemukset pyritään avaamaan mahdollisimman autenttisesti ja välttämään virhepäätelmiä. (Koskinen et. al. 2005: 254-255).

Tutkimuksen *reliabiliteettia* voidaan arvioida neljästä näkökulmasta, joita ovat kongruenssi, mittatarkkuus, objektiivisuus ja jatkuvuus. Onko tutkimus kongruentti eli yhdenmukainen. Miten esimerkiksi haastattelut tai tilastot vahvistavat, että on havainnoitu samaa asiaa. Instrumentin havainnointitarkkuutta voidaan testata havainnoimalla samaa asiaa useita kertoja hieman eri muodoissa. Lisäksi mittarin tai instrumentin objektiivisuus voidaan varmistaa käyttä-

mällä useita eri havainnoijia tutkimaan samaa kohdetta. Ja lopuksi ilmiön jatkuvuus varmistaa, että tyypilliseksi väitetty ilmiö todellakin on tyypillistä, eikä ainutkertaista. (Koskinen, et. al. 2005: 255).

Edellä mainitut validiteetin ja reliabiliteetin vaatimukset sopivat laadulliseen tutkimukseen heikosti. Syynä tähän on se, että laadullisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman autenttiseen tilanteeseen, joka harvoin on toistettavissa. Ja validiteetin merkitys tulee esille kokeellisessa tutkimuksessa, joka taas on ristiriidassa mm. tämän käsillä olevan tutkimuksen kanssa, jonka keskiössä ovat yksilöiden subjektiiviset kokemukset. Esimerkiksi autenttiset haastattelutilanteet eivät ole täysin toistettavissa, koska kuhunkin tilanteeseen liittyy aina siihen hetkeen satunnaisesti vaikuttavia muuttujia. Tällaisia muuttujia voi olla esimerkiksi haastateltavan akuutti kiiretilanne, ulkoiset häiriötekijät tai vaikka jokin haastattelijasta johtuva satunnainen vaikuttava tekijä. Lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että on inhimillistä, että ihmiset itseään, omaa toimintaansa tai ajatteluaan kuvatessaan pyrkivät antamaan mahdollisimman hyvän vaikutelman ja tätä kautta voidaan kritisoida haastattelututkimuksen todenperäisyyttä. Ewick & Silbey (1995) jakavat narratiivisen tutkimuksen kolmeen ryhmään, jossa narratiivisuus voi olla tutkimuksen varsinainen kohde, tutkimusmenetelmä tai jopa tutkimuksen lopputulos. Heidän mukaansa narratiivisuus tai tarinallisuus voi olla kiinnostuksen varsinainen kohde tai sitten sen avulla voidaan esimerkiksi tutkimuksessa valottaa tutkittavaa ilmiötä ja sen sisältöä.

Toisaalta reliabiliteettia tutkimuksessa on varmistanut useiden ihmisten yhteistyö surveyn tulosten koodaamisessa ja taulukoinnissa, joten siltä osin koodaukset on tarkistettu reliabiliteetin sääntöjen mukaisesti. Koskinen ja kumppanit tarjoavat validiteetin ja reliabiliteetin vaatimusten tilalle Mäkelän (1990) käyttämää tutkimuksen "arvioitavuutta". (Koskinen, et. al. 2005: 255-256; Kauko-Valli 2008: 81-85).

Olen pyrkinyt varmistamaan tutkimuksen "arvioitavuutta" (Mäkelä 1990) ja "seurattavuutta" (Lincoln & Guba 1985), sekä "tutkimuksen laatua" (Seale 1999) laatimalla tutkimusraportin kokonaisuutena mahdollisimman loogiseen ja kronologisesti etenevään muotoon. Teoriaosan tarkoituksena on avata ne ydinkäsitteet, jotka tutkimusmenetelmän avulla otetaan tarkasteltaviksi ja lopuksi raportoidaan tuloksissa. Tutkimuksen arviointiosassa palataan kriittisesti tarkastelemaan tutkimuksen toteutusta kokonaisuudessaan, sen puutteita unohtamatta.

Olen halunnut lisätä tutkimuksen seurattavuutta ja sen avautumista lukijalle sillä, että kirjoitan tutkimuksen suomen kielellä. Perusteluina valinnalle on se, että tutkimuksen teon matkalla aloin huomata, että valtaan ja voimaantumiseen liittyviä käsitteitä on hyvä tarkemmin selittää. Englanninkielellä molemmilla tapauksissa käytetään sanaa "empowerment" ja "voimaantuminen" on sanana vasta vakiintumassa omassa äidinkielessämme. Pysin myös tätä kautta omalta osaltani lisäämään valta-sanaston positiivisten merkitysten esiintuloa ja käyttöönottoa yrittäjyyden tutkimuskentässä suomen kielellä. Lisäksi käytetty DVAS-menetelmä ja tutkimuskysymykset ovat suomeksi ja halusin välttää kielien nyanssien aiheuttamat mahdolliset virhetulkinnat.

4.6 Aineisto

Käytetty aineisto on kerätty kahdessa osassa, siihen kuuluvat vuonna 2005 tehty survey, joka on osa suurempaa aineistoa, joka sisältää yhteensä 942 vastaajaa. Tämä informanttien ryhmä on aikaisemmassa tutkimuksessa (Kauko-Valli 2008) jaettu kolmeen: perheyrittäjät (N=243), muut yrittäjät (N=171), sekä työntekijät (N=528). Kuten aikaisemmin on todettu, tässä tutkimuksessa tarkastellaan perheyrittäjänäisten ryhmää N=96, (ryhmän luku täsmentyi 95:een vastausten tarkastelussa).

Aineiston toisen osan muodostaa haastattelumenetelmän ja tarkemmin teemahaastattelun avulla kerätty aineisto vuonna 2012. Yksilöhaastatteluihin osallistui yhteensä neljä yrittäjänäistä, jotka valittiin satunnaisotannan avulla.

Tutkimukseen osallistuneiden taustoista on seuraavaksi kuvattu eri demografisia tekijöitä, joiden tarkoituksena on paitsi avata lukijalle tutkimukseen osallistuneiden joukkoa tarkemmin, myös lisätä tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta. Ensin kuvataan surveyn aineisto, luku 4.6.1 ja haastattelututkimuksen aineisto kuvataan luvussa 4.6.2.

4.6.1 Surveyn aineisto

Tämän luvun tarkoituksena on kuvata surveyn avulla hankittu tutkimusaineisto, joka sisältää tutkimukseen osallistuneiden (N=95) naisyrittäjien demografiset taustat.

TAULUKKO 12 Tutkimukseen osallistuneiden demografiset taustat

1	Ikä
2	Sukupuoli (tässä tutkimuksessa mukana naiset)
3	Koulutus
4	Siviilisääty
5	Perheen koko
6	Taloudellinen tilanne
7	Työelämän status
8	Yrityksen koko
9	Yrityksen perustamistapa ja omistusosuus

TAULUKKO 13 Vastaajien ikärakenne

	N	Vanhin	Nuorin	keskiarvo
Syntymävuotesi	95	1934 (71 v.)	1983 (22 v.)	1961,76 (43 v.)

Aineisto on kerätty vuonna 2005, joten vastaajien ikäjakauma oli sen mukaan 22-71 vuoden välillä ja vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta.

TAULUKKO 14 Vastaajien koulutustausta

Mikä on peruskoulutuksesi?			
	N	%	V%
Peruskoulun ala-aste, kansakoulu	6	6,3	6,3
Peruskoulun yläaste, keskikoulu	38	40,0	40,0
Ylioppilastutkinto	51	53,7	53,7
Yhteensä	95	100,0	100,0

Vastaajista yli puolet (53,7 %) on käynyt lukion ja toisaalta vain 6,3% on päättänyt koulunsa kansakouluun tai ala-asteelle.

TAULUKKO 15 Vastaajien ammatti- tai muu jatkokoulutus

Entä mikä on ammatti- tai jatkokoulutuksesi?			
	N	%	V%
Ei ammattikoulutusta	5	5,3	5,3
Ammattikurssi, lyhyt ammattikoulutus, työn ohessa saatu koulutus	8	8,4	8,5
Ammattikoulu, teknillinen koulu, kauppakoulu tai näihin verrattavissa oleva koulutus	16	16,8	17,0

(jatkuu)

TAULUKKO 15 (jatkuu)

TAULUKKO 15 (jatkuu)			
Opistotasoinen koulutus	41	43,2	43,6
Ammattikorkeakoulututkinto	6	6,3	6,4
Alempi korkeakoulututkinto	6	6,3	6,4
Ylempi korkeakoulututkinto tai enemmän	11	11,6	11,7
Muu	1	1,1	1,1
Yhteensä	94	98,9	100,0

Vastaajat edustavat melko koulutettua osaa väestöstä, heistä valtaosalla on vähintään opistotasoinen koulutus, korkeakoulututkinto (vähintään ammattikorkeakoulutaso) on joka neljännellä.

TAULUKKO 16 Siviilisäät

Siviilisäät			
	N	%	V%
Naimaton	6	6,3	6,3
Avoliitossa	17	17,9	17,9
Naimisissa	63	66,3	66,3
Leski	4	4,2	4,2
Eronnut	4	4,2	4,2
Ei vast.	1	1,1	1,1
Yhteensä	95	100,0	100,0

Vastaajista vain 6,3% on naimattomia, valtaosa, 80% on joko naimisissa tai avoliitossa.

Seuraavaksi kysyttiin vastaajien perhekoko. Tällä kysymyksellä tarkoitettiin niitä henkilöitä, jotka aktuaalisesti asuvat samassa osoitteessa.

TAULUKKO 17 Perheen koko

Kuinka monta jäsentä kuuluu talouteenne, kun lasket itsesi myös mukaan?			
	N	%	V%
1	8	8,4	8,4
2	21	22,1	22,1
3	21	22,1	22,1
4	23	24,2	24,2
5	15	15,8	15,8
6	4	4,2	4,2
7	2	2,1	2,1
8	1	1,1	1,1
Yhteensä	95	100,0	100,0

Yhden hengen talouksia on vastaajien joukossa 8,4 % ja loput elävät vähintään kahden hengen talouksissa. Yleisin perhekoko on kahdesta neljään hengen taloudet.

Perheeseen jälkeen tarkasteltiin vastaajien taloudellista tilannetta. Aluksi kysyttiin naisryttäjien henkilökohtaisia vuotuisia bruttoansioita.

TAULUKKO 18 Taloudellinen tilanne, vuosiansiot

Entä mitkä ovat henkilökohtaiset vuositulosi veroja vähentämättä?			
	N	%	V %
Alle 30.000	62	65,2	65,2
30.001 – 50.000	12	12,7	12,7
Yli 50.000	7	7,5	7,5
En osaa sanoa/ halua sanoa	14	14,7	14,7
Yhteensä	95	100	100

Yllä olevasta taulukosta näkyy vuosiansioiden jakautuminen. Tutkimuksen mukaan yrittäjien vuosiansiot vaihtelevat melko paljon, sekä painottuvat alle 30 000 euron tuloihin. Lisäksi osa vastaajista ei halunnut ilmoittaa tulojaan. Yrittäjien tulojen ja varallisuuden määrittelyssä on hyvä muistaa, että yrittäjät eivät läheskään aina maksa itselleen palkkaa. Tästä varmaankin johtuu ainakin osittain tuloksissa näkyvä melko alhainen tulotaso.

Taloudellista vakautta tai itsenäisyyttä kuvaa seuraava taulukko, joka kertoo vastaajien talouksien lainan määrästä.

TAULUKKO 19 Lainan määrä

Entä kuinka paljon taloudellanne on muuta lainaa tällä hetkellä?				
	N	%	V%	K%
Ei ole muuta lainaa	33	34,7	34,7	34,7
Alle 10.000 euroa	19	20,0	20,0	54,7
10.000 - 20.000 euroa	13	13,7	13,7	68,4
20.001 - 40.000 euroa	7	7,4	7,4	75,8
Yli 40.000 euroa	16	16,8	16,8	92,6
En osaa sanoa	7	7,4	7,4	100,0
Yhteensä	95	100,0	100,0	

Yrittäjien taloustilannetta selviteltiin edellä usealta eri kannalta. Kotitalouksien lainamäärät kertovat melkoisen vakaasta tilanteesta, koska yli puolet vastaajista ilmoitti, että heillä ei ole lainaa ollenkaan tai sitten sitä on korkeintaan 10 000 €.

Yrityksen perustamistavasta voimme nähdä, että valtaosa yrityksistä on itsenäisesti perustettuja, joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Mielenkiintoista on myös huomata, että joka neljäs yritys on siirtynyt sukupolvenvaihdoksessa naiselle. Omistusosuudesta voi päätellä, että perheyritys omistetaan joko puoliksi (esimerkiksi puolison kanssa) tai kokonaan itse, myös hajautettua omistajuutta ilmeni jonkin verran.

TAULUKKO 20 Yrityksen perustamistapa

Yrityksen perustamistapa?			
	N	%	V%
Perustin yrityksen itse	42	44,2	44,2
Perustin yrityksen yhdessä muiden kanssa	17	17,9	17,9
	24	25,3	25,3
Yritys siirtyi minulle sukupolvenvaihdoksessa			
Ostin valmiin yrityksen	4	4,2	4,2
En osaa sanoa	8	8,4	8,4
Yhteensä	95	100,0	100,0

Seuraava taulukko kuvaa naisyrittäjien henkilökohtaista omistusosuutta yrityksestä. Omistusosuudella on merkitystä vallan ja päätöksenteon näkökulmasta.

TAULUKKO 21 Yrityksen omistusosuus

Kuinka suuri on henkilökohtainen omistusosuutesi yrityksestä?			
	N	%	V%
10 %	2	2,1	2,4
20 %	1	1,1	1,2
30 %	2	2,1	2,4
40 %	6	6,3	7,1
50 %	28	29,5	32,9
60 %	3	3,2	3,5
70 %	2	2,1	2,4
80 %	4	4,2	4,7
100 %	37	38,9	43,5
Yht.	85	89,5	100,0
puuttuu	10	10,5	
Yhteensä	95	100,0	

Vastaajat jakautuivat siten, että lähes 30 % omisti yrityksestään puolet. Lisäksi 37 % ilmoitti omistavansa yrityksensä kokonaan. Muiden vastaajien omistusosuudet jakautuivat melko tasaisesti.

4.6.2 Haastatteluaineisto

Tässä luvussa kuvataan haastattelututkimuksen aineisto. Haastateltavat valittiin niiden perheyrittäjien joukosta, joiden tiedot oli saatavissa Keski-Suomen yrittäjien liiton kautta. Otin henkilökohtaisesti yhteyttä yrittäjiin ja sovin heidän kanssaan tapaamisesta. Vaikka yrittäjät ovat melko kiireisiä ja heidän aikataulunsa on usein tiukka, vain yksi haastateltavista kieltäytyi haastattelusta osittain kiireeseen vedoten.

Oli mielenkiintoista huomata, että yrittäjät olivat halukkaita keskustelemaan yrittämiseen liittyvistä asioista ja valmiita jakamaan osittain hyvinkin intiimejä kokemuksiaan perheyrittäjyydestä. Tapaamisissa välittyi naisyrittäjien luonteva ja välitön suhtautuminen itseensä yrittäjänä. Se näkyi keskustelujen tunnelmassa, joka oli luonteva ja sujui vaivatta eteenpäin. Haastateltavat antautuivat pohtimaan ja refleктоimaan kysymyksien teemoja ja muutamat liikuttuivat ajoittain kyyneliin saakka.

Alla olevassa taulukossa kuvataan haastateltavat koodattuna symboleilla Y1, Y2, Y3 ja Y4. Tarkoituksena on tuoda esiin haastatteluun osallistuneiden henkilöiden ajatuksia ja subjektiivisia kokemuksia tutkimuksessa esitettyihin teemoihin säilyttäen yrityksen ja yrittäjien tiedot anonyymeinä.

TAULUKKO 22 Haastatteluaineisto

Haastateltava	Ikä v.	Koulutus	Toimiala	Yrityksen ikä v.	Työntekijöiden lukumäärä
Y1	45	Ravintolakoulu	Pitopalvelu	35	4-5 (20 osa-aikaista)
Y2	67	?	Pitopalvelu	35	4-5 (20 osa-aikaista)
Y3	53	Yrittäjän erikoisammkuttukinto	Hyvinvointipalvelut	16	8
Y4	55	Merkonomi, liikenneopettaja	Kuljettajaopetus	31/ 21	6-8

Tutkimuksen aineiston kuvaaminen antaa lähtökohdan seuraavan luvun tulosten esittämiselle. Pyysin kaikkia yrittäjiä kertomaan, miten heidän yrittäjän uransa sai alkunsa.

Y1: Ensimmäinen haastateltava kertoi, että ei ollut koskaan ajatellutkaan muuta uraa kuin mennä mukaan perheen yritystoimintaan. Perheen toinen tytär valitsi aivan toisenlaisen uran, joten kaikki lapset eivät ole suuntautuneet perheyrittäjien palvelukseen. Yrittäjä kertoi, että hän oli jo 11-vuotiaana mukana äitinsä apulaisena erilaisissa pienemmissä tehtävissä ja lukioaikana toimi jo itsenäisemmin vastuullisena työntekijänä. Opiskelijaelämä kului osaltaan samoin kuin yleensä nuorilla, paitsi vapaa-aikaa rajoitti perheyrittäjien toimiminen. Yrittäjä kertoi tottuneensa jo nuorena siihen, että koko ajan oli kiire opiskelun ja työn yhteensovittamisessa.

Valmistumisen jälkeen hän tuli virallisesti mukaan yrityksen palvelukseen ja otti saman tien omalle vastuulleen osan yritystoimintaa.

Y2: Tämän yrittäjän alkutaival on melko tavanomainen tarina: se alkoi tarpeesta hankkia perheelle lisää rahaa. Yrittäjä oli aikaisemmin toiminut pankkineitinä 1970-luvulla ja saanut tunnustusta hyvästä asiakaspalvelusta. Hän oli taitava leipomaan ja ajatteli, että voisi saada vähän lisäansioita myymällä leivonnaisia ja laitto ilmoituksen. Vähitellen tilauksia alkoi tulla yhä enemmän ja lisäksi häntä pyydettiin avustamaan erilaisissa juhlatilaisuuksissa, esimerkiksi hautajaisten muistotilaisuuden kestityksessä. Näin pitopalveluyritys sai alkunsa.

Y3: Kolmas yrittäjänainen oli opiskellut kaupallista alaa merkantiksi, sitten kiinnostunut yrittäjyydestä ja hankkinut yrittäjän erikoisammattitutkinnon ja tehnyt selkeän suunnitelman yrittäjäksi ryhtymiseksi. Aikaisemmin hän oli ollut toisen palveluksessa työssä, mutta selkeänä tavoitteena oli ollut yrittäjäksi ryhtyminen nimenomaan työn ja päätöksenteon itsenäisyyden vetämänä.

Vuonna 1995 hän soitti työvoimatoimistoon ja kuuli kiinnostavasta yrityksestä, joka oli myytävänä. Myös hänen miehensä oli kuullut, että yritys hakee jatkajaa, mutta ei ollut osannut ajatella itseään yrittäjänä. Tarvittiin vaimon innostavaa puhetta siitä, että tämä on "heidän juttunsa". Puolisot pohtivat yhdessä asiaa jonkin aikaa ja päättivät melko nopeasti yrityskaupasta.

Y4: Neljäs naisyrittäjä tuli isänsä yritykseen kesätöihin toimistotyöntekijäksi ylioppilaskeväänä 1970-luvulla. Seuraavana syksynä hän aloitti opinnot kauppaopistossa ja koulun jälkeen tuli aina auttamaan toimistolla. Merkonomiksi valmistumisen jälkeen hänet palkattiin toimistoon varsinaiseksi työntekijäksi joksikin aikaa. Jonkin ajan kuluttua toimistolle palkattiin ulkopuolinen työntekijä, kun haastattelun henkilö jatkoi opintojaan liikenneopettajaopistossa, eikä aika riittänyt kokopäivätyöhön.

Hän kertoi hakeneensa muuallekin töihin ja olisi päässytkin, mutta päätyi kuitenkin isänsä yritykseen. Ei ollut itsestään selvää, että juuri hänestä tuli perheyrittäjien jatkaja, mutta kävi niin, että sisarukset eivät lopulta päässeet työssä tarvittavaan koulutukseen. Lisäksi hänen puolisonsa kiinnostui samasta alasta ja alkoi näyttää siltä, että he yhdessä voivat olla jatkajina isän aloittamassa perheyrittäjäksessään.

Edellä on kerrottu lyhyesti haastatteluun osallistuneiden yrittäjien alkutaipaleen tarinoita. Seuraavassa tulososiossa tarinat tarkentuvat ja syvenevät teemahaastattelun tulosten myötä.

5 TULOKSET

Tulososuudessa esittelen tutkimuksen kohteena olevien perheyrityttäjänaisten subjektiivisen vallan kokemuksen rakentumista. Tuloksia pyritään tarkastelemaan kahden eri tarkastelumallin avulla: Ensin esittelen surveyn tulokset Ojasen (2001) ja Kauko-Vallin (2008) rakentaman DVAS-kysymyspatteriston mukaan. Jotta tuloksia voidaan kuvata yhteisessä taulukossa, lavennettiin 0-10 vastauskaala nolasta sataan ja näin saatiin koko kyselyn vastauskaala yhtenäiseksi (Storhammar 2011).

Tämän jälkeen käydään läpi haastattelumenetelmän avulla saadut tulokset. Haastattelujen avulla on tarkoitus nostaa esiin autenttisia subjektiivisia kokemuksia edellä surveyn avulla saatujen tulosten näkökulmiin. Haastattelujen ajatuksena on kuvata yksilön ääntä ja naisyrityttäjien omia kokemuksia mahdollisimman autenttisesti.

Tulosraportti on jaettu kahteen lukuun, 5.1 (5.1.1-5.1.6) sisältää surveyn tulokset ja luku 5.2 (5.2.1-5.2.6) haastattelututkimuksen tulokset ja molemmissa pääluvuissa on sama järjestys: Kohdassa 5.1.1/5.2.1 käyn läpi perheyrityttäjänaiset yhtenäisenä joukkona. Miten yksilöllinen vallankokeminen heissä näkyy ja mihin kokemukset ovat yhteydessä. Tarkastelun keskiössä ovat siis omistajasemassa olevat perheyrityttäjänaiset ja heidän suhteensa vallan kolmeen elementtiin: päätösvaltaan, dominanssiin ja tahdonvoimaan.

Tämän jälkeen tarkennan fokusta kohti ruuhkavuosia (30-45 ikävuotta) eläviä perheyrityttäjänaisia, kohdassa 5.1.2/5.2.2. Ruuhkavuodet tuovat mielenkiintoisia elementtejä naisyrityttäjien elämään ja niiden tarkastelu erikseen avaa uutta näkökulmaa vallan ja voimaantumisen kokemiseen naisten näkökulmasta.

Luvussa 5.1.3/5.2.3 tarkastelun kohteena ovat naisyrityttäjien yhteistyöhä lukkuus muiden toimijoiden kanssa, sekä heidän suhteensa kasvuyrityttäjäyteen. Neljäntenä kohtana luvussa 5.1.4/5.2.4 rakennetaan henkilökuvaus vahvasti valtaa tuntevista naisista ja sen yhteydestä menestymiseen yrityttäjänä. Luku 5.1.5/5.2.5 käsittelee perheen merkitystä naisyrityttäjän arjessa ja lopuksi voimaantumisen (empowerment) eli sisäisen voimantunteen rakentumista käsitellen tulosten valossa kohdassa 5.1.6/5.2.6.

5.1 Survey

5.1.1 Perheyrittäjänaiset ja koettu valta

Subjektiiivisesti koettua valtaa tutkittiin perheyrittäjänaisien kokemana kolmen valta-aspektin, päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima, näkökulmasta. Käytetyssä mallissa korrelaatiot toimivat molempiin suuntiin, joten tarkoituksena ei siis ollut etsiä syy-seuraus-suhteita, vaan sen sijaan ajatuksena oli tarkastella dynaamista systeemiä kokonaisuutena ja selkeyttää yksilöllistä kokemusta valasta.

Päätösvalta terminä nousee aikaisemmin mainitusta dyadisesta valtateoriasta (Dyadic Power Theory, DPT) ja sillä viitataan erityisiin strategioihin, tahtoon, sekä kykyyn tehdä päätöksiä tilanteen niin vaatiessa eri elämän alueilla (Dunbar 2004; Ojanen 2001). Koska valta voi olla latenttia, näkymätöntä piilovaltaa, dominanssi voi olla vahva ilmaus, joka voidaan verhota persoonallisuuden piirteeksi tai yksilön temperamenttiin liittyväksi ominaisuudeksi. Dominanssi voi olla myös tilannesidonnaista, jolloin henkilö käyttäytyy tilanteen vaatimalla tavalla dominoivasti. (Dunbar 2004). Ojanen (2001) kuvaa dominanssia kykyä toimia aloitteellisesti ja ottaa johtajuus erityisesti uusissa tilanteissa. Kokemuksellista tahdonvoimaa tarkasteltiin näkökulmasta, jossa henkilöllä on kykyä ja taitoa toimia menestyksekkäästi itselleen tärkeissä tilanteissa.

Tuloksissa kaikki korrelaatiot ovat tilastollisesti merkittävimmällä tasolla ($p \leq .001$), ellei toisin ole mainittu. Mainittakoon, että tuloksissa tuli esiin vain yksi negatiivinen korrelaatio (ahdistuneisuus) tällä tasolla.

TAULUKKO 23 Perheyrittäjä-omistajanaiset ja päätösvalta.

Perheyrittäjä-omistajanaiset	
Korrelaatiot	Päätösvalta
1. Työn laatu	.554
2. Tyytyväisyys elämään	.538
3. Arvostus	.473
4. Yrityksen tulevaisuus näyttää lupaavalta	.450
5. Onnellisuus	.449
6. Tasapaino resurssien ja haasteiden välillä	.430
7. Vaihtelevuus	.421
8. Olen saanut elämältäni kaikki tärkeät asiat, joita olen halunnut	.417
9. Roolien tasapaino	.414

(jatkuu)

TAULUKKO 23 (jatkuu)

10. Toivo	.404
11. Joustavuus	.392
12. Mieliala	.392
13. Itsearvostus	.376
14. Työkyky	.374
15. Minäpätevyys	.360
16. Olosuhteet ovat erinomaiset	.359
17. Turvallisuuden tunne	.338
18. Tahdonvoima	.327
19. Ahdistuneisuus	-.367

Kaikki esitetyt korrelaatiot ovat tasolla $p \leq .001$. Perheyrittäjä-omistajanaiset $N = 95$.

Perheyrittäjänaisille koettu päätösvalta näyttää olevan yhteydessä tekijöihin, joita voidaan yleisesti nimittää hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi. Esimerkiksi tyytyväisyys ja onnellisuus, koettu työnlaatu, muiden arvostus, sekä yrityksen lupaavalta näyttävä tulevaisuus (katso myös Kauko-Valli 2008). Päätösvalta näyttää olevan vahvasti yhteydessä koettuun työnlaatuun, toisin sanoen, kun henkilö tekee päätöksiä ja ottaa vastuuta työstään, sitä paremmaksi hän työnsä kokee. Kahdensuuntaisessa korrelaatiossa asia voidaan nähdä myös toisin päin, mitä laadukkaammaksi henkilö oman työnsä kokee, sitä enemmän hän sitoutuu työhönsä ja ottaa vastuuta päätöksenteossa.

Koettu tyytyväisyys elämään korreloi myös vahvasti päätösvallan kanssa. Tyytyväisyydellä elämään tarkoitetaan sitä, että henkilö kokee, että hänellä on suunnilleen kaikkea, mitä hän on toivonutkin – tosin, hänellä saattaa olla asioita, jotka eivät ole toteutuneet täydellisesti, siis elämä ei ole täysin auvoista, mutta hän on siihen tyytyväinen. Tämä tunne on siis vahvasti yhteydessä koettuun päätösvaltaan. Voidaan ajatella, että henkilö, joka on tyytyväinen omaan elämänsä, on vapaa suuntaamaan energiaansa ja fokustaan päätöksentekoon ja hän voi kokea positiivista valtaa, sekä hallita tehokkaasti asioita. Toisin päin ajateltuna, asioiden hallinta ja tehokas päätöksenteko vaikuttavat henkilöön positiivisesti lisäämällä koettua tyytyväisyyttä elämään.

Asioiden hallinta ja päätösvalta on yhteydessä toisten ihmisten ilmaisemaan arvostukseen, sekä silloin kun henkilö kokee olevansa vallassa ja kontrolloivansa asioita, hän kokee myös, että ihmiset arvostavat häntä enemmän. Johtamisen näkökulmasta on mielenkiintoista, että koettu arvostus korreloi niin vahvasti päätösvallan kanssa. Toisaalta on ymmärrettävää, että menestyäkseen ja toimiakseen vahvana päätöksentekijänä, toisten arvostuksella on merkitystä. Tällaisessa tunneympäristössä on mahdollista kokea myös, että yrityksen tulevaisuus vaikuttaa lupaavalta. Ja toisin päin ajateltuna, kun yrityksen tulevaisuus vaikuttaa lupaavalta, yrittäjän on helppo kokea tyytyväisyyttä elämäänsä ja saada arvostusta lähipiiriltään myös yrittäjänä.

Kuten edellä jo on todettu, onnellisuudella on yhteys yleiseen koettuun hyvinvointiin, sekä päätösvaltaan. Henkilökohtainen päätösvallan tunne saa ihmisen tyytyväiseksi omaan elämäänsä ja onnellisuus ja yleisesti koettu hyvinvointi lisäävät vapautta tehdä päätöksiä ja käyttää päätösvaltaa. Nämä edellä mainitut viisi korrelaatiota (työn laatu, tyytyväisyys elämään, koettu muiden arvostus, yrityksen tulevaisuus näyttää lupaavalta, sekä onnellisuus) suhteessa koettuun päätösvaltaan ovat kaikki positiivisia korrelaatioita ja ne on kuvattu systeemissä mallissa tämän luvun lopussa.

Päätösvalta ja koettu tasapaino haasteiden ja resurssien välillä ovat myös vahvasti yhteydessä toisiinsa. Henkilö kokee hallitsevansa omaa tilannettaan ja sillä voi olla yhteyttä tunteeseen, että voi hallita omia haasteitaan ja resurssejaan. Toisin päin ajateltuna voidaan nähdä, että koettu oman elämänsä hallinta erityisesti haasteiden ja resurssien osalta, saattaa vaikuttaa positiivisesti päätöksentekoon ja yleiseen hallinnan tunteeseen.

Koetulla elämän vaihtelevuudella on yhteyttä ihmisten vireyteen ja elämän mielekkyyteen yleisesti. Yhdessä koetun päätösvallan kanssa elämän ja arjen tapahtumien vaihtelevuus luo potentiaalia rikkaaseen ja mielekkääseen elämään, joka sisältää erilaisia mahdollisuuksia ja positiivisia haasteita. Henkilö, joka kokee elämänsä rakentuvan mielekkäälle pohjalle, joka sisältää erilaisia virikkeitä ja vaihtelua, saattaa hyvinkin olla motivoitunut sitoutumaan työhönsä ja päätöksentekoon. Erilaisten roolien tasapaino ja joustavuus ovat tärkeitä elementtejä suhteessa päätösvaltaan. Yrittäjyyden kontekstissa nämä kaksi tekijää ovat merkityksellisiä jokapäiväisen työn hallinnassa. Näin ollen koettu erilaisten roolien tasapaino ja joustavuus tukevat päätöksentekoa ja yleistä asioiden hallintaa erityisesti ajatellen perheyrittäjänaisia. Yrittäjä voi kokea saaneensa elämältä kaikki tärkeät asiat, joita hän on halunnut. Lisäksi positiivinen mieliala ja toivon tunne tukevat päätöksentekoa. Mitä paremmin henkilö kokee olevansa sinut itsensä kanssa ja rentoutunut, sitä enemmän resursseja hänellä on suunnata energiaansa työhön ja päätöksentekoon.

Muutokset henkilökohtaisessa elämässä saattavat vaikuttaa ihmisen mielialaan ja toivon tunteeseen ja koska korrelaatiot ovat vahvasti kietoutuneet yhteen ja toimivat molempiin suuntiin, saattaa mielialan vaihtelulla olla yhteyttä myös päätöksentekoon. Toisaalta myös päätöksenteon kautta saavutetut onnistumiset saattavat vaikuttaa positiivisesti koettuun mielialaan ja toivontunteeseen. Nämä elementit ovat läheisessä suhteessa koettuun kiitollisuuteen ja tyytyväisyyteen itseä kohtaan, joka myös korreloi päätösvallan kanssa. Voidaan ajatella, että henkilö, jolla on hyvä itsetunto, arvostaa itseään ja häneen ei pienet vastoinkäymiset tai kritiikki vaikuta, toimii luontevasti johtajana ja käyttää päätösvaltaa asioiden hoitamisessa. Toisin päin katsottuna päätösvalta lisää henkilökohtaista itsearvostusta ja kohottaa itsetuntoa.

Päätösvallalla on myös yhteys koettuun työkykyyn. Hyvä työkyky on kokonaisvaltainen kokemus siitä, että henkilö on kykenevä toimimaan työssään tehokkaasti ilman suurempia ongelmia, sekä pystyy kokemaan työniloa omassa työssään. Joten koettu työkyky lisää vastuunottoa ja päätöksentekoa ja voidaan nähdä myös toisin päin.

Korrelaatio päätösvallan ja minäpätevyden välillä on vahvasti kietoutunut yhteen. Positiiviset tulokset päätöksenteossa lisäävät henkilön minäpätevyttä ja toisaalta toimiakseen vahvana johtajana tuloksellisesti ja päättäväisesti vaatii yksilöltä hyvää itsetuntoa, sekä koettua minäpätevyttä.

Turvallisuuden tunne rakentuu sekä fyysisen, että henkisen kokemuksen kautta. Vahvalla turvallisuuden tunteella on positiivinen vaikutus yksilön kykyyn tehdä päätöksiä kaikessa rauhassa. Myös toisin päin ajateltuna, kun yksilöllä on valtaa ja vahva hallinnantunne työssään, hän voi kokea olonsa turvallisiksi.

Laajasti ajateltuna koettu tahdonvoima tarkoittaa tunnetta, että todella pystyy vaikuttamaan asioihin, sekä tapoihin ja tottumuksiin haluamallaan tavalla. Jos henkilö päättää tehdä jotain, hänellä on tahdonvoimaa saattaa asia haluttuun päätökseen. Näin ollen on järkeenkäypää, että päätösvalta ja tahdonvoima korreloivat keskenään, koska käyttääkseen tahdonvoimaa tarvitaan päätös, jota kohti tahdonvoimaa käytetään ja toisin päin ajateltuna päätöksenteko lisää yksilön tahdonvoiman kokemusta.

Kaikki edellä mainitut korrelaatiot sisältyvät tekijöihin, joita kutsutaan voimaannuttaviksi tai voimauttaviksi elementeiksi. Voimaantuminen on erittäin kompleksinen käsite ja on hankalaa osoittaa mitään yksittäistä voimauttavaa elementtiä. Tästä johtuen ei kannata nimetä mitään tekijää, joka olisi merkityksellisempi voimaantumisen kannalta kuin joku muu tekijä, vaan kokonaisvaltainen positiivinen kokemus on tärkeintä päätösvallan näkökulmasta.

Koetulla päätösvallalla on ainoastaan yksi negatiivinen korrelaatio, ahdistuneisuus. Ahdistuneisuus on yhteydessä kokonaisvaltaiseen mielialan laskuun ja sitä kautta saattaa heikentää henkilön aktiivisuutta. Näin ollen ahdistunut henkilö ei kykene tekemään päätöksiä. Myös toisinpäin ajateltuna, jos yksilöltä vähennetään vaikutusmahdollisuuksia ja päätösvaltaa omaan elämäänsä ja työhönsä, se vaikuttaa negatiivisesti hänen mielialaansa ja saattaa lisätä ahdistuneisuutta.

TAULUKKO 24 Perheyrittäjä-omistajanaiset ja dominanssi

Perheyrittäjä-omistajanaiset	
Korrelaatiot	Dominanssi
Minäpätevyys	.537
Tahdonvoima	.450
Toivo	.416
Itsearvostus	.347
Rauhantunne	.334
Ahdistuneisuus	- .376

Kaikki esitetyt korrelaatiot ovat tasolla $p \leq .001$. Perheyrittäjä-omistajanaiset $N = 95$.

Kuten aikaisemmin on todettu, dominanssi voidaan nähdä personaalisuuden piirteenä, joka tulee ilmi temperamenttisena käytöksenä, joka tietynlaisissa tilanteissa saa henkilön käyttäytymään dominoivasti (Dunbar 2004). Ojasen näkökulmasta (2001) dominanssi auttaa yksilöä toimimaan aloitteellisesti, sekä käyttämään kontrollia johtamisen välineenä, erityisesti uusissa tilanteissa.

Minäpätevyys, tahdonvoima ja toivontunne nousivat yhdessä kiitollisuuden itseä kohtaan ja rauhantunteen kanssa korkeimmalle tasolle korrelaatioissa tarkasteltaessa koettua dominanssia. Ja koska korrelaatiot toimivat molempiin suuntiin yhtä merkittävästi, voidaan nähdä, että vahva itsetunto, minäpätevyytenä, tahdonvoima ja toivontunne vahvistavat dominanttia käytöstä. Toispäin katsottuna dominanssi saattaa antaa henkilölle levollisuuden tunteen tilanteen hallinnasta ja lisätä itsearvostusta.

Dominanssi nähdään usein negatiivisena attribuuttina. Tässä tutkimuksessa dominanssia käsitellään aloitteellisuuden, vaikuttamisen ja tilanteen hallinnan, sekä vastuun näkökulmasta. Siten dominanssi voidaan nähdä positiivisena elementtinä, jonka avulla saadaan asioita hoidettua. Jos henkilö kokee vähäistä dominanssia, tai sen puutosta kokonaan, silloin hänellä ei ole valtaa myöskään oman elämänsä hallintaan. Tällainen tilanne aiheuttaa, että henkilö ei pysty tekemään tärkeitä päätöksiä, vaan enemmänkin seuraa muita ja mukautuu muiden tahtoon.

Minäpätevyys korreloi vahvasti dominanssin kanssa. Minäpätevyys sisältää monia elementtejä, jotka ovat yhteydessä yksilön itsetuntoon, sekä kuinka henkilö sitoutuu tärkeisiin asioihin ja haasteisiin. Henkilö, jolla on vahva minäpätevyyden tunne, voi kokea dominanssia ja vahvaa johtajuutta. Myös dominanssi ja menestyksekkäät tulokset johtamisen saralla voivat lisätä yksilön minäpätevyyttä.

Tahdonvoima ja dominanssi korreloivat keskenään samoin kuin tahdonvoima ja päätösvaltakin. Tosin tahdonvoima korreloi dominanssin kanssa merkityksellisemmällä tasolla (.450=2.) kuin päätösvalta (.320=15.) ja sen takia päätösvalta ei näy ylhäällä olevassa taulukossa, johon on listattu kaikista merkityksellisimmät korrelaatiot.

Tahdonvoima yhdessä koetun dominanssin kanssa on vahva yhdistelmä, koska mitä enemmän tahdonvoimaa yksilö kokee, myös sitä enemmän dominanssia hän kokee. Näin ollen dominanssin tunne voi lisätä yksilön tahdonvoimaa. Ja kuten edellä on todettu, tahdonvoima lisää yksilön potentiaalia saada asioita tapahtumaan, niin yrittäjyyden kontekstissa sillä voi olla yhteyttä moniin menestystekijöihin.

On mielenkiintoista huomata, että koettu dominanssi on yhteydessä toivontunteen kanssa. Yhtenä selityksenä tälle voidaan ajatella, että dominanssi antaa valtaa vaikuttaa asioihin ja sillä on luonnollisesti vaikutusta myös henkilökohtaiseen elämään. Näin ollen mahdollisuus vaikuttaa omaan elämään lisää henkilökohtaista toivon tunnetta ja toisin päin koettu toivontunne voi vaikuttaa dominanssin tunnetta lisäävästi.

Kiitollisuus itseä kohtaan, koettu itsearvostus ja koettu dominanssi ovat myös mielenkiintoinen yhdistelmä. Henkilö voi arvostaa itseään ja sen koke-

muksen kautta tuntee vahvaa dominanssia. Myös koettu dominanssin tunne ja asioihin vaikuttaminen ja tulosten saaminen sitä kautta voivat lisätä yksilön kiitollisuutta ja arvostusta itseään kohtaan. On ymmärrettävää, että yksilö kokee sisäistä rauhaa tilanteissa, jolloin hänellä on asiat hallussa. Myös toisin päin koettu dominanssi vaikuttaa rauhantunnetta lisäävästi. Yksilö kokee, että tilanteessa, joka on itsellä hallinnassa ja on vaikutusvaltaa, mikään ei suoranaisesti ole uhkana ja se antaa rauhantunteen.

Yhteenvedona koetun dominanssi kohdalla voidaan todeta, että kaikki edellä mainitut korrelaatiot ovat yhteydessä koettuun voimaantumiseen, kuten edellä oli päätösvallan kohdalla. Korreloivat tekijät kietoutuvat keskenään yhteen ja vaikuttavat voimaantumista lisäävästi. Muutokset missä tahansa korrelaatioissa voivat vaikuttaa yleiseen voimaantumisen tasoon. Kuitenkaan ei voida osoittaa mitään yksittäistä korrelaattia, joka olisi kaikista merkityksellisin nimenomaan voimaantumisen näkökulmasta.

Samalla tavalla kuin päätösvallan kohdalla, ainoana negatiivisena korrelaationa merkityksellisellä tasolla on ahdistuneisuus (-.376). On luontevaa ajatella, että mitä ahdistuneemmaksi itsensä kokee, sitä vähemmän dominanssia voi tuntee. Ahdistuneisuus tuntuu vievän kaiken vallan ja voimantunteen käsistä ja samalla vähentää tunnetta siitä, että on mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin tai toimia aloitteellisesti tärkeissä asioissa. Toisin päin ajateltuna alhainen dominanssin kokeminen saa yksilön mukautumaan vallitseviin oloihin ja se saattaa lisätä ahdistuneisuutta.

TAULUKKO 25 Perheyrittäjä-omistajanaiset ja tahdonvoima

Perheyrittäjä-omistajanaiset	
Korrelaatiot	Tahdonvoima
Dominanssi	.450
Itsearvostus	.395
Minäpätevyys	.366
Työn laatu	.345
Vaihtelevuus	.343
Päätösvalta	.320

Kaikki esitetyt korrelaatiot ovat tasolla $p \leq .001$. Perheyrittäjä-omistajanaiset $N = 95$.

Tahdonvoima nähdään tekijänä, jonka avulla henkilö on kykenevä toimimaan menestyksekkäästi ja saattamaan vastuullisesti tärkeitä asioita päätökseen. Tahdonvoima osoittaa tahtotilaa toimia ja sillä on vahva yhteys sekä dominanssiin, että itsearvostukseen ja minäpätevyYTEEN. Halu vaikuttaa asioihin lisää koettua työnlaatua ja on myös yhteydessä koettuun ympäristön vaihteluun. Nämä kolme korrelaatiota, dominanssi, itsearvostus ja minäpätevyys, on käyty tarkemmin läpi koetun dominanssin kohdalla.

Tahdonvoima korreloi näiden lisäksi myös koetun työnlaadun kanssa. Tämä voidaan tulkita siten, että työllä on merkitystä tahdonvoiman näkökulmasta, kun vaikutetaan asioiden hoitoon työssä. Toisin sanoen, vahva tahdonvoima voi lisätä yksilön koettua työnlaatua. Perheyrittäjyyden kontekstissa työllä on merkityksellinen rooli omistajan itsetunnolle ja koettu hyvä työnlaatu antaa voimia yrittäjälle jatkaa myös vaikeina aikoina.

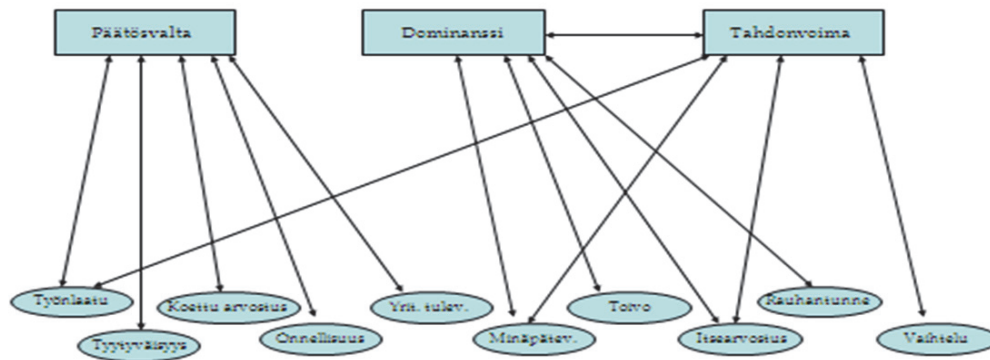
Korrelaatio ympäristön vaihtelevuuden ja tahdonvoiman välillä: henkilö, jolla on vahva tahdonvoiman tunne saa asioita tapahtumaan ja liikkuu vauhdikkaasti ja luontevasti paikasta ja tilanteesta toiseen. Näin ollen tahdonvoima lisää vaihtelevuuden tunnetta ja vaihtelevuutta lisäämällä voi olla positiivinen vaikutus yksilön koettuun tahdonvoimaan.

On luontevaa ajatella, että koetulla päätösvalalla on yhteys tahdonvoiman kanssa. Koska henkilö, joka kokee vahvaa tahdonvoimaa, haluaa kontrolloida asioita ja tehdä päätöksiä, sekä päätösvalan voi hyvin ajatella lisäävän yksilön tahdonvoimaa.

Kaikilla yllä mainituilla positiivisilla korrelaatioilla on yhteys perheyrittäjänäisten koettuun voimaantumiseen. Samalla tavalla kuin aikaisemmissa valtaelementeissä, myös tahdonvoima voidaan nähdä positiivisena käsitteenä ja kokemalla tahdonvoimaa yksilön voimaantuminen voi lisääntyä. Aikaisemmin käsitellyissä valtaelementeissä, koettu päätösvalta ja dominanssi, oli mukana negatiivisena korrelaationa ahdistuneisuus. On mielenkiintoista huomata, että tahdonvoiman kohdalla mitkään negatiiviset korrelaatiot (esimerkiksi ahdistuneisuus) eivät yllä merkitykselliselle tasolle.

Koettu valta systeemisen mallin avulla kuvattuna

Koettu valta naisyrittäjien subjektiivisena kokemuksena voidaan esittää myös erillisenä systeemisenä mallina (Kauko-Valli 2008). Mallissa eri valtaelementit, sekä niihin liittyvät korrelaatiot kuvataan yhteydessä toisiinsa.



KUVIO 12 Systeminen malli: valta perheyrittäjien kokemana.

Naiset, jotka kokevat työnsä hyväksi, ovat tyytyväisiä elämäänsä, heillä on hyvä minäpätevyys-tunne ja he ovat myös itseensä tyytyväisiä monella tavalla. Tällaisesta kokonaisvaltaisesta positiivisesta tunteesta syntyy voimaa vaikuttaa omiin asioihinsa ja tehtäviin yrityksessä. He voivat kokea tahdonvoimaa ja dominanssia niin, että tunne rohkaisee heitä päätöksenteossa ja käyttämään päätösvaltaa. Yllä kuvatut elementit systemisessä mallissa ja niistä piirretyt viivat selvittävät mallin toimintaa, siten että eri elementit ovat vahvasti kietoutuneita toisiinsa ja korrelaatiot vaikuttavat molempiin suuntiin. Samalla voidaan todeta, että voimaantuminen vahvistuu. Voimaantuminen on toisaalta erittäin kompleksinen käsite ja ilmiö. Järvisen (2009) mukaan voimaantuminen käsitteenä sisältää useita, jopa useita kymmeniä erilaisia elementtejä, jotka ovat keskenään vaikutuksessa toisiinsa, joten ei voida sanoa jostain tietyistä elementistä yksittäin, että se olisi itsessään voimaantava. Tosin, emme voi myöskään väittää, etteikö yksittäinen elementti voisi toimia voimaantavana.

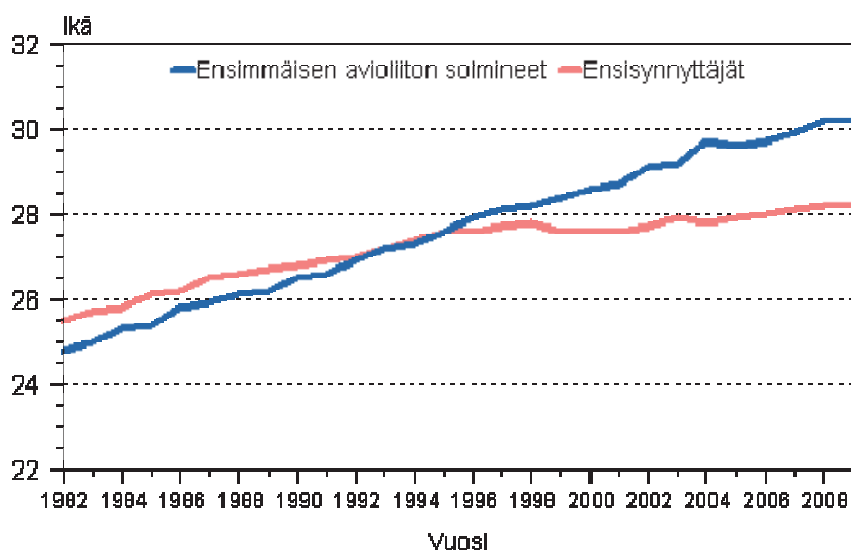
Tulosten mukaan valta voidaan myös nähdä monimerkityksellisenä konstruktiona, jolla on paljon annettavaa yksilön yleisen hyvinvoinnin kannalta. Tässä tutkimuksessa käytetyssä systemisessä mallissa tarkoituksena on avata yksilöllistä kokemusta, joka sekin on erittäin monimutkainen käsite, jota ei voida selittää yksinkertaistamalla mitään kausaalista syy-seuraus-suhdetta. Tulokset pohjaavat konstruktivistiseen ajatukseen, jonka mukaan yksilön ymmärtäminen rakentuu omien aikaisempien kokemusten suodattamana ja henkilön omien tulkintojen kautta. (Wertsch 1997). Niinpä tuloksien voidaan sanoa olevan relevantteja tässä tutkimuksessa mukana olleiden naisryhtäjien kokemusten mukaan ja samalla yksilöllisiä tulkintoja voidaan esittää. Yksilöllisiin eroi-

hin saattaa vaikuttaa tutkimuksessa mukana olleen henkilön henkilökohtaiset taustatekijät, kuten kulttuuri, oma maailmankuva, sekä henkilökohtainen käsitys asioista.

5.1.2 Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset

Viimeaikaisessa työurakeskustelussa on tuotu esiin omana erityisryhmään ruuhkavuosia elävät ihmiset. Tällä ryhmällä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat kaikkein kiireisimmässä elämän vaiheessa, heillä on useita samanaikaisia haasteita ja heidän huomiotaan kysytään yhtä aikaa sekä työelämässä että kotona. He ovat ihmisiä, jotka ovat voimakkaassa urakehityksen vaiheessa, kenties vasta valmistuneita tai juuri ylennyksen saaneita, heillä saattaa olla nuori oma yritys. Yleensä näillä noin 30-45 -vuotiailla on pieniä lapsia, joiden huomioiminen on myös erittäin tärkeää. Kaikkien näiden vaateiden lisäksi tätä ruuhkavuosia elävää joukkoa saattaa kuormittaa myös omien vanhempiensa jaksamiseen ja toimeen tulemiseen liittyvät huolet.

Ruuhkavuosi-käsitteen määrittäminen on koettu jonkin verran haastavaksi, mutta yleistä määrittelylle on edellä mainitut kuormittavat tekijät, sosiologian tutkimuskentässä puhutaan myös roolikaumasta (role overload), (Harju 2003; Hiilamo 2003). Dunderfeltin (1996) mukaan ihmisen elämänkaareen kuuluu yksilöllinen kehittyminen läpi koko elämän ja kehittymistä voi tapahtua elämän kaikissa vaiheissa. Lisäksi elämänkaaren eri vaiheet ja yleiset lainalaisuudet ovat tavoitettavissa kaikkien ihmisten elämässä, riippumatta jokaisen elämän yksilöllisyydestä (Dunderfelt 1996, 10-13). Nykyisen väestörakenteen mukaan perheenperustamisen ja ensisynnyttäjien keski-ikä on Suomessa nousut lähelle 30 ikävuotta ja kehitys on yhteneväinen kaikkialla länsimaissa. Seliytyksenä voidaan pitää länsimaisten naisten kouluttautumista ja urakehitystä, joka siirtää lastenhankintaa myöhäisempään ajankohtaan. (www.tilastokeskus.fi).



KUVIO 13 Ensiavioitujan ja ensisynnyttäjän keski-ikä 1982-2009, Tilastokeskus

Edellä on esitetty koko perheyrittäjänaisten (N=95) aineistoa koskevat demografiset taustat. Käyn tässä läpi ne taustatekijät, jotka auttavat lukijaa toteamaan, että ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset ovat myös tässä aineistossa taustoiltaan yhteneväisiä ruuhkavuosi-määritelmän kanssa. Ruuhkavuosi-määritelmä käsitti 44 vastaajaa tutkimuksen kokonaisaineistosta.

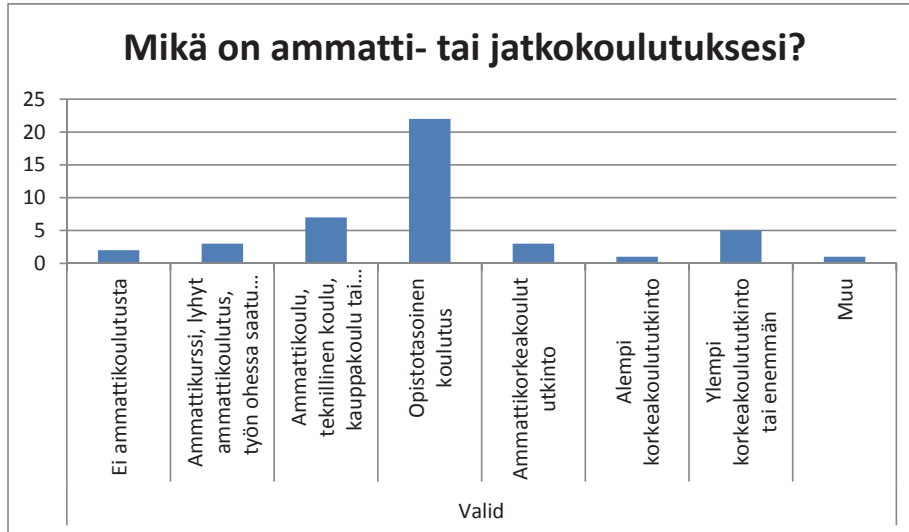
TAULUKKO 26 Vastaajien siviilisäätty

Siviilisäätty	N	%
Naimaton	3	6,8
Avoliitossa	9	20,5
Naimisissa	30	68,2
Eronnut	1	2,3
Muu	1	2,3
Yhteensä	44	100,0

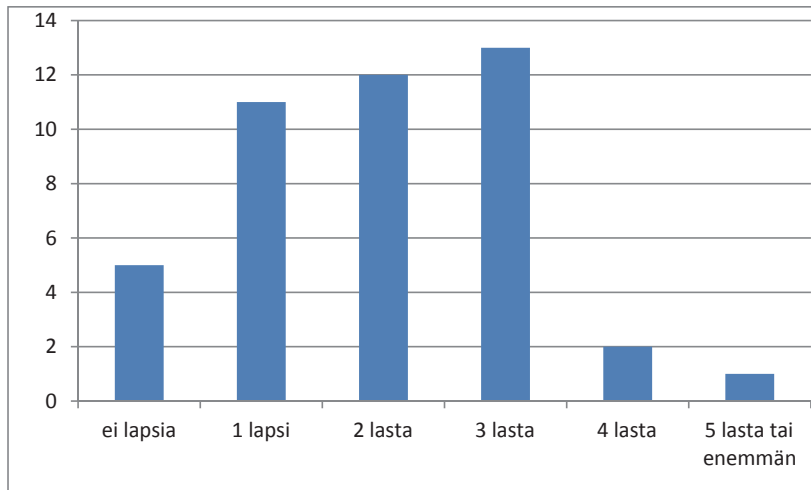
Vastaajista lähes kaikki olivat vakituudessa parisuhteessa, joko naimisissa 68.2 % tai avoliitossa 20.5 %. Eronneita oli 2.3 % ja ei-parisuhteessa olevia oli 9.1 %.

Ruuhkavuosia elävät naiset ovat tämän tutkimuksenkin mukaan ennättäneet hankkimaan itselleen koulutuksen, täysin vailla koulutusta oli vain 4.5 %

tutkimukseen osallistuneista. Valtaosalla naisista oli vähintään alempi ammatillinen koulutus tai opistotason tutkinto, yhteensä 72.7 % ja vähintään ammattikorkeakoulutason tutkinto oli 20.5 % naisista.



KUVIO 14 Ammatti- tai jatkokoulutus, % vastaajista



KUVIO 15 Lasten lukumäärä

30-45 -vuotiailla yrittäjänaisilla oli tässä tutkimuksessa lapsia valtaosalla. Yleisimpiä olivat kolmen lapsen perheet, sekä perheet, joissa oli yksi tai kaksi lasta. Vain 11.4 % tutkimukseen osallistuneista oli lapsettomia.

Edellä olevien tietojen mukaisesti voidaan sanoa, että tutkittavien joukko edustaa hyvin ruuhkavuosia elävien ihmisten määritelmän kuvausta. (Osalla tutkittavista oli lisäksi muita huollettavia vastuullaan, mutta heitä ei tilastollisesti määritelty tässä tutkimuksessa, vrt. ruuhkavuosia elävien määritelmä).

Seuraavaksi esittelen tuloksia ruuhkavuosia elävien yrittäjänaisien vallankokemisesta. Käyn läpi millä tavalla ruuhkavuosia elävien, siis 30-45 -vuotiaiden, vallan kokeminen näyttäytyy suhteessa nuorempien ja vanhempien naisyrittäjien kokemuksiin. Sen jälkeen tarkastellaan, mikä yhteys koulutuksella on koettuun valtaan. Näiden jälkeen fokus siirtyy parisuhteen ja lasten lukumäärän ja vallan väliseen korrelaatioon. Lopuksi esittelen yrityksen perustamistavan suhdetta vallan kokemiseen. Mainittakoon, että tarkoituksena on kuvata laadullisia ilmiöitä, ei testata niiden tilastollista merkitsevyyttä.

TAULUKKO 27 Iän merkiys vallan kokemiselle

IKÄ		Päätösvalta	Dominanssi	Tahdonvoima
alle 30 v.	Ka	72,35	68,59	70,30
	N	46	46	46
	Keskihajonta	20,424	18,846	16,473
30 - 45 v.	Ka	74,16	67,14	69,18
	N	44	44	44
	Keskihajonta	18,748	16,985	17,587
Yli 45 v.	Ka	78,60	61,00	66,00
	N	5	5	5
	Keskihajonta	19,743	20,736	13,416
Yht.	Ka	73,52	67,52	69,56
	N	95	95	95
	Keskihajonta	19,475	17,977	16,736

Tämän tutkimuksen mukaan ruuhkavuosia elävät naisyrittäjät kokivat subjektiivista valtaa vähemmän kuin nuoremmat, sekä vähemmän kuin itseään vanhemmat naisyrittäjät. Yli 45-vuotiaat naisyrittäjät kokivat selkeästi eniten päätösvaltaa suhteessa muihin naisyrittäjiin. Mielenkiintoista on, että nuoret, alle 30-vuotiaat naisyrittäjät raportoivat kokevansa eniten dominanssia ja tahdonvoimaa. Siis nuorten kokemus vallasta rakentuu kykyyn saattaa asioita loppuun saakka, vaikka siinä tarvittaisiin enemmän vallankäyttöä (dominanssia) ja vahva tahdonvoiman kokeminen auttaa heitä toimimaan sinnikkäästi kohti päämäärää. Yli 45-vuotiaat kokivat, että heillä on päätösvaltaa ja ehkä voidaan ajatella, että iän tuomaa positiivista rutiinia asioiden hoitoon ja sitä kautta valvanpitämiseen.

Tarkastelun keskiössä olevat ruuhkavuosia elävät naisryrittäjät ja heidän vallan kokemisensa tuntuu hiipuvan verrattuna nuorempien dominanssin ja tahdonvoiman kokemiseen. (Tosin on hyvä huomata, että emme tiedä, millaista tämän ryhmän vallankokeminen on ollut nuorempana, koska tämä tutkimus tarkastelee eri-ikäisiä omina ryhminään, eikä meillä ole aikaisempaa tietoa tutkittavien henkilöiden kokemuksista.) Alle 30-vuotiaiden ja ruuhkavuosia elävien ryhmien dominanssin ja tahdonvoiman kokemisen erot eivät ole kovin suuria, mutta hienokseltaan voidaan huomata, että ruuhkavuosia elävät eivät koe subjektiivista valtaa yhtä selkeästi kuin muut ryhmät. Päätösvallan osalta tämän aineiston mukaisesti koettu vallantunne kasvaa iän myötä ja vahvin kokemus saavutetaan yli 45-vuotiaana.

TAULUKKO 28 Koulutuksen merkitys vallan kokemiselle

Koulutus	Päätösvalta	Dominanssi	Tahdonvoima
Ammatill. Ka	80,77	61,92	73,85
N	13	13	13
Keskihajonta	13,205	12,506	16,602
Opistotaso Ka	68,45	67,50	62,32
N	22	22	22
Keskihajonta	21,172	19,564	18,133
Korkeak. Ka	78,56	73,78	79,22
N	9	9	9
Keskihajonta	16,394	14,738	110,378
Yht. Ka	74,16	67,14	69,18
N	44	44	44
Keskihajonta	18,748	16,985	17,587

Valtaosalla tutkimukseen osallistuneista oli vähintään opistotason koulutus. Koulutuksen merkitys subjektiivisen vallan kokemiselle vaikuttaa kasvavan sitä mukaa kuin koulutustaso nousee. Alhaisemmin koulutetut tosin kokivat vahvimmin päätösvaltaa, joka ilmiönä on mielenkiintoinen. Voidaan ajatella, että alempi tutkinto antaa yrittäjälle välineitä päätöksentekoon, mutta lisäkoulutuksen avulla pystytään pitkäjänteisempään tulokselliseen toimintaan. Dominanssin kokeminen vaikutti kasvavan koulutuksen myötä. Mitä korkeampi koulutustaso, sitä vahvemmin henkilö voi ottaa paikkansa yrityksessä ja kokea, sekä käyttää dominanssia päätöksenteon osana. Korkeintaan ammatillisen koulutuksen saaneilla naisryrittäjillä oli vahva tahdonvoima, joka on hyvä elementti yhdessä vahvan päätösvallan kanssa. Heiltä kuitenkin tuntui puuttuvan dominanssia, joka taas ilmeni vahvemmin korkeakoulutetuilla. Tätä voitaneen selittää korkeakoulutettujen sijoittumisella yleensä johtotehtäviin, jossa dominanssia käytetään. Yhteenvetona voidaan todeta, että koulutuksella on merkitystä

suhteessa koettuun vallan tunteeseen, mutta koulutusasteen kasvaminen yli opistoasteen ei välttämättä lisää koettua vallan tunnetta.

TAULUKKO 29 Siviilisäädyn ja vallankokemisen välinen suhde

Siviilisäätty		Päätösvalta	Dominanssi	Tahdonvoima
Ei paris.	Ka	72	70	70,6
	N	5	5	5
	Kh	19,235	23,452	21,138
Parisuhteessa	Ka	74,44	66,77	69
	N	39	39	39
	Kh	18,923	16,351	17,398
Yht.	Ka	74,16	67,14	39,18
	N	44	44	44
	Kh	18,748	16,985	17,587

Parisuhteen merkitystä koettuun valtaan tarkasteltaessa on hyvä huomata, että ei-parisuhteessa olevia tässä tutkimusryhmässä oli vain 5 henkilöä, joten suurien suuntaviivojen vetäminen ei ole relevanttia. Voidaan kuitenkin sanoa, että tämän aineiston osalta tulos näyttää siltä, että parisuhteen solmiminen vaikuttaa hienokseltaan negatiivisesti subjektiivisesti koettuun valtaan. Tutkittavat naisryttäjät kokivat päätösvaltaa parisuhteessa, mutta eivät niin paljon dominanssia, myös tahdonvoiman kokeminen oli vähäisempää kuin ei-parisuhteessa olevilla. Tulos on samansuuntainen verrattaessa aikaisempiin tutkimuksiin, (luku 3).

Toisaalta päätöksenteko ja valtasuhteet parisuhteessa ovat erittäin kompleksinen kokonaisuus. Tässä tutkimuksessa tulee esiin, että parisuhteessa olevilla naisilla koettu päätösvalta oli suurempi kuin ei-parisuhteessa olevilla. Tuloksen sisältöä ja tulkintaa voidaan lähestyä monelta eri suunnalta, joista eräs liittyy parisuhteessa elävien yleiseen positiiviseen statukseen yhteiskunnassa. Parisuhteessa olevia (sekä miehiä että naisia) arvostetaan taloudellisesti vakavara-raisempina verrattuna ei-parisuhteessa oleviin.

TAULUKKO 30 Lasten lukumäärän ja vallan kokemisen välinen suhde

Lasten lukumäärä		Päätösvalta	Dominanssi	Tahdonvoima
Ei lapsia	Ka	76,4	78,8	76,6
	N	5	5	5
	Kh	22,244	28,19	25,54
1-2 lasta	Ka	73,96	68,04	70,78

(jatkuu)

TAULUKKO 30 (jatkuu)

	N	23	23	23
	Kh	17,491	17,026	12,951
3 lasta tai enemmän	Ka	73,75	62,19	64,56
	N	16	16	16
	Kh	20,616	17,026	12,951
Yht.	Ka	74,16	67,14	69,18
	N	44	44	44
	Kh	18,748	16,985	17,587

Tutkimuksen valossa näyttää siltä, että naisyrittäjän vallan kokeminen vähenee lasten myötä. Ne naisyrittäjät, joilla ei ollut lapsia, kokivat eniten kaikkia vallan elementtejä: päätösvaltaa, dominanssia ja tahdonvoimaa. itsenäisinä toimijoina vailla perheen asettamia vaatimuksia, he kokevat paremmin olevansa vallassa ja saavansa asioita päätökseen haluamallaan tavalla. On hyvä huomata, että ruuhkavuosia elävistä naisista lapsettomien ryhmä on pieni marginaali ja pääjoukolla on vähintään yksi lapsi. Mielenkiintoista tuloksissa on se, että lasten lukumäärän kasvu ei näytä vaikuttavan merkittäväällä tavalla vallan menettämistä lisäävästi. Suurin ero ja merkitys on siis sillä onko lapsia vai ei.

TAULUKKO 31 Yrityksen perustamistavan ja vallan kokemisen välinen yhteys

Yrityksen perustamistapa?		Päätösvalta (sig. 0,01)	Dominanssi	Tahdonvoima
Perustin yrityksen itse	Ka	79,29	66,00	70,86
	N	14	14	14
	Kh	19,400	16,852	19,591
Perustin yrityksen yhdessä muiden kanssa	Ka	86,20	72,50	78,70
	N	10	10	10
	Kh	8,561	15,501	14,330
Yritys siirtyi minulle sukupolvenvaihdoksessa	Ka	68,21	67,50	62,14
	N	14	14	14
	Kh	18,356	19,879	16,723
Ostin valmiin yrityksen	Ka	55,00	56,67	63,33
	N	3	3	3
	Kh	5,000	15,275	5,774
En osaa sanoa	Ka	57,00	63,33	68,33
	N	3	3	3

(jatkuu)

TAULUKKO 31 (jatkuu)

	Kh	20,421	11,547	22,546
Yhteensä	Ka	74,16	67,14	69,18
	N	44	44	44
	Kh	18,748	16,985	17,587

Yrityksen perustamistavan ja vallan kokemisen välinen yhteys näyttää siltä, että naisyritykset kokevat valtaa parhaiten sellaisessa yrityksessä, jota he ovat olleet perustamassa yhdessä muiden kanssa. Seuraavaksi eniten vallan tunnetta vahvistava tapa oli perustaa yritys itse. Sukupolvenvaihdos tai valmiin yrityksen ostaminen ei erityisesti nostanut esiin vallan kokemista. Aikaisemman tutkimuksen valossa on ymmärrettävää, että esimerkiksi sukupolvenvaihdokseen liittyy runsaasti päätöksentekoon ja muihin vallan elementteihin luettavia teki-joita. Esimerkiksi tapauksissa, joissa työt siirtyvät seuraavalle sukupolvelle, mutta valta jää edeltävälle. Tällainen tilanne ymmärrettävästi ei lisää subjektiivisesti koettua valtaa. Ilmiönä tilanne, jossa yritys perustetaan yhdessä muiden kanssa, sopii aikaisempaan kuvaan naisista verkostoitujina ja ryhmätyöskentelijöinä. Heille sopii tilanne, jossa valta on jaettu useiden toimijoiden kesken. On tärkeää, että naisyritykset kokee subjektiivista valtaa ja dominanssia sopivassa suhteessa tehdäkseen tärkeitä päätöksiä ja koettu tahdonvoima vahvistaa toimintaa. Erityisesti ruuhkavuosivaiheessa voidaan olettaa, että on merkityksellistä verkostoitua ja saada tukea muilta, koska erilaiset vaatimukset rasittavat ja toisaalta rajoittavat vallan ottamista.

5.1.3 Naisyritykset - yhteistyö ja kasvu

Kuten edellä, luvussa perheyrittäjän naisten erityispiirteitä (luku 2.3.1), todettiin aikaisemman tutkimuksen mukaan, että naisyrityksille on luontevaa tehdä yhteistyötä toisten kanssa (Merrill-Sands & Kolb 2001). Heille on merkityksellistä, että sosiaaliset suhteet ovat kunnossa ja he toimivat aktiivisesti omien läheisverkostoidensa jäseninä, esimerkiksi huolehtivat lähisukulaistensa asioista. Toisaalta, aikaisemmasta tutkimusaineistoista löytyy mainintoja ajatuksesta, että johtavassa asemassa olevat naiset toimivat häikäilemättömästi, eivätkä yhteistyössä muiden kanssa (Lee-Ross & Lashley 2009, 237). Näin ollen heräsi mielenkiinto myös yrityksen naisten yhteistyöhalukkuudesta.

Käsillä olevaan tutkimukseen osallistuneista naisyrityksistä 24 % luo aktiivisesti yhteyksiä asiakkaisiinsa ja yhteistyökumppaneihinsa. 62% naisista on valmiita lähtemään mukaan toisten esimerkistä ja pyydettyinä. Vain 11 % osallistuneista kertoi suhtautuvansa varauksella yhteistyöhön. Tulosten mukaan subjektiivisesti koettu valta vaikuttaa vahvasti yhteistyöhalukkuuteen ja uusien mahdollisuuksien hakemiseen. Valtaa kokevat perheyrittäjän naiset tuntuvat omaavan hyvän itsetunnon ja lisäksi heillä on tasapaino haasteiden ja resurssien välillä. Näin ollen heidän toimintaansa kuvaa optimistinen asenne ja tulevaisuuden tavoitteet yrityksen osalta vaikuttavat positiivisilta.

TAULUKKO 32 Yhteistyöhalukkuus

Yhteistyöhalukkuus	N	%	V %	K %
Luon aktiivisesti yhteyksiä asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin	23	24,2	24,2	24,2
Lähden mielelläni pyydetessä mukaan yhteistyöhön	59	62,1	62,1	86,3
Suhtaudun yhteistyöhön varoen	11	11,6	11,6	97,9
Olisin valmis yhteistyöhön, mutta muilla ei ole halukkuutta	2	2,1	2,1	100,0
Yhteensä	95	100,0	100,0	

Edellisessä kysyttiin, tekeekö henkilö yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa vai toimiiko hän mieluummin yksin? Vastauksista valittiin vaihtoehto, joka kuvasi parhaiten vastaajan ajattelua. Yhteistyöhalukkuutta arvioitiin tässä käsillä olevassa tutkimuksessa myös vahvimmin valtaa kokevien (N=34) joukossa. Tämä vahvojen naisten joukko vaikuttaa olevan erityisen kiinnostunut yhteistyöstä ja verkostoitumisesta. Heistä 44 % luo aktiivisesti yhteyksiä asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Lisäksi 47 % vastanneista on valmis lähtemään mukaan yhteistyöhön pyydetessä. Varovaisesti yhteistyöhön suhtautuu vain alle 6 % vastanneista. Tämä tulos on mielenkiintoinen, koska usein stereotyyppiset asenteet voimakkaista ihmisistä sisältävät ajatuksia itsekkäistä yksilösuorittajista, eikä suinkaan aktiivisista verkostoitujista.

TAULUKKO 33 Yhteistyöhalukkuus vahvasti valtaa kokevien joukossa

Yhteistyöhalukkuus	N	%	V %
Luon aktiivisesti yhteyksiä asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin	15	44,1	44,1

(jatkuu)

TAULUKKO 33 (jatkuu)

Lähden mielelläni pyydetessä mukaan yhteistyöhön	16	47,1	47,1
Suhtaudun yhteistyöhön varoen	2	5,9	5,9
Olisin valmis yhteistyöhön, mutta muilla ei ole halukkuutta	1	2,9	2,9
Yhteensä	34	100,0	100,0

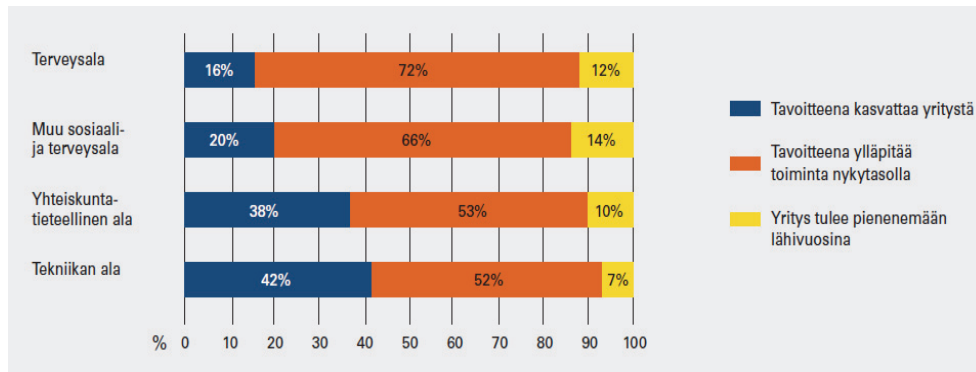
Yllä mainitut tulokset tukevat aikaisemman työministeriön "Kehitystä naisten ehdoilla" -tutkimuksen (2006) esiin nostamia naisyrittäjyyttä kuvaavia elementtejä. Työministeriön tutkimuksessa todetaan, että naisyrittäjyydelle on ominaista, että

1. Toiminta täydentää usein joustavasti julkista sektoria
2. Toiminta liittyy naisten arkeen
3. Toiminta vastaa paikalliseen kysyntään
4. Toiminta liittyy paikalliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen
5. Toiminta perustuu yhteisöllisyyteen
6. Toiminta vahvistaa paikallista identiteettiä
7. Toiminta on usein pienimuotoista
8. Toiminta perustuu ruohonjuuritason naisten aloitteellisuuteen

Joustavuus, työn linkittäminen arkeen ja paikallisesti omaan yhteisöön ovat omiaan lisäämään verkostoitumista ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. On luonnollista, että eri yrittäjät kilpailevat keskenään yritysten menestymisen näkökulmasta, mutta vaikuttaa siltä, että erityisesti naisyrittäjille pelkän taloudellisen voiton maksimoiminen ei ole ensisijaista. Keskiöön nousevat yhteisöllisyys, sosiaalisuus ja toimivan työyhteisön ja elinpiirin, sekä arjen käytännöllisyyden korostaminen. Työministeriön tutkimustuloksissa mainitaan lisäksi, että naiset määrittelevät kehittämistoiminnassaan talouden ja kehittämisen laajemmin kuin rahataloutena. (Työministeriön Employment-julkaisu "Kehitystä naisten ehdoilla" 2011).

Suomessa naisyrittäjien määrä kaikista yrittäjistä on noin 30 %, tämä luku on EU-maiden välisessä vertailussa suhteellisen korkea (Tervo & Haapanen 2007). Sen sijaa kasvuyrittäjyys on Suomessa harvinaista, vaikkakin työllisyyden näkökulmasta merkittävää. Vuosina 2006-2009 kasvuyrityksiä oli koko maassa vain 691, tämä on 4,8 % vähintään 10 hengen jatkaneista yrityksistä. Räjähdysmäisesti, (yli 100% kasvua edellisikauteen) kasvoi 23 yritystä, joka on prosentuaalisesti alle 0,2 %. Talouskriisin arvellaan olleen kasvuyritysten määrän laskun syynä (TEM 2011).

Tuoreessa tutkimuksessa: ”Yrittäjyys, työ ja hyvinvointi korkeasti koulutettujen keskuudessa, Selvitys akavalaisien liittojen jäsenistössä” on tarkasteltu yrittäjien kasvutavoitteita (Luomala, Akola, & Heinonen 2011).



KUVIO 16 Kasvutavoitteet tieteenaloittain

Kasvutavoitteet painottuvat miesvaltaiselle tekniselle alalle. Kasvutavoitteet ovat luonnollisia teknisillä aloilla, joissa yrittäjä voi hyödyntää omaa osaamistaan kehittämällä innovatiivisen tuotteen tai palvelun, jonka voi tuotteistaa, patentoida ja myydä eteenpäin. Tällaiselle tuotteelle suotuisilla markkinoilla syntyvä kysyntä saa aikaan kasvuyrittäjyyttä. Sosiaali- ja terveysaloilla valtaosa yrittäjistä on naisia (70–79 %). Sosiaali- ja terveyspalveluissa yrittäjä toimii hiukan eri tavalla, hänen ”tuotteensa” on vahvasti sidoksissa yrittäjän omaan persoonaan ja ammattitaitoon. Toisaalta myös näillä aloilla voidaan tuotteistaa omaa osaamista esimerkiksi rakentamalla erilaisia palvelupaketteja ja sitä kautta jalostaa yritystoimintaa kohti kasvuyrittäjyyttä. Mainittakoon, että tutkimus on rajattu korkeasti koulutettuihin yrittäjiin. (Luomala, Akola, & Heinonen 2011).

TAULUKKO 34 Kasvuintentio akavalaisilla yrittäjillä

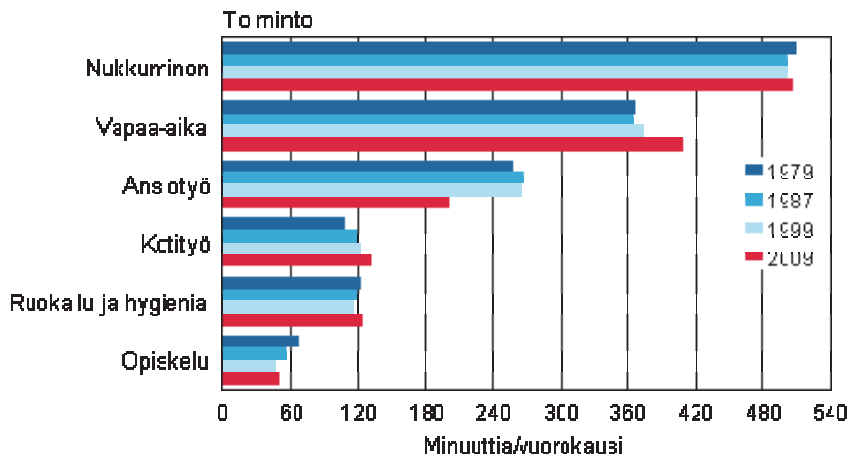
Kasvutavoite	Naiset (N=733)	Miehet (N=442)
Tavoitteena kasvattaa toimintaa	22 %	35 %
Tavoitteena ylläpitää toiminnan nykyinen volyyymi	66 %	56 %
Yritys tulee pienene-mään lähivuosina	12 %	9 %
Yhteensä	100 %	100 %

Perheyrittäjänäisten kasvuorientaatio näyttää myös tämän käsillä olevan tutkimuksen valossa olevan melko niukkaa, vastaajista noin 18 % ilmoitti kasvuhaluukkuudestaan. On mielenkiintoista huomata samanlainen suuntaus naisyrittäjien vastauksissa tässä tutkimuksessa, kuin se on ollut aikaisemmissakin: Naisyrittäjät ilmeisesti ovat tyytyväisiä siihen, että he saavat elantonsa yrityksestä ja samalla voivat säädellä ja vaikuttaa omaan toimintaansa ja ajankäyttöön yrityksessä. Kuten aikaisemmin on todettu, naisyrittäjille näyttää olevan merkityksellistä se, että asiat heidän arjessaan sujuvat kokonaisvaltaisesti hyvin ja myös yrittäjyyteen liittyvät tehtävät ja velvollisuudet saadaan hoidetuksi (Merrill-Sands & Kolb 2001). Toisaalta tutkimukseen osallistuneet kuvasivat yrittäjänä toimimisen olevan innostavaa, asteikolla 1-10 vastaukset jakautuivat siten, että 7-10 vastauksia oli 75 %. Joten yrittäjyys on heille mieleinen valinta, ja he kokevat yrittäjänä toimimisen motivoivana.

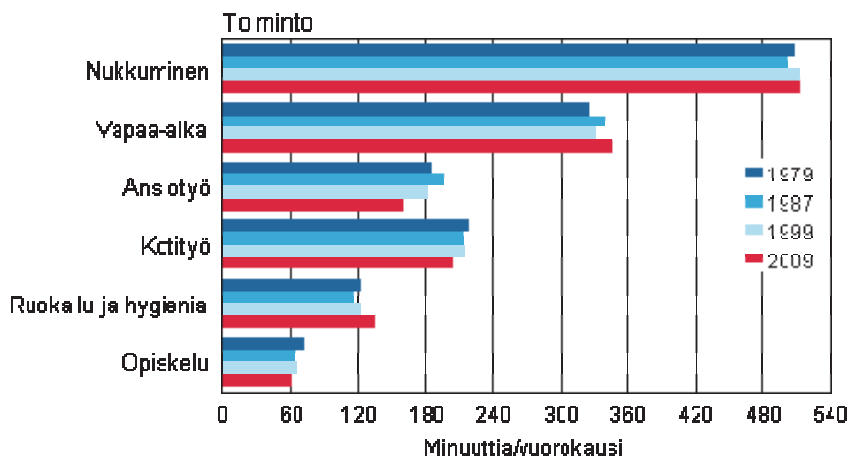
Niukkaan kasvuhaluukkuuteen voitaisiin pohtia monia muitakin selittäviä tekijöitä ja koettaa löytää esteitä kasvulle. Yhtenä selittävänä tekijänä voisi olla kognitiivinen pyrkimys hallita (konatiivisella alueella ilmenevää) epätasapainoa (Ruohotie 1998, 31, 143-145)⁸. Tilanteessa, jossa naisyrittäjällä on monta asiaa ja tehtävää hoidettavanaan yrittäjänä toimimisen ulkopuolella, esimerkiksi perheen asioiden ja lasten hoitovastuu, voidaan ajatella, että yrittäjyydessä riittää riittävän hyvän toimeentulon turvaaminen. Riittävän hyvällä toimeentulolla tarkoitetaan sellaista toimeentuloa, jonka avulla yrittäjä kokee tulevaisuuden toimeen itselleen asettamalla tasolla.

Eräs kasvuhaluukkuutta vähentävä tekijä naisten keskuudessa saattaa olla ajanpuute. Suomessa on tutkittu 1970-luvulta saakka kotityöhön käytettyä aikaa ja siinä olevia eroja naisten ja miesten välillä. Vuosikymmenten myötä eroissa on tapahtunut hienoista muutosta kohti miesten osallistumisen lisääntymistä, mutta kuitenkin naiset tekevät yhä valtaosan kotitöistä. Näin ollen naisilla on ikään kuin kaksi työtä: ansiotyö ja kotityö, josta kotityön tuntimäärä on viikossa noin 27. Käytetyssä työajassa oli jonkin verran eroa, johtuen lisääntyneestä osa-aikatyöstä erityisesti naisilla. Tutkimuksen mukaan työpäivän keskimääräinen pituus oli miehillä 7 tuntia 44 minuuttia ja naisilla vajaa seitsemän tuntia, kun mukaan lasketaan työaika pää- ja sivutyössä ilman työmatkoja. Tässä tutkimuksessa olivat mukana sekä yrittäjien että palkansaajien tiedot. (Tilastokeskus). Tämän ajan päälle lasketaan kotona tehty työ.

⁸ Ruohotien mukaan konaatiolla tarkoitetaan mentaalisia prosesseja, joiden avulla yksilö pystyy kehittymään. Konaatiot aiheuttavat eräänlaisen sisäisen epätasapainon, joka syntyy esimerkiksi muutoksenhalusta. Konatiivisen alueen käsitteitä ovat impulssi, halu, tahto ja määrätietoinen pyrkimys. (Ruohotie 1998, 31).



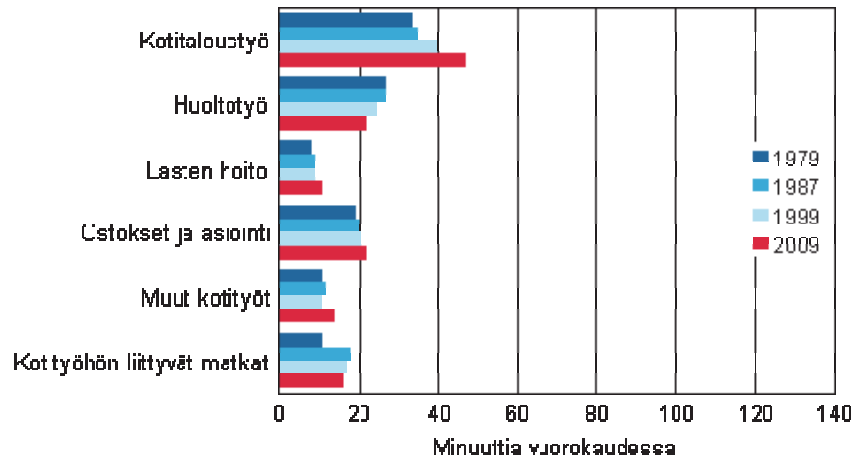
KUVIO 17 10-64-vuotiaiden miesten ajankäyttö



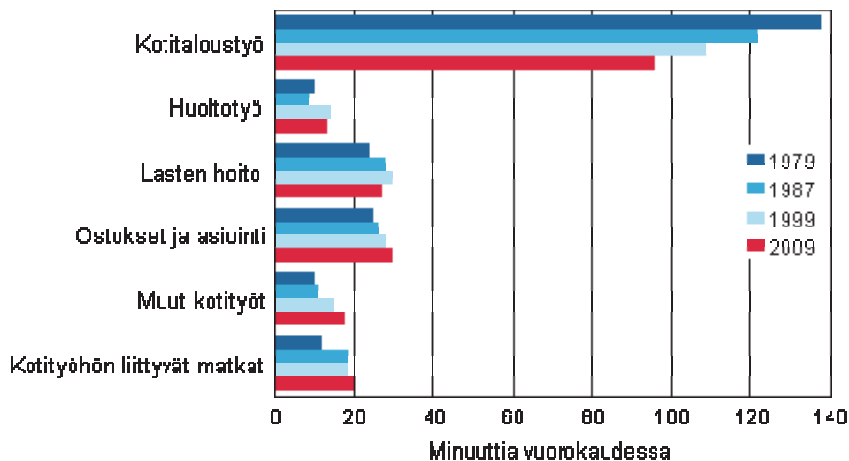
KUVIO 18 10-64-vuotiaiden naisten ajankäyttö

Työaika: Naiset tekevät jonkin verran lyhyempää työpäivää yrittäjinä. Tutkimuksen mukaan naisyrittäjän työaika on noin 7 tuntia ja miehen noin 45 min. enemmän. Voisiko tätä selittää juuri naisten kokonaisvaltaisella tavalla hallinnoida yhtä aikaa monia elämän osa-alueita? (vrt. Holmquist & Sundin 1990). Käytännön elämässä tutkimuksen mittareiden ulkopuolella on useita huomioita siitä, että naisyrittäjät saattavat keskellä päivää hoitaa perheen asioita, mm. hakea lapsia hoidosta tai käydä ruokakaupassa ostoksilla. Tämän lisäksi naisyrittäjä voi illalla tehdä työhön liittyviä tehtäviä kotona, tätä aikaa ei lasketa varsinaiseksi työajaksi. Vaikka tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole vertailla naisia ja miehiä, voidaan tässä yhteydessä todeta, että naiset toimivat eri tavalla kuin miehet.

Naisten osuus kotitöihin käytetystä ajasta on jonkin verran laskenut tutkimusvuosien aikana, syksyllä 2009 naisten osuus oli 61 prosenttia.



KUVIO 19 Miesten erityyppisiin kotitöihin käyttämä aika



KUVIO 20 Naisten erityyppisiin kotitöihin käyttämä aika

Väitöstutkimuksessa kotityönjaosta kahden ansaitsijan perheessä todettiin useiden perinteisten käsitysten ja asenteiden olevan yhä edelleen kotitöiden epätasaisen jakautumisen selittävinä tekijöinä. Tärkeimpinä tekijöinä nousivat esiin resurssit, käytettävissä oleva aika, sekä sukupuolirooliaasenteet. (Oinas 2010, 31.)

Naisyrittäjyyden toimialoilla kasvua ja kansainvälistymistä ei nähdä uusina kasvumahdollisuuksina, joita kohti kannattaisi pyrkiä. Tätä mieltä oli yli puolet vastaajista.⁹ Kasvuhaluukkuuden vähäisyyden syiksi mainittiin niukkojen resurssien ohella roolimallien puuttuminen, sekä syvään juurtuneet asenteet ja identiteettitason ajatusmallit. Tulosten arvioinnin yhteydessä ei tullut ilmi kenen asenteista oli kysymys. Todettiin myös, että kasvua ja kansainvälistymistä pitää asteittain tukea motivaatiota ja uskallusta rakentamalla. (Ytyä naisyritykseen 2013 – Naisyrittäjyyden kehittämisohjelma). Tähän käsillä olevaan tutkimukseen viitaten voidaan todeta, että naisyritykset eivät ole erityisen pelokkaita ja vailla motivaatiota, vaan heidän näkemyksensä yritykseen on kokonaisvaltainen ja ottaa huomioon myös perheen ja lähipiirin hyvinvoinnin. Ja nämä eri tekijät on hyvä sisällyttää kasvuyrittäjyyttä tukevaan ja arvioivaan tutkimukseen ja toimintaan.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi mielenkiintoisena selittävä tekijänä voidaan nähdä käsitys yrityksen identiteetistä, joka on aikaisemmin ollut jokseenkin myyttinen. Häggin (2011) mukaan nyky-yrittäjäksi ei enää synnytä, vaan kasvetaan ja monet yrittäjät pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan elämänsä kokonaisvaltaiseen hallintaan. Hänen mukaansa, ajatus siitä, millaiseksi yritys muodostuu, on kiinteästi yhteydessä liikeidean jalostamisen ja kehittämisen kanssa. Lisäksi, jos yrittäjä haluaa yhdistää työn ja perhe-elämän, arvovallinat ja käytännön toiminta täytyy tehdä ja suunnitella sen mukaisesti. (Hägg 2011).

Mainittakoon, että tässä tutkimuksessa ei ollut perheyrittäjien sukupolvenvaihdokseen liittyviä kysymyksiä ja siitä johtuen sukupolvenvaihdosta ei tässä työssä erikseen käsitellä.

Kasvuyrittäjyys ja siihen liittyvä vähäinen kiinnostukseen voidaan todeta, että naisyritysten toimintaa kuvastaa kokonaisvaltaisuus ja yhteisöllisyys, sekä verkostoituminen. Näistä lähtökohdista voisi ajatella, että kasvuorientaatio olisi luontevaa. Varmasti näin saattaa ollakin. Toisaalta, kun ajatellaan työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikkaa, on täysin selvää, että asioiden kokonaisuuden näkökulmasta on järkevää keskittyä ”riittävän hyvän” toimeentulon ylläpitämiseen. Koska naisyrityksen on kokonaisvastuussa perheensä hyvinvoinnin jatkumisesta ja ylläpitämisestä, hänen tulee huolehtia myös omasta jaksamisestaan. Näin ollen on luonnollista hillitä kasvua ja panostaa kokonaisuuksiin, perheen ja yrityksen hyvinvoinnissa. (Vrt. Tagiuri).

⁹ Taloustutkimus Oy:n tekemä tutkimus Yrittäjien Keskuksen toimeksiannosta. Tarkoituksena oli selvittää jäsenten mielipiteitä ajankohtaisista asioista. Kysely lähetettiin 1 100 jäsenelle ja vastausprosentti oli 41,5. 85 % vastaajista oli iältään 36-65 -vuotta ja 44 % toimi työnantajayrittäjänä ja 42 % yksinyrittäjänä. 41 % vastaajista oli toiminut yrittäjänä yli 15 vuotta. Taustatiedoista ei ilmennyt millä maantieteellisellä alueella yrittäjät toimivat. Suurimmat toimialat, joita vastauksen yrittäjät edustivat, oli kauppa (33 %), sosiaali- ja terveyspalvelut (14 %), sekä liike-elämän palvelut (13 % vastaajista).

5.1.4 Koettu valta menestystekijänä

Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin vahvaa vallantunnetta kokevan naisperheyrittäjän henkilökuva. Millaisia menestystekijöitä liittyy vahvaan vallantunteeseen ja mitä muita yhteisiä tekijöitä tällä ryhmällä on. Vahvalla vallantunteella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä vastaajien joukkoa (N=34), jotka ovat vastanneet kokevansa kolmea vallan elementtiä: päätösvaltaa, dominanssia ja tahdonvoimaa vähintään tasolla 70 (asteikolla 0-100).

TAULUKKO 35 Vahva vallantunne

Vahva vallantunne	N	Min	Max	Ka	Kh
Päätösvalta	34	70	100	85,15	9,264
Dominanssi	34	70	100	80,41	9,342
Tahdonvoima	34	70	100	82,29	9,781
Yhteensä	34				

Seuraavassa taulukossa kuvataan, miten vahvan vallantunteen kokeminen jakautui kolmen eri valtaelementin välillä. Taulukossa käy ilmi, että eniten henkilöt kokivat, että heillä on päätösvaltaa, seuraavaksi tahdonvoimaa ja dominanssia. Kahden viimeisen välillä ei tosin ollut suurta eroa.

TAULUKKO 36 Vahvan vallantunteen jakautuminen

	Päätösvalta	Dominanssi	Tahdonvoima
N	34	34	34
Keskiarvo	85,15	80,41	82,29
Mediaani	86,50	80,00	80,00

TAULUKKO 37 Päätösvalta ja vahva vallantunne

Päätösvalta	N	%	V %	K %
70	5	14,7	14,7	14,7
80	11	32,4	32,4	47,1
85	1	2,9	2,9	50,0
88	1	2,9	2,9	52,9
90	10	29,4	29,4	82,4
92	1	2,9	2,9	85,3
100	5	14,7	14,7	100,0
Yht.	34	100,0	100,0	

Päätösvalta vaikuttaa olevan merkityksellinen valtaelementti. Tämä taulukko vastaa kysymykseen päätösvalan ja vahvan vallantunteen välisestä suhteesta.

TAULUKKO 38 Dominanssi ja vahva vallantunne

Dominanssi	N	%	V %	K %
70	10	29,4	29,4	29,4
75	2	5,9	5,9	35,3
80	13	38,2	38,2	73,5
90	4	11,8	11,8	85,3
95	3	8,8	8,8	94,1
99	1	2,9	2,9	97,1
100	1	2,9	2,9	100,0
Yht.	34	100,0	100,0	

Tämän taulukon mukaan dominanssi ja vahva vallankokeminen keskittyvät asteikolle melko tasaisesti välille 70–80.

TAULUKKO 39 Tahdonvoima ja vahva vallantunne

Tahdonvoima	N	%	V %	K %
70	8	23,5	23,5	23,5
74	1	2,9	2,9	26,5
78	2	5,9	5,9	32,4
80	10	29,4	29,4	61,8

(jatkuu)

TAULUKKO 39 (jatkuu)

85	1	2,9	2,9	64,7
89	1	2,9	2,9	67,6
90	6	17,6	17,6	85,3
95	1	2,9	2,9	88,2
99	1	2,9	2,9	91,2
100	3	8,8	8,8	100,0
To- tal	34	100,0	100,0	

Tahdonvoima on myös merkityksellinen valtaelementti. Sen kokeminen jakautui melko tasaisesti, huippukohtat olivat tasakymmenien 70, 80 ja 90 kohdalla.

Ikärakenteeltaan vastaajat sijoittuvat 22 ja 64 ikävuoden välille ja jakauma on melko tasainen. Tutkimukseen osallistuneiden keski-ikä on noin 44 vuotta, (43.67 vuotta). (Tässä aineistossa on ilmeisesti sattumalta tilastollinen piikki kahdessa ikäryhmässä: 31- ja 56 -vuotiaissa, joissa kummassakin ryhmässä vastaajia on enemmän kuin kolme henkilöä.)

TAULUKKO 40 Ammatti- tai jatkokoulutus

	N	%	V %	K %
Ei ammattikoulutusta	3	8,8	9,1	9,1
Ammattikoulu tai -opisto	18	53,0	54,6	63,7
Alempi korkeakoulututkinto	5	14,7	15,1	78,8
Ylempi korkeakoulututkinto tai enemmän	6	17,6	18,2	97,0
Muu	1	2,9	3,0	100,0
Yhteensä	33	97,1	100,0	
Puuttuu	1	2,9		
Yhteensä	34	100,0		

Kaikista vastaajista 55,9 % on ylioppilaita ja lisäksi lähes jokainen on hankkinut ammatillisen tutkinnon, ammatillisen kurssin tai enemmän. Vastanneiden joukosta yli puolella, 54,6 %, on koulu- tai opistotason tutkinto ja joka kolmannella on vähintään alempi korkeakoulututkinto. Täysin vailla ammatillista koulutusta on ainoastaan kolme vastaajaa, 9%.

TAULUKKO 41 Toimiala

	N	%	V %	K %
Maatalous, riistatalous ja metsätalous	3	8,8	9,7	9,7
Rakentaminen	3	8,8	9,7	19,4
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilök	2	5,9	6,5	25,8
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	2	5,9	6,5	32,3
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	1	2,9	3,2	35,5
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut	3	8,8	9,7	45,2
Koulutus	1	2,9	3,2	48,4
Terveystenhoito- ja sosiaalipalvelut	2	5,9	6,5	54,8
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	6	17,6	19,4	74,2
Muu toimiala	6	17,6	19,4	93,5
En osaa sanoa	2	5,9	6,5	100,0
Yhteensä	31	91,2	100,0	
Puuttuu	3	8,8		
Yhteensä		100,0		

Vahvaa vallantunnetta kokevat naisyritykset toimivat hajautetusti eri toimialoilla, niin maatalouden, tukku- ja vähittäiskaupan, majoituksen, ravitsemuksen, liike-elämän, terveydenhuollon, sosiaalipalvelujen ja muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen saralla. On mielenkiintoista, että perinteisesti miehiset alat, kuten rakentaminen, kuljetus, varastointi ja tietoliikenne, olivat yhtä lailla edustettuina. Toisaalta taas tässä ryhmässä koulutus ja terveydenhuolto ja sosiaaliala olivat toki edustettuina, mutta tämän ryhmän edustus jäi näillä perinteisesti naisialoilla suhteessa vähäiseksi, koulutuksessa 3 % ja terveys- ja sosiaalialalla 6% vastanneista.

Vahvaa vallantunnetta kokevien perheyrittäjien kotitalouksien yhteenlasketut ansiot vaihtelevat hyvin minimaalisista ansioista, yli 85 000 euron vuosituloihin. Noin 15 % vastaajista ei halunnut ilmoittaa tulojaan.

TAULUKKO 42 Yrittäjän henkilökohtaiset vuositulot

	N	%	V %	K %
Alle 25.000 euroa	17	50	50	50
25.001- 50.000	7	20,5	20,5	70,5
Yli 50.001 euroa	5	14,7	14,7	85,2
En osaa sanoa/ halua sanoa	5	14,7	14,7	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

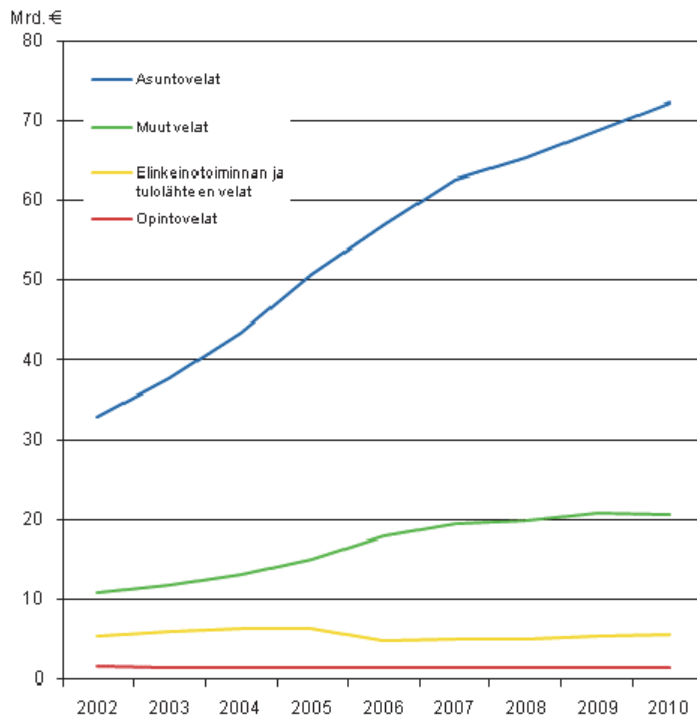
Vuositulotietojen mukaan puolet vastaajista ansaitsee korkeintaan 25 000 €. Summa vaikuttaa melko alhaiselta ja tässä onkin hyvä huomioida se, että yrittäjät eivät aina maksa itselleen säännöllistä palkkaa. Heidän tulonsa rakentuu yrityksen menestyksen mukaisesti ja saattaa vaihdella vuosittain merkittävästi. Tilastokeskuksen mukaan yrittäjien tulot jakautuvat siten, että ansiotulon osuus on $\frac{3}{4}$ kokonaistulosta. $\frac{1}{4}$ tulosta tulee pääomatulon muodossa, esimerkiksi osinkoina. (Tilastokeskus 2008).

Tuloksia eteenpäin katsottaessa, tällä vahvasti valtaa kokevien yrittäjien joukolla ei ole kovin suuria henkilökohtaisia tai perhekohtaisia lainoja rasitteenaan. Noin 60 % vastaajista ilmoittaa, että heillä on asuntolainaa alle 20 000 €.

TAULUKKO 43 Asuntolainan suuruus

	N	%	V %	K %
Alle 20.000 euroa	20	58,8	58,8	58,8
20.001 - 100.000	7	20,6	20,6	79,4
Yli 100.000 euroa	6	17,6	17,6	97
En osaa sanoa	1	2,9	2,9	100
Yht.	34	100,0	100,0	100

Vertailun vuoksi voidaan sanoa, että Tilastokeskuksen mukaan suomalaisilla on asuntolainaa keskimäärin joka kolmannella. Suurimmat asuntovelalliset ovat 35–44-vuotiaiden asuntokunnat, joilla asuntovelkaa on 114 550 euroa asuntovelallista asuntokuntaa kohti. Viime vuosina asuntovelat ovat olleet Tilastokeskuksen mukaan nousussa ja asuntokuntien velkaantumisaste, jolla tarkoitetaan velkojen osuutta käytettävissä olevista rahatuloista, oli 70 % vuonna 2002 ja 109 % vuonna 2009.



KUVIO 21 Asuntokuntien velat velkalajeittain 2002–2010, vuoden 2010 hinnoin (Tilastokeskus)

Myös muuta lainaa vastaajilla näyttää olevan maltillisesti. Tosin osa vastaajista määrittelee lainaosuutensa yli 40 000 ilman ylärajaa, joten lainan suuruutta ei tarkemmin voitu todeta.

TAULUKKO 44 Kotitalouden muu laina

	N	%	V %	K %
Ei ole muuta lainaa	13	38,2	38,2	38,2
Alle 10.000 euroa	8	23,5	23,5	61,8
10.000 - 20.000 euroa	3	8,8	8,8	70,6
20.001 - 40.000 euroa	3	8,8	8,8	79,4
Yli 40.000 euroa	5	14,7	14,7	94,1
En osaa sanoa	2	5,9	5,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Vastaajat kuvaavat taloudellista tilaansa siten, että he kertovat tulevansa erinomaisesti tai vähintään melko mukavasti toimeen. Mielenkiintoisen huomiosta tekee aikaisemmin ilmoitettu tulotaso, jonka mukaan yrittäjät eivät ole kovinkaan hyvätulaisia. Voidaankin ajatella, että heidän taloudellinen hyvinvointinsa rakentuu paitsi ansio- ja osinkotuloista, myös jostain muusta. Tarkempaa tietoa asiasta ei ole tämän tutkimuksen valossa saatavissa.

TAULUKKO 45 Taloudellinen tilanne ja käytettävissä olevan käteisen riittävyys

	N	%	V %	K %
Tulen/tulemme erinomaisesti toimeen	6	17,6	17,6	17,6
Tulen/tulemme melko mukavasti toimeen	19	55,9	55,9	73,5
Pärjään/pärjäämme, kun teen/teemme ostokset harkiten	8	23,5	23,5	97,1
Joudun/joudumme ajoittain tinkimään ostoksista	1	2,9	2,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Seuraavassa kahdessa kysymyksessä käsitellään vastaajien perhetilannetta, sitä elävätkö he yksin vai parisuhteessa, sekä perheen tilannetta koon ja lasten suhteen.

TAULUKKO 46 Vastaajan siviilisäätty

	N	%	V %	K %
Naimaton	3	8,8	8,8	8,8
Avoliitossa	5	14,7	14,7	23,5
Naimisissa	22	64,7	64,7	88,2
Eronnut	3	8,8	8,8	97,1
Ei vast.	1	2,9	2,9	100,0
Yht.	34	100,0	100,0	

Vastaajista 8,8 % on naimattomia ja asuu yksin, valtaosa, 79,4 % elää vakituises-
sa parisuhteessa, naimisissa tai avoliitossa. Vahvan vallantunteen omaavien
vastaajien joukko koostuu lapsiperheistä, 61,3 % vastaajista kertoo, että heidän
taloudessaan on 1-3 alle 21-vuotiasta lasta. 38,7 %:lla vastaajista ei ole yhtään
alle 21-vuotiasta samassa taloudessa, tämä voi tarkoittaa joko sitä, että heillä ei
ole lapsia ollenkaan, tai sitten lapset ovat jo vanhempia ja/ tai muuttaneet kotoa.

TAULUKKO 47 Perheen tilanne

	N	%	V %	K %
Asun yksin	3	8,8	8,8	8,8
Asun kaksin puolison kanssa	13	38,2	38,2	47,1
Asun puolison ja lasten kanssa	16	47,1	47,1	94,1
Olen yksinhuoltaja	1	2,9	2,9	97,1
Ei vast.	1	2,9	2,9	100,0
Yht.	34	100,0	100,0	

On mielenkiintoista havaita, että voimakkaasti valtaa kokevat naisyritykset
näyttävät olevan tavallisia perheellisiä naisia. Näillä naisilla on varmaankin
useita erilaisia velvoitteita myös kodinhoidon ja lasten suhteen. Lisäksi 38 %
vastaajista ilmoittaa, että heillä on säännöllisesti hoitovastuuta läheisistään,
mutta vain 2 %:lla vastaajista on hoitovastuuta omista vanhemmista. (Liite 2).

Aikaisemmissa tutkimuksissa ja kuvauksissa menestyvistä ja voimakkais-
ta naisista, heidät on usein leimattu häikäilemättömiksi ja heidän on arveltu
olevan yksinäisiä naisia, jotka ovat tehneet valinnan uran ja perheen välillä. Tä-
hän verrattuna on mielenkiintoista huomata, että vahvasti valtaa kokevat naiset
ovatkin aivan tavallisia perheen äitejä.

Seuraavaksi kysyttiin, mitä kautta naiset olivat hankkineet yrityksensä,
kysyttiin yrityksen perustamistapaa.

TAULUKKO 48 Yrityksen perustamistapa

	N	%	V %	K %
Perustin yrityksen itse	16	47,1	47,1	47,1
Perustin yrityksen yhdessä muiden kanssa	10	29,4	29,4	76,5
Yritys siirtyi minulle sukupolvenvaihdoksessa	5	14,7	14,7	91,2
Ostin valmiin yrityksen	1	2,9	2,9	94,1
En osaa sanoa	2	5,9	5,9	100,0
Yhteensä	34	100	100,0	

Yrityksen perustamisessa vahvasti valtaa kokevat naiset ovat olleet itsenäisesti aktiivisia. Lähes puolet, 47 % on perustanut yrityksensä itse. Kolmannes vastaajista kertoo perustaneensa yrityksen yhdessä muiden kanssa. Noin 15 % yrittäjistä kertoo saaneensa yrityksen sukupolvenvaihdoksen kautta. Vain 3 % yrittäjistä on ostanut valmiin yrityksen. Aktiivisuus yrityksen perustamisessa kertoo vahvasta itsetunnosta ja halusta vaikuttaa omaan elämäänsä.

TAULUKKO 49 Naisyrittäjän omistusosuus yrityksestä verrattuna koko aineistoon

Omistusosuus %	N = 34	N = 95
40	10,0	7,1
50	33,3	32,9
80	10,0	4,7
100	46,7	43,5
yhteensä V %	100,0	100,0
puuttuu %	11,8	10,5

Vahvaa hallintaa ja vaikuttamishalua päätöksenteossa kertoo myös se, että lähes puolet vastaajista omistaa yrityksensä kokonaisuudessaan itse: 100 % omistus on 46,7 %:lla vastaajista. Kaikki vastaajat ovat merkittävässä omistaja-asemassa vähintään 40 %:n osuudella. Tämä tulos poikkeaa jonkin verran, kun sitä verrataan koko naisyrittäjien aineistoon. Heidän mukaansa omistajuus jakautuu laajemmin ja painopisteet ovat joko puoliksi omistamisessa, todennäköisesti yhdessä puolison kanssa, 32,9 %, tai sitten he omistavat yrityksensä kokonaan, 43,7 % vastanneista.

Tulosten mukaan vaikuttaa siltä, että naisyritykset kokevat yritystoiminnan olleen hyvä valinta. Heistä valtaosa on saavuttanut oman kokemuksensa mukaan yritystoiminnan avulla kaiken, mitä on halunnutkin. Väittämä on erittäin vahva, sillä jos henkilö kokee saavuttaneensa ne tavoitteet, mitä on halunnutkin ja yritystoiminta on vastannut odotuksia, tarkoittaa se samalla sitä, että omat tavoitteet ovat selkeästi tiedostettuja. Tulos kertoo myös siitä, että henkilö on varma itsestään ja saavutuksistaan.

TAULUKKO 50 Yritystoiminta on vastannut toiveisiin

		N	%	V %	K %
	0= Ei ollenkaan				
	0 - 3	3	8,8	8,8	8,8
	4 - 6	8	23,6	23,6	32,4
	7 - 9	21	61,8	61,8	94,1
	10= Täysin	2	5,9	5,9	100,0
	Yhteensä	34	100,0	100,0	

Myös positiivinen kokemus panosten ja palkkioiden hyvästä suhteesta on samassa linjassa. Molemmat vastaukset antavat kuvan yrittämisen kannattavuudesta, sekä tyytyväisyydestä uravalinnassa.

TAULUKKO 51 Yritykseen kohdistetut panokset ja palkkiot ovat tasapainossa

		N	%	V %	K %
	0= Ei ollenkaan				
	0 - 3	5	14,7	14,7	14,7
	4 - 6	8	23,5	23,5	38,2
	7 - 9	20	58,8	58,8	97,1
	10= Täysin	1	2,9	2,9	100,0
	Yhteensä	34	100,0	100,0	

Edellä olevien lisäksi kysyttiin, lisäksi yrittäjyyden innostavuudesta. Vastaajista yli puolet, 55 %, on sitä mieltä, että yrittäjyys on erittäin tai täysin (9-10 asteikolla 0-10) innostavaa. Näissä tuloksissa siis näyttäytyy innostunut ote työhön ja työn tuottamiin tuloksiin elämän eri alueilla. Tämä ryhmä ei koe yrittäjyyttä raskaana raatamisena vailla tuloksia, vaan kokemus on heille kaikin puolin positiivinen.

TAULUKKO 52 Yrittäjyys on innostavaa

	N	%	V %	K %
0= Ei ollenkaan				
0 - 3	1	2,9	2,9	2,9
4 - 6	4	11,7	11,7	14,6
7 - 9	20	58,8	58,8	73,5
10= Täysin	9	26,5	26,5	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Seuraavaksi selvitettiin naisten suhdetta riskeihin, sekä heidän ajatuksiaan tulevaisuuden näkymistä. Tämän tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että vahvaa valtaa kokevat naiset eivät ilmeisesti kaihda riskejä. Tulosten mukaan heidän kokemuksensa epäonnistumisen riskeistä ja niiden mahdollisuuksista hajaantuvat vaihteluvälille 0-10. Kuitenkin tulosten mukaan yrittäjänaiset arvelevat riskit ennemmin vähäisiksi kuin erittäin todennäköisiksi.

TAULUKKO 53 Epäonnistumisen riski

	N	%	V %	K %
0= Ei ollenkaan	1	2,9	2,9	2,9
1	5	14,7	14,7	17,6
2	5	14,7	14,7	32,4
3	5	14,7	14,7	47,1
4	3	8,8	8,8	55,9
5	4	11,8	11,8	67,6
6	1	2,9	2,9	70,6
7	2	5,9	5,9	76,5
8	2	5,9	5,9	82,4
9	4	11,8	11,8	94,1
10= Täysin	2	5,9	5,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Kaiken kaikkiaan yrityksen tulevaisuus näyttäytyy vastaajaryhmälle erittäin lupaavalta. Heistä valtaosa, yli 70 % ilmoittaa yrityksen tulevaisuusnäkymät loistaviksi, (7-10, asteikolla 0-10).

TAULUKKO 54 Näyttääkö tulevaisuus lupaavalta?

	N	%	V %	K %
3	1	2,9	2,9	2,9
4	1	2,9	2,9	5,9
5	5	14,7	14,7	20,6
6	1	2,9	2,9	23,5
7	2	5,9	5,9	29,4
8	11	32,4	32,4	61,8
9	10	29,4	29,4	91,2
10= Täysin	3	8,8	8,8	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Muita tekijöitä, joilla on merkitystä yrittäjien hyvinvointiin, mitattiin myös. Tulosten mukaan tämä naisten ryhmä, joka kokee vahvaa subjektiivista valtaa, näyttäytyy voimaryhmänä, joilla on terve balanssi eri elämän alueilla: He kokevat, että eri roolit elämässä ovat tasapainossa. Tämä on erittäin merkityksellinen huomio, nimittäin aikaisempien tutkimusten mukaan erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koetaan yrittäjyyttä vähentävänä tekijänä. Se on myös yleisesti työhyvinvointia alentava tekijä useilla eri mittareilla mitattuna, (vertaa aikaisempiin tutkimuksiin: Goffee and Scase, 1985; Cromie and Hayes, 1988; Monaci, 1997). Aikaisemman tutkimuksen valossa huomio on mielenkiintoinen. Nämä naiset tunnistavat itsessään osittaista riittämättömyyden tunnetta, ja sitä, että aika ei aina riitä, mutta ilmeisesti nämä tunteet eivät heitä lannista. Heillä on valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan aikatauluunsa ja järjestää omat työnsä ja vapaa-aikansa siten, että he voivat olla tyytyväisiä elämäänsä ja tämän tutkimuksen mukaan eri haasteet eivät ole liian rasittavia, vaan he kokevat haasteiden ja voimavarojen olevan tasapainossa. Erityisesti kysyttäessä onko työn ja perheen yhteensovittaminen vaikeaa, he vastaavat, että se ei oikeastaan sitä ole, vaan he ovat lähes täydellisen tyytyväisiä ja onnellisia elämässään. He vastaavat, että jos saisivat elää elämänsä uudelleen, he eivät muuttaisi oikeastaan mitään.

Tämän aineiston mukaan tällaisia aktiivisia ja joustavia ihmisiä muut arvostavat ja naiset tunnistavat arvostuksen myös itsessään. Heidän elämänsä on aktiivista ja siinä on sopivasti vaihtelua ja virikkeitä. Elinympäristö vaikuttaa turvalliselta, varmaankin osiltaan siitä syystä, että he omalla aktiivisella ja optimistisellä otteellaan vaikuttavat oman elinympäristönsä laatuun. Sellaiset mielialat ja tunteet, kuten rauha, toivo ja elämän mielekkyys ovat tälle naisryhmälle ominaisia. Negatiiviset tunteet, kuten ahdistuneisuus ja työstressi eivät näitä naisia vaivaa. He arvioivat työkykynsä ja mielialansa erittäin hyväksi ja pitävät myös fyysisistä kuntoaan yllä.

TAULUKKO 55 Vahva vallankokemus ja hyvinvointitekijät

	Kes- kiarvo	Keskiha- jonta	N
1. Päätösvalta	85,15	9,264	34
2. Dominanssi	80,41	9,342	34
3. Tahdonvoima	82,29	9,781	34
4. Olosuhteitani kuvaa jatkuva muutos	6,59	2,754	34
5. Koen usein riittämättö- myyden tun- netta	5,18	3,261	34
6. Eri roolit ovat elämässäni ta- sapainossa	8,82	1,834	34
7. Elämäni olo- suhteet ovat erinomaiset	8,65	1,704	34
8. Elämässäni haasteet ja voimavarat ovat tasapai- nossa	8,47	1,879	34
9. Olen onnelli- nen	9,41	1,417	34
10. Työn ja per- heen yhteen- sovittaminen on vaikeaa	3,41	2,641	34
11. Olen tyyty- väinen elä- mäni	9,56	1,236	34
12. Koen usein, että käytettä- vissä oleva ai- ka ei riitä	7,06	2,984	34
13. Olosuhteeni ovat entistä monimutkai- sempia	4,35	2,859	34
14. Olen saanut elämältä kaik- ki tärkeät asi- at, joita olen halunnut	8,68	1,821	34
15. Työn ja muun elämän yh-	3,62	2,570	34

(jatkuu)

TAULUKKO 55 (jatkuu)

teensovittaminen on vaikeaa			
16. Olosuhteitani kuvaa jatkuva epävarmuus	4,09	2,656	34
17. Jos voisin elää elämäni uudelleen en muuttaisi melkein mitään	7,94	3,015	34
18. Koettu muiden arvostus	83,09	10,590	34
19. Joustavuus	82,29	11,270	34
20. Optimismi	76,12	18,269	34
21. Aktiivisuus	78,59	20,541	34
22. Koettu ympäristön turvallisuus	90,29	11,606	34
23. Ympäristön tarjoamat vaihtelu ja virikkeet	86,85	12,782	33
24. Tyytyväisyys elämään	77,21	13,908	34
25. Vaihtelun halu	68,71	14,379	34
26. Uteliaisuus	68,09	24,074	34
27. Elämän mielekkyys	87,74	11,503	34
28. Fyysinen kunto	64,24	21,260	34
29. Työkyky	87,18	10,758	34
30. Ahdistuneisuus	23,12	12,756	34
31. Minäpätevyys	82,59	10,136	34
32. Mieliala	78,82	16,521	34
33. Kiitollisuus	83,09	14,856	34
34. Toivo	82,21	11,648	34
35. Rauhan tunne	77,12	12,914	34
36. Trauma	56,47	31,367	34
37. Itsearvostus	86,53	10,805	34
38. Itsetietoisuus	61,12	21,792	34
39. Työstressi	46,32	24,148	34
40. Työnlaatu	84,62	12,424	34

Tämä vahvaa vallantunnetta kokeva naisryhtäjien joukko vaikuttaa tulosten valossa erittäin hyvinvoivalta ryhmältä. Mieleen jää kysymys siitä, miten ryhmän raportoima taloudellinen toimeentulo ja siihen liittyvä tyytyväisyys ja melko alhainen tulotaso voidaan selittää. Viime aikoina on jälleen noussut keskusteluun pohdinta siitä, mikä suhde taloudellisella menestyksellä ja koetulla onnellisuudella voi yksilölle olla. 1970-luvulla Richard Easterlin tutki onnellisuuden ja tulon välistä suhdetta. Kansainvälisessä vertailussa todettiin, että onnellisuustaso ei näytä nousevan varallisuuden kasvaessa kansallisesti eikä henkilökohtaisella tasolla sen jälkeen, kun minimitulo on saavutettu. Ilmiö tunnetaan Easterlinin paradoksina (Easterlin 1974).

5.1.5 Perheen merkitys naisryhtäjän elämässä

Naisryhtäjien asennetta ja kyvykkyyttä ryhtäjäksi ryhtymiseen on arvioitu melko ylimalkaisesti lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa. Tutkimuksen tuloksissa on usein todettu vahvasti, että naisilla ei ole yhtä vahvaa ryhtäjyysintentiota kuin miehillä on. Valitettavasti ainakin osassa tutkimuksista on jätetty huomiotta ryhtäjien elämän kokonaisvaltaisuus. Näin ollen erityisesti naisryhtäjien kompleksinen elämä eri sitoumuksineen on jäänyt huomioimatta. Tämän luvun tarkoituksena on tuoda uutta näkökulmaa naisryhtäjän ja perheen väliselle vuoropuhelulle. Mitä merkityksiä tämän tutkimuksen valossa perheellä on naisryhtäjän elämässä? Tämän luvun tarkoituksena ei ole vastata koko perheyryhtäjyystutkimuksen kentällä käytävään sinänsä mielenkiintoiseen keskusteluun perheen merkityksestä perheyryhtäjyys-tutkimuksessa, vaan keskustelu rajataan käsillä olevan tutkimusaineiston tuloksiin.

Edellisessä luvussa tuloksien mukaan vahvasti valtaa kokevat naisryhtäjät osoittautuivat olevan tavallisia perheellisiä naisia. Lisäksi tutkimus osoittaa, että perheellä on tälle naisryhmälle erittäin suuri merkitys. Naisille on merkitystä siitä, millaisia saavutuksia puoliso ja lapset saavat osakseen. Tarkastelussa oli koko perheyryhtäjänainesten (N=95) aineisto, sekä vertailun vuoksi voimakkaasti valtaa kokevat naiset (N=34). Näiden ryhmien välillä ei ollut mainittavaa eroa, vaan molemmille ryhmille puolison ja/ tai lasten saavutukset olivat erittäin tärkeitä. Hienoinen ero oli siinä, että vahvasti valtaa kokeville naisille puolison ja/ lasten saavutuksilla oli vielä enemmän merkitystä. Tämä on jälleen mielenkiintoinen havainto ja tukee aikaisemmin edellisessä luvussa esille tullutta vallan ja hallinnantunteen kokemisen yhdistymistä menestyvän ryhtäjänainesten kokonaiskuvaan perheellisenä naisena.

Vastaajat kuvasivat edelleen, että perheen antama tuki ja kannustus ovat tärkeitä elementtejä heidän elämässään.

Voidaan myös todeta keskihajonnan mukaan, että vastaajien ryhmä ei ole aivan tasainen, vaan vastauksissa oli hajontaa. Kuitenkin vastaukset painottuvat voimakkaasti sille kannalle, että perheen tuki ja kannustus, sekä työpanos ovat merkityksellisiä asioita naisryhtäjän arjessa. Samoin puolison ja lasten saavutukset ovat naisryhtäjälle merkityksellisiä.

TAULUKKO 56 Perheen merkitys naisryrittäjille

	Ka	Kh	N
1. Puolison ja / tai lasten saavutukset ovat minulle tärkeitä	9,22 9,71	2,398 2,209	95 =kaikki 34 = vahva vallantunne
2. Perheen kannustus ja tuki on minulle tärkeää	9,63 9,62	2,021 2,374	95 =kaikki 34 = vahva vallantunne
3. Perheen työpanos on merkityksellinen yrityksen menestymisen kannalta	7,84 8,15	3,431 3,249	95 =kaikki 34 = vahva vallantunne

Perheen merkitys vaikuttaa olevan tämän tutkimuksen mukaan erittäin tärkeä tekijä yrittäjänaisille. Naisten mielestä läheisten saavutukset ovat erittäin tärkeitä. Nämä saavutukset ovat monenlaisia asioita, joista perheessä voidaan yhdessä iloita.

Sosiaalinen pääoma vaikuttaa olevan naisryrittäjille merkityksellinen asia. Tässä tutkimuksessa on useita viittauksia sosiaaliseen pääomaan, vaikka se käsitteenä ei olekaan ollut tutkimuksen keskiössä. Sosiaalisella pääomalla voidaan käsittää monenlaisia yhteistyöhön ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvää tekijää, ja jotka ovat tutkimuksen tuloksissa nousseet naisryrittäjille merkityksellisiksi tekijöiksi. (Brush 1992; Ruuskanen 2001.)

5.1.6 Voimaantuminen

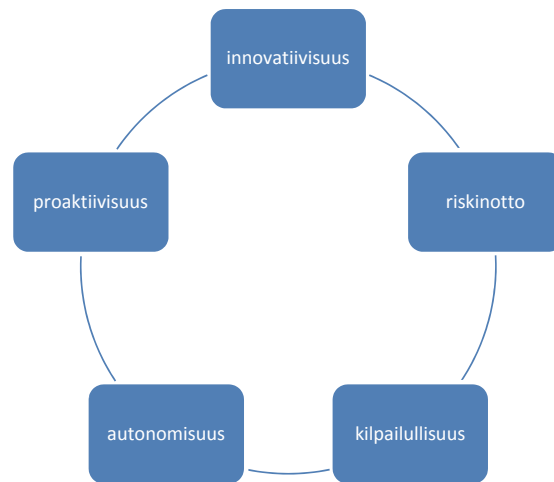
Valta ja voimaantuminen nähdään tämän tutkimuksen valossa yksilön henkilökohtaisesti kokemina sisäsyntyisinä prosesseina, jotka ovat siis positiivisia ja energiaa antavia tekijöitä. ¹⁰ Tähän käsillä olevaan tutkimukseen liittyen yhteis-

¹⁰ Myös erilaiset henkistä kehitystä ja itsetutkistelua korostavat meditatiiviset suuntaukset, esimerkiksi jooga ja transsendentaalinen meditaatio sekä niihin liittyvä neurologinen, psykologinen ja sosiologinen tutkimus korostavat positiivisen energisyyden tunnistamisen tärkeyttä henkilön sisäisen kasvun edellytyksenä. Tutkimusten mukaan meditaatio ja keskittyminen lyhyenkin suorituksena vaikuttavat aivojen toimintaan energiaa lisäävästi. Näin ollen voidaan ajatella, että tietoinen voimaantumiseen pyrkiminen meditaation avulla lisää sisäistä vallan tunnetta ja on yhteydessä yksilön hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Lue lisää: Lazar, Kerr, Wasserman, Gray, Greve, Treadway, McGarvey, Quinn, Dusek, Benson, Rauch, Moore & Fischl 2005).

tä on vallan ja voimaantumisen mahdollisuuksista tietoiseksi tulemisen tärkeys. Yksilön hyvinvointi ja minäpätevyyden kokeminen ovat yhteydessä tiedostettuun kokemukseen omista voimavaroista, sekä rajoituksista.

Miten tällä kaikella on vaikutusta yrittäjän elämään? Tutkimuksen tuloksista nousevat positiiviset elementit, jotka edistävät yksilön jaksamista omassa yrityksessään, vaikuttavat osaltaan yrittäjämäisen orientaation vahvistumiseen. Näitä yrittäjämäisen orientaation tunnusmerkkejä ovat innovatiivisuus, riskien hallinta, sekä oman työnsä tai yrityksensä suunnitelmallinen johtaminen, proaktiivisuus (Miller 1983; Lumpkin & Dess 1996). Nämä kolme keskeistä tekijää vahvistuvat, kun yrittäjä kokee onnistumisen tunteita päätöksenteossa. Kun yrittäjä kokee, että hänellä on valtaa toimia siten, että hän saa asioita tapahtumaan ja yrityksensä tuottaa tulosta, hän kokee voimaantumista.

Voimaantumisen voidaan nähdä olevan yhteydessä innovatiiviseen toimintaan, koska innovatiivisuus pitää sisällään positiivisen, innostuneen ja uutta luovan asenteen. Sama asenne on oleellinen myös voimaantumisen kokemisessa. Toinen yrittäjämäisen orientaation ja yrittäjämäisen toiminnan kolmesta kivijalasta liittyy riskien hallintaan. Yrittäjän pitää pystyä paitsi toimimaan innovatiivisesti, myös uskaltaa käytännön tasolla kokeilla, miten omista innovaatioista voisi rakentaa kannattavaa liiketoimintaa. Myös tässä subjektiivisen vallan tunnistaminen ja voimaatuminen rohkaisevat yrittäjää toimimaan dynaamisesti ja myös järkevästi. Järkevää päätöksentekoa tukee yrittäjän henkilökohtainen varmuus ja kokemus omista rajoistaan, toisin sanoen voimakas hallinnan tunne. (Toki on mahdollista hairahtua ylisuorittamisen puolelle, jossa usko omiin kykyihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin ei ole enää realiteeteissa, kuten narsistisessa persoonallisuushäiriössä (Kets De Vries 2006: 83-90).) Yrittäjämäisen orientaation kolmas perusta on yrityksen proaktiivisuus, jolla tarkoitetaan enakoivaa johtamista ja hallintaa. Myös tämän elementin tukena toimii tutkimuksesta nouseva vaikuttamismahdollisuuksien tunnistaminen ja voimaantuminen. Muita yrittäjämäisen orientaation piirteitä ovat aggressiivinen kilpailullisuus ja autonomisuus. Tämän käsillä olevan tutkimuksen valossa ei arvioitu yrittäjänäisten kilpailullisuutta, mutta toisaalta tuloksissa ilmenevä itsearvostus ja erilaiset muut voimaantumistekijät viittaavat siihen, että voimaantunut nais-yrittäjä toimii luonnostaan autonomisesti.



KUVIO 22 Yrittäjämäinen orientaatio (entrepreneurial orientation). Miller (1983); Lumpkin & Dess (1996)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan naisyrityksille on luontaista toimia yhteistyössä muiden kanssa, ja samalla kilpailu, sekä oman edun esillä pitäminen kuuluvat yrittäjän arkeen. Tämän tutkimuksen tulosten valossa voidaan ajatella, että omien voimavarojen ja kompetenssin tunnistaminen on avain yrityksen hyvään johtamiseen ja sitä kautta yrityksen menestykseen kilpailussa muiden yritysten kanssa, sekä pitkäikäisyyteen.

5.2 Haastattelututkimuksen tulokset

Tässä osiossa esitellään haastattelumenetelmän avulla saadut tulokset ja niiden tulkinnat. Haastattelussa käytettiin teemahaastattelumenetelmää ja käytetyt teemat ovat samat kuin aikaisemmin luvussa 5.1 on esitelty:

1. Perheyrittäjänaiset ja koettu valta
2. Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset
3. Naisyrittäjät - yhteistyö ja kasvu
4. Koettu valta menestystekijänä
5. Perheen merkitys naisyrityksen elämässä
6. Voimaantuminen

Haastattelut tehtiin syksyllä 2012 ja niiden avulla haluttiin saada lisää syvyyttä tutkimuksen tuloksiin. Tuloksissa nousee esiin vastaajien subjektiivisuus ja naisyrityksien omat kokemukset ovat keskiössä. Tulosten yhteydessä käytetään

autenttisia sitaatteja ja tutkimuksessa mukana olleet neljä naisyrittäjää on koodattu kirjain- ja numeroyhdistelmillä Y1, Y2, Y3 ja Y4.

Teemahaastattelumenetelmän ajatuksena on antaa tutkittavalle mahdollisuus vapaasti ilmaista itseään ja haastattelijä vain ohjailee tilannetta tarvittaessa, jos keskustelu siirtyy liiaksi teeman ulkopuolelle. Teemahaastattelussa annetaan usein tutkittavalle etukäteen tietoa niistä teemoista, joita on tarkoitus keskustelun avulla mahdollisimman vapaasti käsitellä. Näin menettelin myös tässä tutkimuksessa: otin yhteyttä valittuihin keski-suomalaisiin perheyrittäjänaisiin ja kerroin aluksi puhelimitse tutkimuksen tarkoituksesta ja sen jälkeen lähetin vielä osalle heistä ehdotuksen aikataulusta sähköpostitse. Lähestyin yhteensä kuutta naisyrittäjää, joista yhteen en saanut yhteyttä ja yksi kieltäytyi haastattelusta vedoten kiireeseen, näin ollen haastateltavia kertyi neljä.

Nämä neljä haastateltua edustavat eri yrittäjyyden aloja, kaksi on pitopalveluyrittäjiä samassa yrityksessä, kahdessa sukupolvessa, kolmas toimii liikuntapalveluyrittäjänä hyvinvointialalla ja neljäs yrittäjänainen on kuljettajaopetuksen alalla. Kaikki yrittäjät ovat pienyrittäjiä ja kokemusta yrittäjyydestä heillä kaikilla on vähintään 15 vuotta.

5.2.1 Perheyrittäjänaiset ja koettu valta

Subjektiiivisesti koettua valtaa tutkittiin perheyrittäjänaisien kokemana samaan tapaan kolmen valta-aspektin, päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima, näkökulmasta kuin surveyyn avulla kerätyssä aineistossakin. Erona haastattelutuloksien ja DVAS-mallin välillä on se, että haastattelussa haastateltavat saivat vapaasti kuvata omaa suhdettaan valtaan, ilman, että heidän kokemustaan olisi pyritty ohjaamaan erillisten määreiden avulla.

Avasin keskustelun usein kysymyksellä, mitä mieltä olet naisyrittäjänä tai yrittäjänä vallasta? Tai, mitä ajattelet omasta suhteestasi valtaan yrittäjänä? Tai mitä valtaan liittyvät tekijät sinulle merkitsevät? Tarkentavia kysymyksiä oli viittaukset dominanssiin, sekä tahdonvoimaan, joita usein täsmensin kuvailemalla, mitä käsitteillä tarkoitetaan (ks. luvut 3.2.1 -3.2.3).

Vastauksissa tuli esiin toisaalta selkeitä ja vahvoja ajatuksia itsestä vallankäyttäjänä. Esimerkiksi päätöksen tekemiseen ja asioiden hoitamiseen liittyvissä asioissa vastaajat käyttivät valtaa aktiivisesti.

”Se on mulle helpompi, että saan sen asian päätökseen, kuin että mieltis, että voiko tässä edetä ja saisko tämän tehtyä. Keskustella miehen kanssa, kun ei tahdo saada päätöstä, että joo tai ei, niin on hyvä, että mä saan itse tehdä sen päätöksen ... jos en saisi te tehtyä päätöstä, niin se stressais mua enemmän”. Y4

Oli mielenkiintoista myös huomata, että joku vastaajista ei aluksi pitänyt itseään ollenkaan henkilönä, jolla on valtaa.

”... käytännössä vastuu ollut minulla jo pitkään, mutta sitten he [vanhemmat] ovat siellä taustalla tukena. Ja isoissa päätöksissä, me tehdään kaikki isot päätökset yhdessä. Että mä en oo ehkä luonteeltani sellanen vahva johtaja, kuin esimerkiksi mun äitini on. Että mulla on tota sellanen käsitys itsestäni, että mä en oo sellanen vahva johtaja, vaan enemmänkin oon sellanen aktiivinen toimija, niin että teen itse enemmän

kuin komentelen muita. Mun mieheni aina sanoo, että mä oon semmonen, että en osaa delegoida tehtäviä, vaan teen itse itseni uupumukseen asti". Y1

"Mutta siis se johtajuus, että mulla ei oo koskaan ollut ees haluja mihinkään sellasiin niinku johtotehtäviin niinku missään. Mulla on yks sellanen tehtäväkin [harrastustoiminnassa], että mä oon joka vuosi kieltäytynyt lähtemästä johtotehtäviin..." Y1

Mutta keskustelun edetessä kävi ilmeiseksi, että henkilö ei ollut ajatellut omaa toimintaansa vallan käytön näkökulmasta. Tällainen tilanne tuli esiin, kun yrittäjä kertoi olevansa erittäin tarkka tietyistä tavoista järjestää asiakastilaisuuksia perinteiseen ja tunnettuun tapaan. Hän kertoi, että toimii jääräpäisesti ja päättäväisesti oman näkemyksensä mukaisesti, eikä ole halukas joustamaan työntekijöiden eri näkemysten hyväksi. Toisin sanoen hän käyttää tarpeen mukaan dominanssia oman näkemyksensä vahvistukseksi, sekä hänellä on voimakas tahdonvoima viedä asiat haluamaansa päätökseen.

"Joo, kyllä se minulta onnistuu, kuten näiden uusien työntekijöiden kanssa vähän tulee helpommin ristiriitaa, mulla saattaa olla jotain sellaista, että tietyt periaatteelliset asiat tehdään näin, mulla on tietyt periaatteet. Esim. eräs työntekijä, tehtiin työsopimus, mutta siinä meidän luonteet tulivat vastakkain, ... minä sanoin, että ne pitää olla näin, mutta hän sanoi, että en tee. Siitä päätettiin yhdessä, että hän jää pois ... , että sillai minulla on vahvoja mielipiteitä, että en luovu. Että sillai imulla on vahvuutta olla se vahva johtaja." Y1

Keskustelun yhteydessä vaikutti siltä, että haastateltava huomattuaan käytöksensä olevan nimenomaan positiivista vallankäyttöä, näytti siltä kuin hän olisi ollut hyvillään asiasta ja voimaantunut omasta vallastaan.

Vastauksissa korostui itsenäisyys ja vastuu. Voidaan sanoa, että minkään haastattelun kohdalla ei tullut esiin näkemystä, että yrittäjälle olisi tärkeää valta sinänsä, vaan enemmänkin kyseessä oli asioiden itsenäinen hoitaminen aktiivisesti ja vastuullisesti. Toki valinta yrittäjäksi ryhtymiseen oli ollut jokaiselle selkeä ja sitä kohti oli toimittu tavoitteellisesti.

"Kun on valtaa, niin on vastuukin, ettei tee mitään hulluja." Y4

Tahdonvoima tuli esiin monenlaisena sinnikkyytenä ja pitkäjänteisyys korostui. Esimerkiksi sinnikkyytenä jaksaa tehdä pitkiä työpäiviä, sekä periksiantamattomuutena tavoitteiden suhteen.

"Sinnikäs, se on tullu äidinmaidossa, mutta kyllähän meidän suvusta löytyy sitä yrittäjyyttä. Mulla oli selkee tavoite ruveta yrittäjäksi oman koulutuksen kautta. Olin ennen 6 vuotta mun sedän yrityksessä töissä. Se on varmaan niin, että kyllä mä viihdyn tällaisessa työssä, missä saan tehdä itsenäisiä päätöksiä, kyllä mä oon siis pärjännä työnteossa muuallakin, mutta kaipaan tätä yrittäjän vapautta". Y3

Jo haastattelujen alkuvaiheessa jokaisessa tilanteessa nousi esiin naisyrittäjien sitoutunut toiminta yrityksensä hyväksi. Sitoutuminen näkyi erittäin pitkinä työpäivinä, sekä monenlaisten asioiden joustavana järjestelyinä. Vallan näkökulmasta etuna naisyrittäjille oli mahdollisuus vaikuttaa työpäivänsä sisällön rakenteeseen. Esimerkiksi joustosta oli hyötyä, kun piti välillä toimittaa perheen

tai lasten asioita kesken työpäivän. Monet kuvasivat, ettei sellaista mahdollisuutta olisi todennäköisesti ollut toisen alaisuudessa.

Edellä olevassa sitaatissa kuvataan tavoitteellista pyrkimystä yrittäjäksi ryhtymiseen. Mielenkiintoisen lisän tuo eräs haastattelu, jossa yrittäjä kuvaa aktiivista haluaan valtaan ja kiivasta valtataistelua isänsä kanssa ennen sukupolven vaihdosta. Tässäkin toisaalta motiivina on enemmänkin halu päättää asioista ja saada aikaan ”parempia päätöksiä” ja kehittää toimintaa, kuin valta sinänsä.

”Silloin kun isä oli toimitusjohtajana, niin mä oon tosi paljon tapellut sen kanssa, että mitä pitäis tehdä toisin tai mitä pitäis muuttaa. Mutta isä aina sanoi, että sitten kun sinulla on osake-enemmistö, niin sitten saat päättää. Kyllä se jotain kuuntelikin, mutta ei varsinaisesti saanut sitä päätöstä loppuun saakka tehdä, mutta sinä päivänä kun ne kaupat oli tehty, niin vaikka jotain asiaa kysyiskin, niin hän ei ole mitään asiaa puoleen eikä toiseen sanonut, ei millään tavalla. Varmaan tarpeeks paljon tapeltiin, niin hän ei halunnut käyttäytyä niin kuin minä, kun yritin saada niitä asioita hoitoon. Pitkään, varmaan 10 vuotta olin siinä töissä, mutta hänellä oli se päätösvalta ja me tapeltiin monista asioista.” Y4

Yhteenvetona haastattelujen perusteella vallasta ja sen subjektiivisuudesta nousee esiin vallan käyttäminen asioiden hoitamiseksi ja arjen helpottamiseksi (vertaa Annino et. al. 2010). Yrittäjänaiset kuvaavat arkeaan luontevasti eri tapahutumien ketjuna, johon liittyy asioista päättäminen, tarvittaessa vahvaa domianssia käyttäen ja tahdonvoiman tuoma sitkeys auttaa saattamaan asiat päätökseen.

”Me ollaan yhtä sitkeitä kuin se leivän juuri, että se on hyvä vertauskuva meidän pitopalvelusta. Se on pieni se leivän juuri, kun se joka viikko laitetaan sinne pyttyyn, niin siitä pitää tulla täys saavi sitä samanlaista hyvää taikinaa, mitä se on tehnyt yli 100 vuotta”. Y2

5.2.2 Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset

Aikaisemmin jo mainittiin, että ruuhkavuosi-käsitteen määrittäminen on koettu haastavaksi ja että määrittelyyn liitetään erilaiset kuormittavat tekijät, kuten omien lasten hoitaminen, urakehitys, sekä perheen muut velvoitteet. Sosiologian näkemyksen mukaisesta roolikasaumasta (role overload), (Harju 2003; Hiilamo 2003) kertoivat myös tämän tutkimuksen haastateltavat.

Haastatteluun osallistuneet naisyrittäjät ovat kaikki perheellisiä, mutta heidän lapsensa ovat jo vähintään aikuisuuden kynnyksellä, nuorin lapsista oli 16-vuotias. Kuitenkin kukin heistä pystyi helposti palauttamaan mieliinsä ajan, jolloin lapset olivat pieniä ja yrittämiseen liittyi monia haasteita.

Roolikasaumasta viestivät monet kommentit, lisäksi kyseenalaistettiin ruuhkavuodet käsitteenä, koska yrittäjänaiset kertoivat, että erilaiset päällekkäiset roolit ovat heillä jatkuvasti mukana elämässä ja arjessa. Eikä lasten kasvaminen ja itsenäistyminen välttämättä tuo lisää aikaa, vaikkakin helpottaa lastenhoitovastuuta.

”Mä en oikein käsitä sitä mitä ne on ne ruuhkavuodet, kun kai mulla oli välillä vähän helpompaa, mutta kyllä mä ajattelen, että mulla on nyt viiskymppisenä taas ruuhkavuodet, kun mulla on lapsenlapset, isä joka tarvii mun viikottaista käyntiä, sille pitää koordinoita kaikenlaista apua, että se pystyy kotona olemaan. Ja sitten on vielä operatiivisessa johdossa, että kyllä mulla on yhtä kiire kuin mulla oli silloinkin kun lapset oli pieniä. Ei se lopu siihen, kun lapset kasvaa”. Y3

Vastaajat olivat yhteisesti sitä mieltä, että kaikki yrittäjät ja erityisesti naiset joutuvat opettelemaan olemaan luovia ja nopeita liikkeissään. Heidän tulee pystyä organisoimaan päivänsä siten, että kaikki työhön liittyvät vaatimukset ja kotiaskareet, sekä erityisesti lasten muuttuvat tarpeet pystytään hoitamaan.

”Naisyrittäjänä on vähän erilaista kuin miehenä, koska naiselta oletetaan, että se huoltaa myös sen perheen ja lapset. Että naisyrittäjältä vaaditaan enemmän. Toisaalta naisyrittäjät pystyvät jakautumaan ja tekemään, kun taas miehet on niin putkiaivoja, että ne huolehtii vaan yhdestä asiasta. Mun mielestä vaatimuksia on enemmän [naisia kohtaan], sun pitää pärjätä siellä bisneksessä ja tehdä siellä ja sen lisäksi sitten sun pitäis hoitaa se koti ja lapset, elikkä siellä on paljon painetta, yhteiskunnan tai muiden kannalta. Että jos mies on yrittäjä, niin sille varmaan helpommin annetaan anteeksi, ettei se ehdi tekemään kotona asioita. Sillä on se bisnes, että se tekee niin pitkää päivää, ettei se voi tehdä [kotitöitä]”. Y4

Tutkijana kiinnittyi huomio siihen, miten naiset kuvasivat ruuhkavuosiaikaansa liittyviä muistoja siten, että heille oli jäänyt ajasta negatiivinen ja syyllinen olo. Haastateltavat kertoivat, useat liikuttuneena, miten pahalta tuntui, kun aikaa omille lapsille oli niin vähän. Puhuttiin huonosta omasta tunnosta, surusta ja pahasta mielestä. Eräs äiti kertoi, että oli ajatellut olevansa sitten pidempään kotona ja hyvittävänsä menetetyt ajan lapselleen, kun perheeseen tulee lisää lapsia. Mutta tämä ei koskaan toteutunut, kun lisää lapsia ei syntynytkään. Haastateltava kertoi, että hänelle on ”jäänyt paha mieli, kun lapsi joutui kokemaan niin erilaisen lapsuuden”. Tämän perheen äiti oli mennyt takaisin töihin, kun lapsi oli ollut vain 2 viikon ikäinen.

Myös muut kuvasivat nopeaa työhön paluuta synnytyksen jälkeen ja vain yksi haastateltavista oli pitänyt kokonaisen äitiysloman ja hänkin siitä syystä, että ei tuolloin ollut vielä yrittäjänä.

Toisaalta oli mielenkiintoista, että yrittäjäperheet olivat aktiivisesti pyrkineet kehittämään uusia tapoja järjestää arkeaan mm. lasten hoitovastuun jakamisen kautta, myös silloin, kun lapset olivat aivan pieniä. Monissa kertomuksissa kuvattiin ”saattaen vaihdettavaa” hoitovastuuta, sekä muita joustavia tapoja hoitaa lapsia vuorotellen puolison kanssa. Usein apuna olivat olleet myös isovanhemmat.

”Oli meilläkin, kun lapsi oli pieni, mä olin 4 viikkoa töissä ja mies hoiti. Imetin vauvan ennen töihin lähtöä ja kävin ruokatauolla imettämässä ja illalla imetin. Muistan kerran, kun tulin kotiin ja mies oli pyyhkimässä pöytää ja se sanoi, että olen varmaan tuhat kertaa pyyhkinyt tämän ja sanoin että nii-in sellaista se on. Olen tosi tyytyväinen, että tuli se vaihto, että näki sen mitä se on, ettei ole laakereilla lepäämistä.” Y4

Vastauksista nousi esiin myös lasten yrittäjämäinen asenne, äidit kuvasivat heitä itsenäisiksi ja joustaviksi. Vastaajat olivat myös kääntäneet ruuhkavuosien

ikävät muistot positiivisiksi, se näkyi tavassa, jolla he korostivat lastensa oma-toimisuutta ja vahvuuksia hoitaa asioita.

”Tämä nuorimmainenkin teki joka ikisen paperiasian ja kaiken itse, kun lähti ulko-maille, hän hoiti ihan itsenäisesti. Kun niille on antanut vastuuta ja valtaa, niin ne on kasvanut siihen, sitä ei voi sanoa yhtäkkiä, kun täyttää 18 vuotta, että nyt otat vas-tuuta.” Y4

Tämän tutkimuksen haastatteluaineistosta nousi yllätyksenä esiin arvokkaana lisänä lasten subjektiiviset kertomukset, jotka antoivat lisää syvyyttä ruuhka-vuosiajan kuvaukseen. Aivan sattumalta tässä aineistossa oli yrittäjä, jonka lap-si oli omassa opinnäytetyössään kuvannut oman perheen yrittäjyyttä lapsen, siis itsensä, näkökulmasta. Lisäksi kaksi vastaajaa toimi yrittäjänä toisessa pol-veessa ja he kertoivat subjektiivisia kokemuksiaan ja muistojaan lapsuudesta yrittäjäperheessä.

”Meidän nuorimmainen teki lopputyön yrittäjyydestä koulussa, sehän kävi siinä läpi munkin roolia äitinä siinä työssä ja muuta omasta näkökulmasta ja kyllä se oli mien-lenkiintoista munkin lukee sitä. Että kyllä siinä kävi ilmi, että kyllä mää aika hermos-tunut välillä olin, kun mä tulin sinne kotia niin mulla oli yhä ajatukset siellä töissä, että mitä mulla oli siellä tekemättä ja sit kuitenkin oli ne hommat tekemättä siellä ko-tonakin. Ja sitten lapsi koki, että mä hermoilin niistä tekemättömistä töistä siellä ko-tona. Että kyllä siellä sitä hermoilua on selvästi ollut siellä kotona, että kyllä lapsetkin on sen huomannu”. Y3

Naisyrittäjät, jotka toimivat jo toisessa sukupolvessa kuvasivat neutraalimmin kokemuksiaan omasta lapsuudestaan ja ajasta, jolloin heidän vanhempansa ovat olleet kiireisiä yrittäjiä. Eräs kertoi, että hänen äitinsä oli ollut kotiäitinä ja sitä kautta pitänyt perheen asioista huolta ja ollut läsnä. Hän kertoi myös, että isä oli ollut paljon poissa kotoa ja hoitanut yritystä. Tämä naisyrittäjä kuvasi oman yrittäjäasenteensa olevan samankaltaisen kuin isällään, vaikka samalla koki hieman taakkana äitinsä antaman perinteisen naiselle sopivan roolimallin.

”Niin kyllä se tulee paljon kasvatuksesta, ainakin mulla äiti, että naisen kuuluu tehdä nämä ja nämä asiat kotona. Ja minä poikkean jo tosi paljon meidän äidin ohjeista, en tykkää tehdä kotona niin paljon. Tykkään enemmän tehdä bisnesjuttuja ja mulla on niin kuin isän rooli firmassa ja mikä on ollut isällä [aikaisemmin], enkä teen kotona niin paljon. Ja se on siirtynyt ja heijastunut kotiinkin, mutta on se mummon roolikin [siirtynyt], koska he on asuneet naapurissa ja lapset on käyneet siellä. Ja kun mietit vanhoja ihmisiä, niin se on, että miehet tekee näin ja naiset näin.

Ei se heti muutu, siinä menee muutama sukupolvi, koska sieltä tulee ne vaatimukset, että pitäisi käyttäytyä näin ja pitäisi ajatella näin.” Y4

Haastattelututkimuksen tulokset antoivat merkittävän lisän surveyn tuloksiin ruuhkavuosien kokemuksista, nimenomaan naisyrittäjien subjektiivisuuden näkökulmasta. Perheen merkitystä käsitellään enemmän luvussa 5.2.5.

5.2.3 Naisyrittäjät – yhteistyö ja kasvu

Tässä kappaleessa käydään ensin läpi yhteistyöhön liittyvät tulokset ja sen jälkeen käsitellään kasvuhaluukkuuden osuutta.

Aikaisemmin esitellyssä survey-aineiston tuloksissa naisyrittäjät kuvaavat yhteistyöhalukkuuttaan positiivisesti ja vain osa suhtautuu yhteistyöhön varauksella. Tulos vaikuttaa luonnolliselta, kun ajatellaan yrittäjien verkostoitumisen tuomaa synergiaetua. Myös haastatteluaineistosta nousi esiin yrittäjien yhteistyöhalukkuutta eri muodoissa. Vastauksissa yhteistyö oli lisäksi vastaparina ajatukselle kilpailusta, jota vastaajat myös pohtivat tässä yhteydessä.

Vastauksista nousi esiin alueellisen yhteistyön merkitys, joka oli tuonut synergiaetua kaikille. Yrittäjät olivat esimerkiksi yhteismarkkinoinnin avulla nostaneet alueen yritysten tunnettavuutta ja tuottaneet yhteisen esitteen eri alojen yritysten kesken. Haasteena todettiin olevan ajan puute, koska kaikki yrittäjät ovat tahoillaan kiireisiä ja kuitenkin yhteistyö koettiin arvokkaaksi ja tärkeäksi yrityksen menestyksen kannalta.

”... mutta se pitäis varmaan uudistaa sekin asia. Mutta se on usein näissä yhteisissä asioissa se ongelma, kun jokainen on tahollaan kiireinen, niin kuka on se voimaan paneva, se eteenpäin viejä? Se on aina se sama ongelma.

Se on omalta työltä pois, mutta yksin valttämättä ei ole niin paljon kuin muiden kanssa, että kyllä tää meidän aluekin tarttee sellaista yhdistymistä. Et siihe pitäis tehdä töitä, mutta kenen resurssit siihen riittää? Mutta kyllähän on niitä ollut erilaisia EU-hankkeita, henkilö joka on koordinoinu näitä juttuja, liikuntamatkailun kanssa saatiin monipuolinen ohjelma ja se vieläkin poikii, tulee Pohjanmaalta kouluja, mutta koordinaattori on tarpeen.” Y3

Toisissa vastauksissa yhteistyö koettiin yhteistyönä nimenomaan yrittäjien etujärjestöissä ja siihen suhtauduttiin toisaalta positiivisesti ja toisaalta melko kielteisestikin. Oma asenne ja elämäntapa kuvastuivat vastauksissa. Jonkun mielestä yrittäjien etujärjestöt tarjosivat omankaltaisten seuraa, jossa pystyi jakamaan ajatuksiaan työnteosta ja siihen liittyvistä ilon ja huolen aiheista. Osa vastaajista piti etujärjestöjen toimintaa tärkeänä ja arvokkaana, mutta eivät itse osallistuneet järjestettyihin tilaisuuksiin. Myös tilaisuuksien monipuolisuus ja koulutusmahdollisuudet oli huomattu. Yrittäjäjärjestöjen viihteellisempiä vapaa-ajan tilaisuuksia ei kovin arvostettu, vaan niitä kuvattiin ravintolailtoihin rinnastettavina ylimääräisinä iltamenoina, jotka eivät antaneet lisäarvoa, vaan vähensivät ennestäänkin rajallista vapaa-aikaa.

”En tykkää rillumarei-menoista, olen sen verran vakavahenkinen mieleltäni, että mua ei saa ravintoloihin mukaan, missä ne yleensä ovat. En yhtään väheksy sitä toimintaa, mutta mua ei saa sellaiseen mukaan. Mä joskus ihmettelen, että miten niillä naisilla riittää aikaa sellaiseen? Mutta on tietysti erilaisia yrittäjiä, jos sulla on joku putiikki tai liike tai hierontalaitos, niin se on viikonloput kiinni, mutta se on erilaista näin pitopalveluyrittäjänä...” Y1

Yrittäjäjyhteistyöllä tarkoitettiin lisäksi monenlaista vaikuttamista yrittäjien yhteiseksi hyväksi. Eräs vastaaja toimi aktiivisesti paikallispolitiikassa ja koki sitä kautta saavansa aikaan muutosta yrittäjyystävällisempään suuntaan. Toinen

vastaaja oli mukana kansallisella tasolla oman ammattiliittonsa toiminnassa. Toiminta koettiin tärkeänä, vaikkakin aikaa vievänä. Vastaajat kokivat saavansa vaikuttaa merkityksellisinä pitämiinsä asioihin, sekä saavansa osakseen luottamusta, arvostusta ja se taas avasi uusia yhteistyömahdollisuuksia.

Verkostoitumista kuvattiin arjen sujumisen oleellisena osana. Yritykset tekevät jatkuvasti yhteistyötä luotto-tavarantoimittajiensa kanssa, lisäksi aineistosta nousi esimerkkejä yhteistyöstä asiantuntijoiden ja työntekijöiden välisestä yhteistyöstä. Eräällä vastaajista oli kertomansa mukaan laajat ja monipuoliset verkostot ja hän piti sitä rikkautena. Joskus ajatellaan, että laaja yhteistyö ja avautuminen päästää kilpailijat liian lähelle ja voi vahingoittaa yrityksen kilpailuetua, mutta tämän haastatteluaineiston perusteella asian voisi tulkita päinvastoin:

”Meillä on hyvät verkostot eri puolille ja meillä vieläkin on kontakti tosi moneen [entiseen] työntekijään, he tulevat tekemään ostopalveluna meille. Ja me ei olla mustasukkaisia siitä, voiko sama työntekijä olla meillä ja muualla, en koe, että meillä on sellaisia liikesalaisuuksia, jotka voisivat levitä, jos on sama työntekijä meillä ja muualla. Koen, että se on rikkaus, että voi olla monessa paikassa ja että on tätä yhteistyötä.” Y4

Perheyriyten kasvutavoitteiden yhteydessä on hyvä muistaa perheyriyten moniulotteinen malli. Perheyriyssystemin osa-alueet (Tagiuri & Davis 1996) muodostavat toisiaan leikkaavan kolmen ympyrän kuvion, jossa perhe, yrittäjyys ja omistajuus sekoittuvat (ks. s. 23). Näin ollen perheyriyten kasvusuunnitelmissa tulee huomioida kasvuun liittyvien toimenpiteiden vaikutukset koko perheeseen, ei pelkästään liiketoiminnan näkökulmasta.

Yrityksen kasvusuunnitelmiin suhtauduttiin haastattelujen perusteella hyvin eri tavoin. Eräs haastateltava oli kokenut kasvukauden ja yrityksen koko oli ollut välillä suurempi. Tuolloin yrityksessä oli toiminut enemmän työntekijöitä ja myös yrittäjät itse olivat tehneet entistäkin pidempää työpäivää. Jälkeenpäin kuvattuna yrittäjä koki tuon ajan raskaana. Eräänä syynä tähän oli lisääntyneen työmäärän, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen lisäksi samaan aikaan tullut matalasuhdanne, jolloin oli huoli yrityksen taloudesta. Tästä syystä johtuen yrittäjä oli valinnut mieluummin nykyisen mallin, jota hän kuvaasi ”taloudellisesti järkevällä pohjalla olevaksi” tilanteeksi.

”Sitä toivon, että yritys pysyis, että olis sillai taloudellisesti järkevällä pohjalla. Siinä oli 2000-luvulla [ajanjakso], tosi tiukalla oltiin. Että joku kesäloma vai viikonloppu, kun en meinannut aamusta saada untakaan, kun oli huoli niistä raha-asioista. Että sitä mä en toivo. Että pystyttäis, että se olis ainakin normaalia, ettei velkaantuis ja joutuis miettimään, että miten niistä selviää, että sitä toivon, että olis ainakin normaalia.” Y4

Vastauksesta kuvastuu kirjallisuudessa todettu seikka, jonka mukaan naisyrittäjät suhtautuvat varovaisesti kasvuun. Kuten aikaisemmin on tullut esiin, naisyrittäjät kokevat olevansa kokonaisvaltaisesti vastuussa paitsi yrityksestä, myös perheestään ja läheisistään (Buttner & Moore 1997; Cliff 1998; Walker & Weigall 2002).

Eräässä vastauksessa kasvun sijasta pohdittiin, joko yrityksen voisi lopettaa. Syynä lopetusaikomuksiin oli yrittäjän pitkittynyt sairaus. Tosin yrityksestä luopumisajatus tuntui vielä toistaiseksi vaikealta, koska yrityksessä ei ollut tiedossa sopivaa jatkajaa, vaan yritystoiminta olisi pitänyt lopettaa tai myydä.

Vastakkaisena edelliselle oli erään toisen yrittäjän selkeä kasvusuunnitelma. Hänen yrityksessään oli seuraavaa kesäkautta varten laadittu selkeä visio kasvulle. He olivat selvittäneet mahdollisuutensa saada opetus- ja kulttuuriministeriön investointitukea, jota olivat saaneet aikaisempaankin kasvuvaiheeseen.

Kasvuhalukkuuden yhteydessä keskustelimme haastateltavien kanssa luotettavuudesta ja rahoitusmahdollisuuksista. Yrittäjät totesivat, että nykyinen taloustilanne on haastava ja rahoitusmahdollisuuksia on selkeästi tiukennettu rahoituslaitoksissa. Eräs haastateltava kertoi, että yrityksiltä saatetaan vaatia välitilin päätöksen tulos rahoitusneuvotteluissa, mutta totesi samalla, että jos on näyttöä hyvästä taloustilanteesta yrityksessä, niin rahoitus kyllä järjestyy.

Aikaisemmin on todettu (Buttner & Rosen 1988; 1989; 1992), että naisryttäjien on usein hankalampi saada rahoitusta kuin miesten ja pyysin yrittäjiä pohtimaan, oliko heidän sukupuolensa vaikuttanut rahoitusjärjestelyissä. Ne yrittäjät, jotka eivät toimineet erityisesti naisille ominaisella alalla, vaan enemmänkin miehisellä tai neutraalilla alalla totesivat, että rahoitusta saa, jos on näyttöä hyvästä yrityssuunnitelmasta ja aikaisemmasta talouden hoidosta, lisäksi kiinteistöomaisuus toimi molemmilla vakuutena. Naisvaltaisella alalla toimivat yrittäjät totesivat, että epäluuloja oli yrittäjyyden alkutaipaleella ollut. Vasta sitkeä näyttö tarkasta talouden hoidosta ja velanmaksusta oli tuonut luotettavuutta rahoituslaitoksen näkökulmaan, alussa tarvittiin henkilökohtainen tuttavuus, että positiivinen lainapäätös saatiin.

”Leipomolle ei aluksi saanut, ne ei uskonut. Että työ saatte sen maksettua noin ison lainan leipomalla? Minä sanoin, että työ ette sitä pysty sanomaan. Menin toiseen pankkiin kadun toiselle puolelle. Oltiin tuttuja... ja [tuttu pankinjohtaja] sanoi: paljonko sinä tarvitset? mene tuonne alas ja sano paljon tarviit, niin minä allekirjoitan sen.” Y2

5.2.4 Koettu valta menestystekijänä

Haastatteluaineiston mukaan vallalla on merkitystä koettuun menestykseen yrittäjänä, samoin kuin on todettu aikaisemmin survey-aineistonkin kohdalla. Haastatteluissa vallan ja menestyksen välinen suhde tuli ilmi monissa eri kertomuksissa.

Naisyrittäjät kokivat, että vallalla ja sen eri elementeillä, päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima, oli merkitystä yrityksen menestykseen vaikuttaneissa käännekohtissa. Lisäksi monet laskivat menestykseksi paitsi taloudellisen menestyksen, myös mahdollisuudet itsenäiseen päätöksentekoon ja työajan soviteluun. Myös itsenäisyys ja riippumattomuus, sekä maine koettiin menestystekijöinä. Näihin kaikkiin tekijöihin subjektiivisella vallalla oli suuri yhteys.

”Olen tyytyväinen moneenkin asiaan, joissa olen pystynyt vaikuttamaan eri asioissa. Ei olis pöystynyt vaikuttamaan ja tekemään päätöksiä työntekijänä. Kontaktiverkosto olisi hyvin erilainen kuin nyt.” Y4

Menestyksestä keskusteltaessa vain yksi haastateltava mainitsi selkeästi taloudellisen menestyksen. Muut haastateltavat käyttivät maltillisemmin kuvauksia, ”menee normaalisti” tai ”pärijätään”. Erityisesti lainojen takaisinmaksaminen vaikutti olevan kunnia-asia. Vastajat muistivat tarkasti, milloin olivat saaneet tietyn lainan maksettua ja olivat suorituksesta erittäin tyytyväisiä ja jopa ylpeitä.

”Ihan pienesti ostettiin ensin ...tällainen rohkeus pitänyt olla. Ja velat piti maksaa 5 vuodessa pois, niin siinä oli töitä! Sitten, kun alkoi tulla töitä, kun oltiin uranuurtajat ja kilpailija soitti ja häiritsi.. mutta annas olla, kun väki alkoi siirtyä meille. Me saatiin koti maksettua ja alettiin rakentamaan leipomoa, ei ollut avustuksia siihen aikaan.

Rohkeesti ollaan tehty ja laitettu ja olen sanonut tyttärelle, jolla on enemmistö, että kyllä tää on aika hieno firma, kun tää on velaton. Että kyllä tästä on aika helppo, no ei sitä rahaa niin hirveesti, mutta...” Y2

Yrittäjänä saavutettu hyvä maine koettiin menestystekijänä. Maineen saavuttamiseksi oli nähty valtavasti vaivaa ja sen ylläpitämiseksi tehdään sinnikkäästi työtä. Haastatteluissa nousi esiin maineen rakentamisen kohdalla oma päätösvalta osittain määräävänä tekijänä itseä kohtaan. Yrittäjänaiset kertoivat esimerkkejä siitä, että todennäköisesti voisi olla helpompiaakin keinoja saavuttaa tavoiteltu päämäärä, mutta heidän sisäinen palonsa tai tavoitteen asettamiseen liittyvät vaatimuksensa ovat periksi antamattomia.

”Kun on asiakkaalle luvattu, että on ite tehtyä, niin se on sitten oltava”. Y1

”Se tunne, että ihmiset oottaa ja tykkää ja nauttii. Ja me tehään kaikkemme, että ne nauttii!” Y2

Koettuun menestykseen liittyy kietoutuneena myös yhteistyö ja hyväntekeväisyys. Monet haastateltavat kertoivat, että heillä menestyvinä yrittäjinä on mahdollisuus osallistua hyväntekeväisyyteen ja jakaa omastaan. Jotkut olivat mukana järjestötyössä, jotkut taas tarjosivat maksutta oman yrityksensä palveluja hyväntekeväisyyteen.

Yhteistä menestyksestä kertomisessa oli ajatus siitä, että jokainen vaikuttaa itse omilla valinnoillaan menestymiseen. Yrittäjille oli aivan selvää, että heidän tämänhetkinen tilanteensa oli seurausta omasta subjektiivisesta tahdonvoimastaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Kukaan ei maininnut mitään sattumasta tai hyvästä onnesta, joka yksin olisi ollut merkityksellinen tekijä menestymisessä. Sen sijaan kertomuksista nousi ajatus, että yrittäjämäinen sinnikkyys avaa uusia mahdollisuuksia, joita voi kuvata ”taivaan lahjana”.

”Joo kyllä jokainen tekee oman menestyksensä, joutuu tekemään siihen enemmän ja jotkut vähemmän, mutta ei se menestys työtä tekemättömälle tule. Se vaatii järjestelmällistä ja organisoitua strategiaa ja hyvän henkilökunnan ja tänä päivänä ei ole helppoo saada hyvää henkilökuntaa.” Y3

Haastatteluissa nousi esiin, että menestymisestä keskustelu on usein yhteydessä vallitsevaan taloustilanteeseen. Erityisesti tämänhetkinen matalasuhdanne rohkaisee yrittäjiä analysoimaan myös epäonnistumisen hetkiä ja globaali taloustilanne nähtiin tilana, johon ei yrittäjänä yksin pysty vaikuttamaan.

”Mutta kyllä se lama on meihinkin vaikuttanut, ollaan kaikki samassa tilanteessa, että sä et itte voi vaikuttaa, vaan siihen vaikuttaa tää globaali maailmantilanne. Ei enää ole pelkästään kyse siitä, mitä sä itte teet. Vaan ei ole tabu puhua, varsinkin jos on mennyt konkurssiin ja on epäonnistunut. ... jos nyt on epäonnistunut ja se johtuu maailmantilanteesta, niin siitä pystyy paremmin puhumaan.” Y3

Usein sanotaan, että yrittäjät, ainakaan Suomessa, eivät mielellään näytä ulkoisia menestymisen merkkejä, vaan elävät melko tavallista elämää. Suomessa vaurauden ulkoista osoittamista pidetään rahvaanomaisena ja se on omiaan herättämään kateutta. Viime aikoina mediassa ja mm. yrittäjien tukijärjestöjen kautta on kannustettu tuomaan rohkeammin yrittäjyyden hyviä puolia esiin. Ajatuksena on, että yrittäjä saa menestyä ja menestyksestä voi puhua. Haastattavista eräs totesikin, että toiset yrittäjät osaavat arvostaa menestyvää yrittäjää ja iloita hänen kanssaan. He pystyvät samaistumaan tehtyyn työmäärään ja tietävät, ettei menestys ole tullut sattumalta.

5.2.5 Perheen merkitys naisyrittäjän elämässä

Naisyrittäjien toimintaa ei oikeastaan voi käsitellä sivuamatta perheen merkitystä. Perhe on jokaiselle naisyrittäjälle jollain tavalla merkityksellinen ja erityisesti perheyrityksissä perheen merkitys nousee keskeiseen rooliin. Tässä kohtaa on hyvä todeta, että myös perheyrityksessä toimivien miesten kohdalla perheen merkitys on keskeinen.

Aikaisemmissa survey-tuloksissa kävi ilmi, että perheellä on merkitystä myös vahvaa vallantunnetta kokevien naisyrittäjien elämässä. Lisäksi todettiin, että heille on merkityksellistä puolison ja lasten menestyminen. Myös haastattelun avulla hankitusta aineistosta kävi ilmeiseksi, että perhe on keskeisessä roolissa yrittäjänäisten elämässä. Aikaisemmin luvussa 5.2.2 käsiteltiin ruuhkavuosien vaikutusta yrittäjän elämässä ja silloin jo osin kuvattiin perheen merkitystä ja erityisesti sen vaikutuksia yrittäjän arjessa. Tässä luvussa kuvataan perheen merkitystä yrittäjänäisten elämässä erityisesti yrittäjyyden näkökulmasta.

Haastatteluissa nousi esiin vahva tunnelataus perheen puolesta. Naiset kuvasivat itseään hyvin perhekeskeisiksi, mikä oli hieman yllättävää, koska he olivat myös laajasti kertoneet, että työ yrittäjänä vie leijonan osan heidän ajastaan. Voidaan sanoa, että haastattelun tässä vaiheessa nousi keskiöön, mitä tarkoittaa toiminta perheyrityksessä: yrittäjänä toimitaan perheen hyväksi ja koko perhe on tavalla tai toisella kiinnittynyt ja kietoutunut yritykseen ja yrittämiseen (vrt. Tagiuri & Davis 1996). Työn tekeminen koko perheen elintason varmistamiseksi koettiin olevan vahva vaikutin.

”Ei mulla olisi mitään mielekkyyttä tai syytä tehdä ja raataa näin mielettömästi, jos ei olisi perhettä ja tätä ainokaista lasta... Perheellä on merkitys, vaikka se perhe sanookin välillä, että se työ menee reilusti edelle, mutta ei se mun mielestä oikeesti nii oo.

Kyllä mä siellä töissä sanon, että vaikka kaikki tuntuu, että kaatuu päälle, niin kun lapsi koulusta pääsee ja se pitää viedä jonnekin, niin minä sanon, että ne saa jäädä ne firman työt ja minä vaan lähen nykyisin... Kun se on tullut vähän isommaksi, niin olen tajunnut, että se jää ainokaiseksi, olen halunnut vielä enemmän olla se äiti kuin aikaisemmin, kun se oli pienempi. Tää aika menee todella käsistä." Y1

Erotuksena perheyrittysten ja muiden yritysten välillä oli haastattelujen perusteella selkeästi perheen läsnäolo. Perhe oli läsnä yrittäjinä, puolisoina, lapsina, sisaruksina ja isovanhempina ja heidän merkityksensä oli kiistaton. Perheyrittelyssä on luonnollista, että perheen jäsenet käyvät yrityksen tiloissa ja viettävät siellä aikaansa. Kaikki yrittäjänaiset kertoivat esimerkkejä tapauksista, joissa heidän lapsensa nuorempina viettivät aikaansa yrityksen tiloissa, leikkivät siellä ja tulivat koulun jälkeen tekemään läksyjä ja odottamaan vanhempiaan. Tämä oli aivan luontevaa, jos verrataan ei-perheyrittelyksen toimintaan, niin yksittäisen yrittäjäsakkaan lapset eivät todennäköisesti voisi samalla tavalla vieraila yrityksen tiloissa. Perheen jäsenet olisivat ylimääräisiä vierailijoita, joiden käynneistä pitäisi erikseen sopia.

Yrittäjänaiesten kuvauksien mukaan heillä on läheiset riippuvuussuhteet lähisukuun, osittain omiin lapsiin ja erityisesti omiin vanhempiinsa. Isovanhempien apu lastenhoidossa oli monelle ollut tärkeä turvaverkon tuoja lasten ollessa pieniä. Nyt, kun omat vanhemmat alkoivat ikääntyä, auttoivat lapset puolestaan heitä. Välejä kuvattiin läheisiksi ja luonnollisiksi ja yhteydenpito oli jatkuvaa. Oli mielenkiintoista huomata, miten välittömästi naiset kuvasivat suhdetta omiin vanhempiinsa. Tutkijana heräsi kysymys, johtuiko läheisyys yrittäjyydestä vai olivatko nämä naiset jotenkin erityisen luontevia monisukupolvisen perhemallin kannattajia? Tämän haastattelututkimuksen aineistosta ei saatu vastausta tähän lisäkysymykseen.

5.2.6 Voimaantuminen

Survey-aineiston analyysin kohdassa todettiin, että voimaantuminen käsitteenä on hyvin kompleksinen ja yhteydessä yrittäjämäisen orientaation elementteihin (ks. luku 5.1.6). Lisäksi voimaantuminen liittyy lukuisiin hyvinvointia edistäviiin tekijöihin. Haastatteluaineiston avulla nousi esiin yhteyksiä voimaantumisen, hyvinvointitekijöiden, ja vallan välille.

Todettakoon tässä kohtaa, että jos voimaantuminen on, kuten edellä on mainittu, kompleksinen käsite, niin myös voimaantumisen kokemuksen analysointi haastatteluaineistosta oli monimutkaista. Jos olisin huomioinut ainoastaan keskusteluista ne kohdat, joissa selkeästi mainittiin voimaantuminen käsitteenä, tai siihen läheisesti viittaavat rinnakkaisilmaisut, joita tutkittavat käyttivät, niin analyysista olisi tullut lyhyempi. Mielestäni on perusteltua tarkastella laajemmin kutakin haastattelukokonaisuutta ja pyrkiä nostamaan voimaantumiseen liittyviä elementtejä. Haastattelun kuluessa kävimme lyhyesti läpi, mitä voimaantumisen tarkoitetaan ja käsite olikin yrittäjänaisille tuttu. He käyttivät itsekin sanaa voimaantuminen ja lisäksi rinnakkaisilmaisuja, kuten "antaa tai saada voimaa", "auttaa jaksamaan", "antaa hyvää oloa", "palkita" ja "olla voimavarana".

Voimaantumisen näyttää tämän aineiston valossa sisältävän paljon tavaliseen arkeen ja elämänhallintaan liittyviä asioita. Esiin nousivat kiireen ja päällekkäisten tehtävien ja lukuisten vastuiden suorittamista seurannut onnistumisen nautinto ja hyvä olo.

Myös vapaa-aikaa pidettiin voimaantumista lisäävänä tekijänä. Tässä kohtaa ilmeisesti voimaantuminen ja voimien kerääminen koettiin merkitykseltään samankaltaisina. Naiset kertoivat saavansa voimaa luonnossa liikkumisesta, marjastuksesta ja sienestyksestä, sekä yleensäkin liikunnasta. Myös irtioto työstä vaikkapa jonkin toisen haasteen parissa koettiin voimauttavana. Monilla naisilla oli yrittäjyyden lisäksi vakituisia harrastuksia, joissa heillä oli velvoitteita ja sitoumuksia.

Myös kulttuuri, vapaa-aika, matkustaminen, lukeminen ja erityisesti perheen ja hyvin ystävien kanssa vietetty aika koettiin voimauttavana. Mielenkiintoista oli, ettei kukaan haastatelluista tuonut esiin, että paikallaan oleminen ja varsinainen lepääminen mitään tekemättä olisi ollut voimauttavaa. Enemmänkin esiin nousi halu kokeilla monenlaisia uusia asioita vapaa-ajalla.

”Mä luulen, että ne on nää projektit, kiva, että on uutta haastetta. Toisaalta se on palkitsevaakin, kun huomaa, että osaa. En ole koskaan ollut niin, että pelkästään kotona niitä tekemisiä ja leipomisia, olen aina pyrkinyt löytämään sellaisia tekemisiä ihmisten kanssa ja projekteissa, tietokoneen kanssa tykkään tehdä myös.” Y4

Vapaa-aikaa todettiin olevan niukasti, mutta samalla todettiin, että se liittyi omaan valintaan. Niukasta vapaa-ajasta pyrittiin nauttimaan esimerkiksi pelaamalla seurapelejä ja matkustelemalla yhdessä puolison ja lasten kanssa.

Joissakin vastauksissa voimaantuminen oli selvästi yhteydessä aikaansaannosten kanssa. Eräs vastaaja kertoi keksivänsä tekemistä koko ajan ja saavansa sitä kautta voimaantumisen kokemuksia. Hän totesi, että voimaantumisen kokemukset ovat ”osittain työhön liittyviä ja enemmän vapaa-aikaan liittyviä”.

”Tein ennen kirjanpidon yöllä, kun lapset nukkui, sekin oli kivaa ja haastavaa. Että ne meni oikein ne tilit, niin siitä nautti, mutta se oli erilailla palkitsevaa ja yksinäistä, mutta siitäkin nautti.” Y4

Vaikuttaminen ja asioiden eteenpäinvieminen näyttävät tuovan yrittäjille voimaantumisen tunnetta. Vaikuttaminen on yhteydessä elämänhallinnan ja vallan kolmeen elementtiin liittyvien kokemusten kanssa. Tässä yhteydessä vastauksissa nousi esiin voimaantumisen kokemus erityisesti naisena. Esimerkiksi voimaantumista tuotti tilanne, jossa yrittäjä oli onnistunut erityisesti naisena miehisellä alalla viemään läpi ajamansa ehdotuksen. Onnistumisesta oli seurannut arvostusta ja yrittäjä koki saaneensa painoarvoa omalle työlleen. Sopiva vallankäyttö oli auttanut tasa-arvon edistämässä ja se lisäsi onnistumisen ja voimaantumisen kokemusta. Jotkut haastateltavat liittivät sinnikkyuden erityisesti naisyrittäjien ominaisuudeksi ja voimaantumista tuottavaksi tekijäksi. Voimaantuminen liittyi haastattelujen mukaan myös työn ilon kokemukseen, sekä jo aikaisemmassa yhteydessä mainittuun riippumattomuuden tunteeseen.

”Minä tykkään olla yrittäjä. Tykkään sanasta yrittäjä ja minulla on arvostus yrittäjiä kohtaan. Koska yrittäjänä näin pitkään on jaksanut, arvostan kyllä muitakin ja nykyään on virastossakin vaikeaa olla, mutta esimerkiksi, että pystyttiin 11 vuotta tässä ydinkeskustassa pitämään vuokrahuoneistoa, jossa oli kova vuokra, että pystytään ylläpitämään sellaista tilaa. Koen suurta ylpeyttä tästä työstä ja koen tekeväni sellaista arvokasta ja arvostettua työtä! Nykyään arvostetaan yrittäjiä.” Y1

Aikaisemmin esitelty Ojasen DVAS-malli sisältää joukon hyvinvointia ja voimaantumista edistäviä tekijöitä (taulukko 10). Tämän haastattelun yhteenvetona voimaantumisen osalta voidaan todeta, että esiin tulleet voimauttavat nimitäjät ovat yhteneväisiä Ojasen listauksen kanssa.

Zimmermanin ja Spreitzerin (1995) voimaantumisprosessin määritelmä, jonka mukaan ”voimaannuttamisprosessit ovat prosesseja, joiden puitteissa ihmiset luovat tai saavat mahdollisuuden kontrolloida omaa kohtaloaan ja vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin. Ne muodostuvat sarjasta kokemuksia, joiden kautta yksilöt oppivat näkemään päämääriensä samankaltaisuuden ja mahdollisuutensa saavuttaa nämä päämäärät sekä pääsemään käsiksi resursseihin ja hallitsemaan niitä ja joiden kautta ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt pääsevät elämänsä herroiksi” sisältää yhtenäisiä elementtejä haastateltujen naisyrittäjien kokemusten kanssa.

Voimaantumisprosessien tutkimuksessa on erotettu kolme erillistä osaluetta: intrapersonaalinen, interaktionaalinen ja behavioraalinen komponentti (ks. Zimmerman 1990; 1995), joita myös haastatteluaineiston analyysissa kuvattiin. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin merkityksellinen omien voimavarojen, sekä vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen, sekä tavoitteelliseen toimintaan sitoutuminen sovitun aikataulun mukaisesti.

6 POHDINTA

Tässä pohdintaluvussa käyn läpi tutkimuksen tulosten herättämää pohdintaa. Tarkoituksena ei ole käydä uudelleen aikaisemmassa tulosluvussa esitettyjä varsinaisia tutkimuksen tuloksia, vaan pikemminkin tarkastella tutkimuksen kontribuutioita. Sen jälkeen pohdin tutkimuksen toteutusta ja aineiston keruun ajankohdan mahdollista vaikutusta tuloksiin. Lopuksi suuntaan fokusta eteenpäin kohti jatkotutkimuksen aiheita.

Tutkimuskysymysten avulla pyrittiin rakentamaan perheyrittäjänaisista, yrittäjyydestä ja subjektiivisesti koetusta vallasta tiivis paketti, jota voitaisiin käsitellä tutkimuksen avulla mielekkäästi ja saada tuloksista esille juuri tähän tutkimusryhmään liittyviä erityispiirteitä.

TAULUKKO 57 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset olivat:

Koettu valta perheyrytyksessä yrittäjänaisien näkökulmasta - kuinka perheyrittäjänaiset subjektiivisesti kokevat valtaa?

Lisäkysymyksillä tarkennettiin vallan rakentumista kolmea vallan ulottuvuutta tarkastelemalla

Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat päätösvaltaa?
Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat dominanssia?
Kuinka perheyrittäjänaiset kokevat tahdonvoimaa?

Nämä kolme vallan elementtiä olivat taustalla tarkasteltaessa vallan rakentumista naisyrittäjien arjessa. Tuloksia käsiteltiin kuuden eri näkökulman valossa:

1. Perheyrittäjänaiset ja koettu valta
2. Ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset
3. Naisyrittäjät - yhteistyö ja kasvu
4. Koettu valta menestystekijänä
5. Perheen merkitys naisyrittäjän elämässä
6. Voimaantuminen

Tulososiossa, luvussa 5, käytiin läpi yksityiskohtaiset tulokset. Näiden tulosten lisäksi ja niistä johtuen, haluan nostaa esiin subjektiivisen vallan kokemuksen tuloksia yhdistäviä ajatuksia, kuten koettu hyvinvointi ja voimaantumisen. Näiden tekijöiden yhteys naisyrittäjien arjessa on merkittävä. Vaikuttaa siltä, että subjektiivisesti koettu valta tuottaa naisyrittäjille monipuolista hyvinvointia, joka ei välttämättä ole mitattavissa taloudellisilla mittareilla.

6.1 Naisyrittäjät ja koettu hyvinvointi

Paitsi akateemisessa tutkimuksessa, myös viime aikoina mediassa on pohdittu onnellisuuteen liittyviä tekijöitä. Erilaisten kyselyiden perusteella on todettu, että ihmiset kokevat olevansa onnellisia silloin, kun heidän perusasiansa ovat kunnossa (esim. Maslowin hierarkia). Yleisen tyytyväisyyden lisäksi on todettu, että tietynlaisella taloudellisella toimeentulolla on yhteys koettuun onnellisuuteen (Easterlin 2001; Maliranta 2011).¹¹

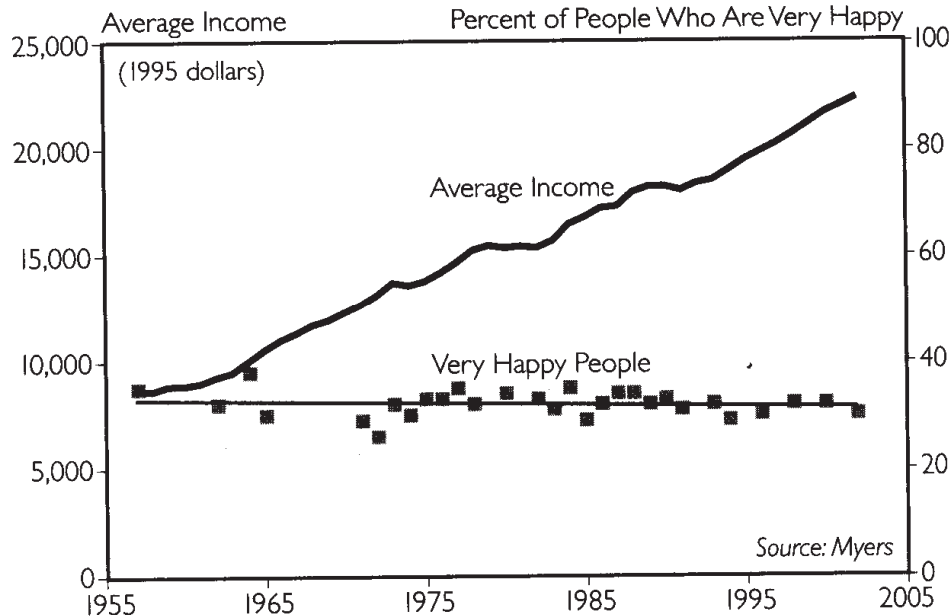
Elinkaariajatteluun liittyvän tutkimuksen mukaan onnellisuus rakentuu elämän ja elinkaaren aikana erilaisista tyytyväisyyttä aiheuttavista tekijöistä. Nämä eri tekijät vaihtelevat ja muuttuvat ajassa. (Easterlin 2006.) Useiden tutkimusten mukaan kuitenkin on niin, että varallisuuden yhä lisääntyessä, onnellisuus ja tyytyväisyys elämään eivät lisäänty samassa suhteessa, vaan ylempi sosiaalinen status saattaa jopa lisätä yksilön itsekeskeistä asennetta ja vähentää edellä mainittuja hyvinvointitekijöitä (Easterlin, McVey, Switek, & Smith Zweig 2010; Kraus, Piff & Keltner 2011).

Tämän käsillä olevan tutkimuksen valossa näyttää oleellisesti siltä, että hallinnantunne ja valta päättää omista asioistaan lisäävät koettua onnellisuutta. Yksilö kokee tyytyväisyyttä omaan elämäänsä ja tyytyväisyys ja onnellisuus lisäävät koetun vallan tunnetta. On hyvä muistaa, että kyseessä on hyvin kompleksinen kokemusten ja merkitysten verkosto, joten suoria yleistyksiä kannattaa välttää. Tuloksissa nousi esiin toiveita sekä taloudellisesta vakaudesta ja pysyvyydestä että selkeitä kasvutavoitteita. Lisäksi tässä tutkimuksessa esiin nousivat riittävä taloudellinen tulos, itsenäisyys ja arjen haasteissa selviytyminen.

Viimeisimmän tutkimuksen (Bonke, Deding, & Lausten 2009) mukaan naiset arvostavat toimeentuloa ja vapaa-aikaa erityisesti niiden laadun perusteella, kun taas miehille oleellista oli rahan ja vapaa-ajan määrä. Happy planet index ja GPI (Genuine Progress Indicator) eli aidon kehityksen mittari pyrkivät mittaamaan muutakin kuin taloudellista kasvua ja sen sijaan tuomaan esiin in-

¹¹ 1970-luvulla Richard Easterlin tutki varallisuuden ja koetun onnellisuuden välistä yhteyttä ja näiden kahden välillä todettiin olevan selkeä yhteys: varallisuus lisää onnellisuutta. Tämän lisäksi tutkimuksen tuloksena oli paradoksi, jonka mukaan yleinen onnellisuustaso ei jatkanut nousuaan samalla, kun valtion yleinen hyvinvointi ja varallisuus. Myöskään suoraa yhteyttä ei voitu todeta maiden välisessä vertailussa kansalaisten yleisen tulotason nousun ja yleisen onnellisuustason nousun välillä henkilöä kohti sen jälkeen kun tietty minimitaso oli saavutettu. Tätä ilmiötä tai ongelmaa kutsutaan Easterlinin paradoksiksi. (Easterlin 1974).

himillisiä sekä luonnon kestäväan kehitykseen liittyviä tekijöitä arvioitaessa onnellisuutta kansallisella tasolla.¹²

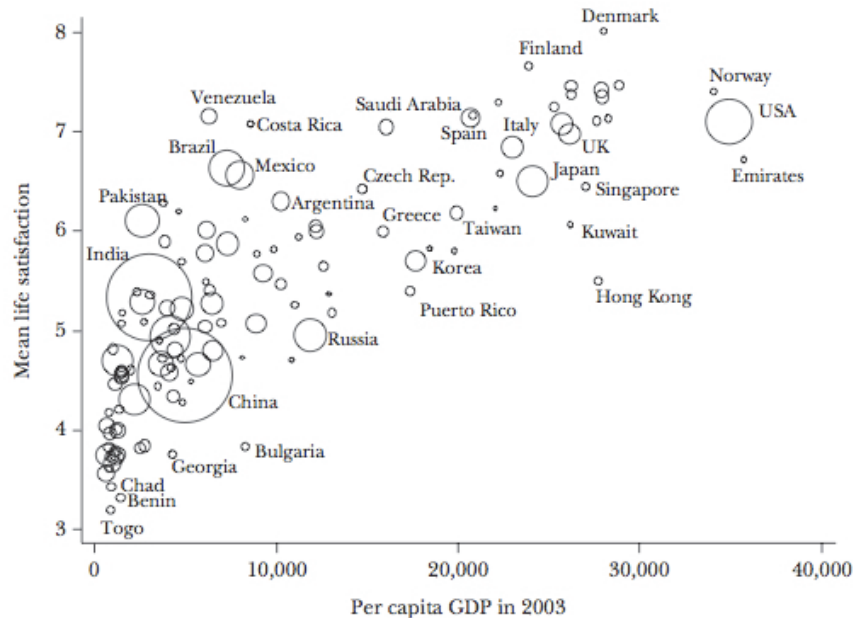


KUVIO 23 Keskitulo ja onnellisuus Yhdysvalloissa vuosina 1957-2002

Tämän kuvion mukaan näkyy selkeästi onnellisuuden ja taloudellisen toimeentulon yhteys. Vaikka toimeentuloa on mahdollista kartuttaa, näyttää onnellisuuteen riittävän perustarpeet täyttävä tulotaso.

Globaalin tutkimuksen mukaan tyytyväisyys elämään tarkasteltuna talouden näkökulmasta vaikuttaa jakautuvan eri tavoin eri maanosissa. Tyytyväisyyden kokemukseen vaikuttavat talouden lisäksi lukuisat muutkin tekijät, mm. hallinnan ja itsenäisyyden (vallan) subjektiiviset kokemukset. Nämä edellä mainitut yksittäiset tekijät ovat osa sitä kokemusverkostoa, joka liittyy subjektiivisesti koettuun voimaantumiseen.

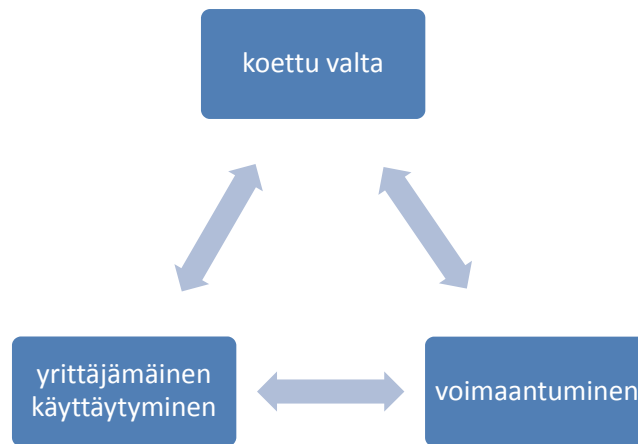
¹² Happy Planet Index ja GPI (Genuine Progress Indicator) eli aidon kehityksen mittari ovat herättäneet päättäjät ja taloustieteilijät pohtimaan uudenlaisia näkökulmia BKT:n (bruttokansantuotteen) mittaamisen rinnalle. Tavoitteena on luoda uudenlaisia, laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa näkökulmaa kansalaisten hyvinvoinnin kokemukseksi. Happy Planet Index ja GPI toimivat kritiikkinä jatkuvan talouskasvun ja kehityksen valtavirralla.



KUVIO 24 Tyytyväisyys elämään suhteessa bruttokansantuotteeseen - vertailu eri puolilla maailmaa vuonna 2003

6.2 Naisyrittäjän voimaantumisen kehä

Vallan ja voimaantumisen kokemiselle on avainasemassa kokemuksen henkilökohtaisuus. Kuten aikaisemmin on todettu, valtaa ei voi antaa toiselle voimaannuttavassa mielessä, toisen voi ainoastaan rajatusti valtaistaa (Zimmerman 1995). Henkilökohtaisuus suhteessa oikeanlaiseen yrittäjämäiseen asenteeseen tai orientaatioon (Lumpkin & Dess 2005) tarkoittaa sitä, että yrittäjä ei ainoastaan omaa valtaan, voimaantumiseen ja yrittäjämäiseen orientaatioon liittyviä ominaisuuksia, vaan on aktiivisen tietoinen niistä. Tiedostamisen kautta positiivisen minäpätevyyden ja kyvykkyyden tunnistaminen johtaa yritystoiminnassa positiivisten mahdollisuuksien havaitsemiseen (Krueger 2000). Sitä kautta voi avautua uusia kanavia ja mahdollisuuksia kehittää omaa liiketoimintaansa innovatiivisesti ja dynaamisesti. Tämän tutkimuksen valossa kutsun tätä ilmiötä naisyrittäjän voimaantumisen kehäksi.



KUVIO 25 Naisyrittäjän voimaantumisen kehä

Vaikuttaa siltä, että sisäinen yrittäjyys, yrittäjämäiset piirteet ja valta tuntuvat olevan elementteinä lähellä toisiaan. Mielestäni merkityksellistä on vallan tunnistaminen ja kokeminen mahdollistavana voimavarana, joka tarjoaa mahdollisuuden toimia ja vaikuttaa. Yrittäjämäisinä piirteinä pidetään itsenäisyyttä ”itse itsensä johtamista” ja yrittäjäksi usein ryhdytään sen takia, että halutaan itsenäisesti päättää omasta työstä ja sen sisällöstä. Nämä tekijät ovat yhtenäisiä tämän tutkimuksen teorialuvussa kuvatulle valtaominaisuuksille. Yrittäjä käyttää valtaa ja tarvittaessa dominanssia päättäessään yrityksensä asioista ja hän kokee tahdonvoimaa saattaakseen tärkeitä tehtäviä valmiiksi. Myös taloudellinen itsenäisyys koettiin merkityksellisenä.

Positiiviselle naisyrittäjän voimaantumisen kehälle on siis ominaista oma valta-asema ja sen tiedostaminen. Nämä kaksi elementtiä ovat yhteydessä voimaantumiseen ja sitä kautta positiiviseen aktiiviseen toimintaan yrittäjänä. (Vertaa: Thomas & Velhouse 1990). Tällä kehällä kaikki elementit vaikuttavat toisiinsa vahvistamalla toisiaan. Kuten käsillä olevassa tutkimuksessa kahden väliset korrelaatiot toimivat molempiin suuntiin, voidaan tässä naisyrittäjämäisen voimaantumisen kehämallissa ajatella samoin. Näin ollen mitä enemmän valtaa yrittäjänainen kokee, sitä enemmän hänen yrittäjämäinen käyttäytymisensä vahvistuu. Lisäksi tällä vahvistumisella on positiivinen vaikutus voimaantumisen lisääntymiseen. Nämä kolme elementtiä vaikuttavat samalla tavoin kukin toisiinsa ja onnistumiset vahvistavat kokemusta. Myös negatiivisessa mielessä: voidaan ajatella, että yhden elementin edustaman kokemisen väheneminen vaikuttaa toisten positiivisten kokemusten vähenemiseen.

6.3 Tutkimuksen kontribuutiot

Tutkimuksen kontribuutioiden esittelyssä käydään läpi metodologiset ja teoriaan liittyvät kontribuutiot omissa alaluvuissaan. Niiden jälkeen kuvataan, mitä uutta tämä tutkimus empirian osalta tuo yrittäjyystutkimuksen kentälle ja lopuksi todetaan kaksi mallia, joista edellisessä luvussa 6.2 on esitelty naisyrittäjän voimaantumisen kehä, sekä tässä luvussa esiteltävä kolmiulotteisen vallan kokemisen malli.

TAULUKKO 58 Tutkimuksen kontribuutiot

METODOLOGIA	TEORIA	EMPIRIA	MALLIN RAKENTAMINEN
DVAS-tutkimusmenetelmä yhdistettynä teemahaastattelu-tutkimukseen naisyrittäjien valtatutkimuksen metodina	Positiivinen näkökulma subjektiivisesti koettuun valtaan	Uutta tietoa suomalaisten naisyrittäjien vallan kokemisen rakentumisesta	Naisyrittäjän voimaantumisen kehä

6.3.1 Metodologinen kontribuutio

Metodologiseksi kontribuutioiksi voidaan lukea tutkimuksessa käytetty DVAS (descriptive visual analogue scales) eli kuvaileva analoginen asteikko ja sen käyttäminen tulosten laaja-alaisessa ja kokonaisvaltaisessa kuvaamisessa, sekä tulosten täydentäminen teemahaastattelujen avulla.

DVAS-menetelmässä Ojasen laatimat tarkat kuvaukset kysymysten vastausvaihtoehdoista olivat selkeitä ja oikean vastauksen löytäminen ei todennäköisesti tuottanut suurta ongelmaa. Verrattuna esimerkiksi Likertin asteikkoon, jossa vastausvaihtoehto valitaan yleisesti käytetyllä viisiluokkaisella asteikolla (1-5) väitteiden "täysin eri mieltä" - "jokseenkin eri mieltä" - en osaa sanoa" - "jokseenkin samaa mieltä" ja "täysin samaa mieltä" välillä, väärinkäsitysten mahdollisuus on DVAS-menetelmässä huomattavasti pienempi ja tulosten tarkastelu laadullisen menetelmän avulla mahdollista. (Grönroos 2004, 22). Lisäksi tutkimukseen osallistuminen internetin kautta oli vastaajille verrattain helppoa, koska he pystyivät itsenäisesti päättämään vastaamisajankohdan.

Menetelmää on aikaisemmin käytetty psykologian tutkimuksessa (Ojanen 2001) ja myöhemmin yrittäjyyden ja perheyrittäjyyden tutkimuksessa (Kauko-Valli 2008; Valli 2004). DVAS-asteikon käyttäminen perheyrittäjyystutkimuksessa on avannut uutta näkökulmaa perheyrittäjien ja tässä tutkimuksessa erityisesti perheyrittäjänäisten subjektiiviseen kokemusmaailmaan. Tässä tutki-

muksessa ei ole ollut tarkoituksena testata kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin henkilöiden kokemusten todenperäisyyttä, koska se ei tekisi heidän henkilökohtaisille kokemuksilleen oikeutta. Sen sijaan yksittäisten kokemusten kuvaaminen ja esille tuominen kvalitatiivisen kuvailevan tutkimuksen menetelmän mukaisesti on juuri Ojasen mallin avulla mahdollista. Luonnollisesti yksilöllisissä kokemuksissa on aina ihmisten välisiä eroja, mutta tässä tutkittujen ilmiöiden kahdenväliset korrelaatiot osoittavat näiden ilmiöiden välisiä yhteyksiä, joita erityisesti haluttiin tuoda esiin.

Tutkittavan henkilökohtainen kohtaaminen mahdollistaa ja vahvistaa kokemusten subjektiivisuuden esiintulon. Sen tähden subjektiivisten kokemusten kuvaamista syvennettiin teemahaastattelulla, jotka toteutettiin erillisinä haastattelun ja tutkijan välisinä tapaamisina. Survey-analyysi tuotti jo osaltaan subjektiivisia kokemuksia kahden välisten korrelaatioiden avulla ja haastattelututkimuksessa henkilökohtaisesti sanotetut kokemukset vahvistivat surveyn tuloksia. Haastattelut nauhoitettiin ja aineisto litteroitiin. Tämän jälkeen tulokset jaettiin tutkimuskysymysten mukaisesti teemoihin ja analysoitiin. Haastatteluosion avulla syvennettiin tutkimuksen otsikossa mainittua subjektiivisuutta vallan kokemuksen kuvauksessa.

Teemahaastattelun avulla tutkimuksen lupaus valtakokemusten tutkimisesta nimenomaan subjektiivisena kokemuksena vahvistui. Subjektiivisuutta pohdittaessa nousi kysymys siitä, kuka tai kuinka moni edustaa subjektia, siis yhtä henkilöä? Yksilön henkilökohtainen kokemus on aina merkityksellinen ja sen takia jopa yksi haastateltava naisryttäjä olisi täyttänyt subjektiivisuuden määritelmän. Jos olisin pyrkinyt aineiston saturaatioon, olisi yksilön ainutlaatuisuuden arvokkuus ja merkityksellisyys jääneet varjoon. Tällöin olisi ollut riskinä yritys tavoitella kuvausta ”tyypillisestä naisryttäjästä”, vaikka aikaisemmin on jo todettu, että on monenlaisia ryttäjiä, joista osa on naisia ja osa miehiä.

6.3.2 Teorettinen näkökulma

Seuraava tutkimuksen kontribuutio koskee tutkimuksen viitekehystä ja teoriaa. Fokuksessa on valtaan liittyvä positiivinen näkökulma. Halusin alunperinkin lähteä tutkimaan jotain positiivista elementtiä, joka liittyy yrittämiseen ja yrittäjänä toimimiseen, joten valta ja voimaantuminen antoivat oikean suunnan tutkimukselleni. Valtatutkimusta on aikaisemmin tehty hyvin runsaasti ja yhteistä moninaiselle tutkimukselle on vallankäyttöön liittyvä alistamisen näkökulma. Käsillä oleva tutkimus lähtee siitä ajatuksesta, että henkilökohtainen, subjektiivinen vallankokeminen voi johtaa positiiviseen muutokseen oman itsen suhteen. Henkilö voi voimaantua ja saada lisää sisäistä voimaa saattaa itselleen tärkeitä asioita päätökseen.

6.3.3 Empiria

Edellä mainittujen kontribuutioiden lisäksi tutkimuksen empiria nostaa esiin uutta tietoa suomalaisista naisryttäjästä ja erityisesti perheyrittäjänaisista, jotka

ovat omistaja-asemassa. Voidaan sanoa, että naisyrittäjyyden tutkimus on yhä marginaalista, joten tämä tutkimus tuo oman osansa keskusteluun.

Olen tarkoituksella rajannut tutkimuksen naisiin, välttääkseni vertailun naisten ja miesten välillä. Vertailun sijaan tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda keskusteluun yrittäjänäisten vahvoja erityispiirteitä, jotka ovat erilaisia kuin miesten.

Vallan kokemisen näkökulmasta perheyrittäjyys on tarjonnut mielenkiintoisen kontekstin tutkimukselle. Perheyrittäjänainen on tässä tutkimuksessa noussut uuteen valoon, pois näkymättömän mahdollistajan roolista. Voidaan sanoa, että nainen perheyrittäjänä on tämän aineiston mukaan aktiivinen toimija, joka käyttää valta-asemaansa positiivisesti yrityksen menestyksen hyväksi. Lisäksi perheyrittäjänaiselle näyttää olevan ominaista vallan tuomien mahdollisuuksien hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti ja yhteisöllisesti. Tämä tuli tutkimuksen tuloksissa esiin mm. yhteistyöhalukkuutena, sekä perheen merkityksen korostumisena.

6.3.4 Mallin rakentaminen

Lopuksi olen yhdistänyt tutkimuksesta nousevan koetun vallan ja voimaantumisen, sekä niiden aktiivisen tiedostamisen ja muodostanut niistä naisyrittäjän voimaantumisen kehän ja mallintanut sen. Tämä malli esiteltiin erikseen luvussa 6.2, koska halusin nostaa voimaantumisen erityisenä tuloksena esiin.

Tutkimuksen mukaan henkilökohtainen vallankokemus rakentuu naisyrittäjien arjessa siten, että he kokevat saavansa voimaa, toisin sanoen voimaantuvat, kun he tulevat tietoisiksi omasta vallan mahdollisuudestaan. Pelkkä mahdollisuus valtaan ei saa naisyrittäjiä voimaantumaan, vaan naisyrittäjän voimaantumisen kehänä kuvattu malli tarkoittaa kokonaisvaltaista subjektiivista kokemista ja siitä seuraavia tekoja yrittäjänä.

Naisyrittäjien arjessa edellä kuvattu malli voisi olla luomassa uutta tapaa toimia. Tässä tutkimuksessa on tullut ilmi, että naisyrittäjille on ominaista toimia tavoitteellisesti useilla eri elämänaalueilla samanaikaisesti. Heille on merkityksellistä, että niin työ-, koti- kuin sosiaalinen elämä ovat tasapainossa. Lisäksi heille on merkityksellistä oman perheenjäsenten hyvinvointi. Tästä näkökulmasta ajatellen olisi hyvä kiinnittää huomiota erilaisiin tukitoimiin, joilla naisia pyritään kannustamaan yrittäjiksi.

Uskoisin, että naisille erityisesti suunnatut palvelut toisivat lisää yrittäjiä. Esimerkkinä rahoituspalveluissa voitaisiin automaattisesti huomioida äitiyteen liittyvät lainanmaksujärjestelyt vanhempainvapaan aikana. Lisäksi voitaisiin tarjota erityisesti yrittäjäperheille suunnattuja lastenpäivähoitopalveluita, jotka joustaisivat virka-ajan ulkopuolelle ja olisivat erityisen kodinomaisia. Naisyrittäjät ovat jo nyt verkostoituneet monilla eri alueilla, heillä on esimerkiksi yhteinen loma-aikojen sijaistointia välittävä verkosto, Sipa (www.sipa.fi). Erilaisien naisyrittäjille suunnattujen tukipalveluiden järjestäminen tarjoaa edelleen liiketoimintamahdollisuuksia muille yrittäjille. Mielestäni naisyrittäjien yritystoiminnassa ja sen tukemisessa avainsanoina ovat kokonaisvaltaisuus ja yhtei-

söllisyys. Luonnollisesti yritystoiminnassa naiset kilpailevat yrittäjinä keskenään, mutta merkityksellistä on se, että naisille valta sinänsä ei ole tärkeää.

6.4 Pohdintaa tutkimuksen toteutuksesta

Tutkimuksen päätavoitteena oli lisätä ymmärrystä perheyrittäjänäisten subjektiivisesta vallan kokemisesta tietyssä kontekstissa. Tulokset osoittavat sekä yksilöllistä, että sosiaalisesti rakentuvaa kokemusta. Luonnollisesti yksilöllisiä eroja syntyy, mutta tulosten valossa voidaan nähdä yleistä suuntaa kokemuksille. Toisin sanoen, voidaan tietyllä tasolla yleisesti todeta, että perheyrittäjäomistajanaiset todennäköisesti kokevat subjektiivista valtaa edellä kuvatulla tavalla ja lisäksi, että eroavuuksia ryhmien, sekä yksilöiden välillä voidaan esittää.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon aineiston hankinnan ajankohdat. DVAS-kyselyn aineisto on hankittu vuonna 2005 ja tutkittavat ovat vastanneet kyselyyn tarkastelemalla kulunutta vuotta. Näin ollen voidaan kysyä, olisiko aineistosta mahdollisesti noussut erilaisia vastauksia, jos se olisi kerätty nyt käsillä olevana taloudellisen epävakauden aikana. Todettakoon, että haastatteluosion aineisto kerättiin vuonna 2012. Tässä uudemmassa aineistossa esiin tulleet subjektiiviset kokemukset syventävät laajemman aineistoin korrelaatiotuloksia, eivätkä ole ristiriidassa niihin.

Toisaalta emme voi varmasti tietää, missä määrin koettu päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima ovat aikaan ja paikkaan sidoksissa, mutta vuosi 2005 oli vielä kasvun aikaa ja yrittäjyyden näkymät olivat tuolloin valoisampia. Kuitenkin aikaisempaan teoriaosaan viitaten (Dunbar 2004) voidaan ajatella, että koettu päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima ovat määreitä, jotka liittyvät yksilön persoonaan ja asenteeseen, eivätkä näin ollen helposti vaihtelevat.

6.5 Perheyrittäjänäisten tutkimisen asema tutkimuskentässä

Tutkimuksen kohteena ovat naiset, erityisesti perheyrittäjänaiset. Naisten valitseminen tutkimuskohteeksi asettaa tutkijan pohtimaan suhdettaan naistutkimuskenttään. Henkilökohtaisesti olen joutunut melko paljon pohtimaan, sekä vastaamaan kysymyksiin, onko kyseessä feministinen kannanotto? Kuten jo aikaisemmin on todettu, naisia on vallan kontekstissa tutkittu yleensä alisteisesta näkökulmasta. Sen kaltaista tutkimusta on tehty usein gender-näkökulmasta, sekä erilaisista emansipatorisista lähtökohdista käsin. Tällä tutkimuksella ei ole erityistä naisia korostavaa lähtökohtaa tai sitä ei ainakaan ollut aluksi. Vähitellen teoretietoa hankkiessani alkoi väistämättä nousta esiin lukuisia viittauksia gender-tutkimuksen suuntaan. Vähäinen naisia käsittelevän teoretiedon osuus oli vähällä muuttaa tutkimukseni suuntaa naisia ja miehiä vertailevaksi tutki-

mukseksi, mutta päätin kuitenkin pitäytyä alkuperäisessä suunnitelmassa ja keskittyä naisiin.

Jossain vaiheessa koin, että minun tulee ottaa kantaa siihen, onko tällä tutkimuksella tarkoitus parantaa naisista vallitsevaa kuvaa. Mutta oivalsin, että kaikenlainen todistelu siitä, että ”naisetkin pystyvät toimimaan tehokkaasti ja saamaan aikaan merkittäviä saavutuksia”, olisi paremminkin lisäys siihen tutkimuksen alussa todettuun hetero-olettaamaan, jonka mukaan tutkittaessa erilaisia ilmiöitä, kuten esimerkiksi yrittäjyyttä, tarkoitetaan implisiittisesti *miesyrittäjyyttä*, (ks. luku 3.4). Haluaisinkin oikeastaan jättää lukijan pohtimaan kysymystä, voivatko naiset olla tutkimuksen kohteena itsenäisenä joukkona samalla tavalla kuin miehet, ilman että tutkimus luokitellaan gender-tutkimukseksi? Oman, tässä tutkimuksessa hankkimani kokemuksen perusteella vastaus on selkeästi myönteinen.

6.6 Suuntaviivoja eteenpäin

Yrittäjäperheen valtakeskustelussa on hyödyllistä huomioida paitsi yleinen valtdynamiikka, myös perheenjäsenten keskinäiset valtarakenteet. Perheenjäsenten sisäiset valtarakenteet voivat näyttäytyä hyvin monipuolisena ja monimutkaisena verkostona. Tässä tutkimuksessa käytetyn menetelmän avulla ei voida tuoda esiin perheenjäsenten välisiä vuorovaikutussuhteita ja erilaisia hierarkkisia rakenteita, koska niitä ei kysytty. Jatkotutkimuksessa voisi esimerkiksi haastatteluiden avulla tarkentaa tätä osa-aluetta.

Perheyrittäjänäisten voimakas kokonaisvaltainen sitoutuminen yrittäjyyteen ja siihen liittyvä vastuunotto tuo keskusteluun myös naisyrittäjien suhtautumisen omistamiseen. Perheyrittäjänaisille on erittäin merkityksellistä paitsi yrityksen, myös perheen sisäinen hyvinvointi ja jatkuvuus. Aikaisempaan tutkimukseen viitaten (Esim. Badaracco 2001; Collins 2001; Kouzes & Posner 2002; Römer-Paakkanen 2004) tämän tutkimuksen tuloksissa nousee esiin johtavassa asemassa olevien naisyrittäjien halu rakentaa omaa yhteisöään ja olla vaikuttamassa positiivisesti yhteisönsä hyvinvointiin.

Tutkimus tukee myös aikaisempaa tutkimusta siinä havainnossa, että naisyrittäjien keskuudessa ei ilmene merkittävää pyrkimystä valtaan sinänsä, vaan vallankäytöllä on positiivinen ja tässä kohtaa voisi käyttää termiä valtaistava vaikutus omaan ympäristöönsä. Zimmermanin (1995) tutkimukseen peilaan nousee tärkeäksi ilmiöksi vallan mahdollisuuden tunnistaminen ja sitä seuraava voimaantumisprosessi, joka johtaa aktiivisuuteen yhteistoiminnassa toivottujen päämäärien saavuttamiseksi. Olisi mielenkiintoista tarkemmin perehtyä naisyrittäjien yhteisöllisyyteen ja heidän yhteistyömenetelmiinsä yrittäjyyden kontekstissa.

YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen kohteena ovat perheyrittäjänaiset. Tarkoituksena on tuoda esiin ja kuvata naisten subjektiivisia kokemuksia vallasta perheyrittäjyyden kontekstissa. Tutkimuksen lähtökohtana on havainto siitä, että naisyrityksien tutkimuskentässä subjektiivista valtaa ei juurikaan ole tutkittu, ei ainakaan naisten itsensä kuvaamana ja kokemana. Päinvastoin, naisen rooli on perinteisesti kuvattu ulkoa käsin alistaiseksi ja tehtävänä on ollut olla mahdollistajana miehen yrittäjyydelle.

Tutkimus asettuu kauppatieteisiin, yrittäjyyden tutkimuskenttään ja on luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusaineisto on kerätty kahdessa osassa, internet-pohjaisen surveyn, sekä teemahaastattelujen avulla. Tutkimuksen analyysissä on käytetty Ojasen DVAS-mallia (Descriptive Visual Analogue Scale, suomeksi kuvaileva visuaalis-analoginen malli). Teemahaastattelun avulla on tuotu lisää syvyyttä naisyrityksien kokemusten subjektiivisuuteen ja pyritty nostamaan heidän henkilökohtaiset kokemuksensa keskiöön. Eri vallan elementtejä tässä tutkimuksessa on kolme: päätösvalta, dominanssi ja tahdonvoima, valta tässä tutkimuksessa on positiivinen elementti.

Tulokset on analysoitu ja raportoitu kuuden eri näkökulman kautta, näkökulmat ovat: perheyrittäjänaiset ja koettu valta, ruuhkavuosia elävät perheyrittäjänaiset, naisyritykset – yhteistyö ja kasvu, koettu valta menestystekijänä, perheen merkitys naisyrityksen elämässä, sekä voimaantuminen.

Tutkimuksen kontribuutiona on tuottaa uutta tietoa suomalaisten naisyrityksien vallan kokemisen rakentumisesta, sekä siitä seuraavista positiivisista vaikutuksista, esimerkkinä voimaantuminen. Tuloksissa esitellään myös naisyrityksen voimaantumisen kehämalli.

Avainsanat: DVAS, kvalitatiivinen tutkimus, naisyrityksisyys, perheyrittäjyys, ruuhkavuodet, valta, voimaantuminen

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Heilmann, P. 2006. Information and Communication Technology Sector Characteristics in Finland – A Challenge for Women. Encyclopedia of Gender and Information Technology. Edited by Trauth E. M., 780-785. Information Science Publishing.
- Aguinis, H., Simonsen, M. M. & Pierce, C. A. 1998. Effects of nonverbal behavior on perceptions of power bases. *Journal of Social Psychology* 138, 455-469.
- Ahl, H. 2002. The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. Jönköping International Business School, Business Administration. Väitöstudium.
- Aldrich, H., Reese, P. and Dubini, P. 1989. Women on the verge of a breakthrough: networking among entrepreneurs in the United States and in Italy. *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 1 No. 4, 339-356.
- Allardt, E. 1987. *Sosiologia I*. Juva:WSOY.
- Allen, A. 1996. "Foucault on Power: A Theory for Feminists," in *Feminist Interpretations of Michel Foucault*, ed. Susan Hekman. University Park, PA: Penn State Press.
- Allen, A. 1998. "Rethinking Power." *Hypatia* 13: 21-40.
- Allen, A. 1999. *The Power of Feminist Theory: Domination, Resistance, Solidarity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Aminoff, P., Blom, A., Elo-Pärssinen, K., Helkama, J., Koiranen, M., Nyman, K. & Paasikivi, J. 2004. *Vastuullisen omistajuuden tunnusmerkeistä ja tehtävistä*. Helsinki: Perheyrittäjienliitto.
- Annino, P. M., Davidow, T. D., Adams Harrison, C. & Davidow, L. 2009. *Women in Family Business. What Keeps You up at Night?* USA: Annino, Davidow & Adams Harrison.
- Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. 2005a. *Global Entrepreneurship Monitor 2004, Finland Executive Summary*. Helsinki University of Technology, Department of Industrial Engineering and Management. Institute of Strategy and International Business.
- Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. 2005b. *Finnish Entrepreneurial Activity in Regional, National and Global Context*. TEKES, *Technology Review* 176/2005, 52.
- Aries, E. J., Gold, C. & Weigel, R. H. 1983. Dispositional and situational influences on dominance behavior in small groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 779-786.
- Astrachan, J.H., Klein, S.B., & Smyrniotis, K.X. 2002. The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal for Solving the Family Business Definition Problem. *Family Business Review*, 15(1), 45-58.
- Audretsch, D.B., A.R. Thurik, I. Verheul & A.R.M. Wennekers (Toim.) 2002. *Entrepreneurship: Determinants and Policies in the New Economy*. Boston, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

- Bachrach, S. B. & Lawler, E. J. 1981. *Bargaining: Power, tactics and outcomes*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Badaracco, J. 2001. We don't need another hero. *Harvard Business Review*. September 2001.
- Bartky, S. L. 1990. *Femininity and Domination: studies in the phenomenology of oppression*. New York: Routledge.
- Beach, B. 1989. *Work and family life: The home working family*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Beauvoir, S. De. 1949/1980. *Toinen sukupuoli*, lyh. Suom. Annikki Suni. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Bem, S. L. 1981. *Bem sex role inventory professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bergen, P. L. & Luckmann, T. 1994 [1966]. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Berger, C. R. 1994. Power, dominance and social interaction. In M. L. Knapp & G. R. Miller (Eds.) *Handbook of interpersonal communication*. 2nd edition. Thousand Oaks, CA: Sage, 450-507.
- Berner, A. 2010. Haastattelussa: Spontaani perheenpää. Toimittajana Arja Krank. *Telma - työelämän kehittämisen erikoislehti*, 3,26-30.
- Bird, B. J. & Brush, C. G. 2002. A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.
- Boje, D. M. 2001. *Narrative methods for organizational and communication research*. London: Sage.
- Bonke, J., Deding, M. & Lausten, M. 2009. Time and Money: A Simultaneous Analysis of Men's and Women's Domain Satisfaction. *Journal of Happiness Studies* 10. 2 (Apr 2009): 113-131.
- Bruni, A., Gherardi, S. & Poggio, B. 2004. Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, 3, 256 - 268.
- Brunåker, S. 1996. *Introducing second generation family members into the family operated business - A constructionist approach*. Dissertation. Uppsala: SLU.
- Brush, C. G. 1992. Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 16 No. 4, 5-30.
- Brush, C. G. 1997. Women-owned businesses: Obstacles and Opportunities. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 2(1), 1-24.
- Brush, C., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., & Hart, M. 2004. *Gatekeepers of Venture Growth: A Diana Project Report on the Role and Participation of Women in the Venture Capital Industry*. Kansas City, Missouri: Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Budworth, M.-H. & Mann, S. L. 2010. Becoming a leader: the challenge of modesty for women. *Journal of Management Development* Vol. 29 No. 2, 177-186.

- Burgoon, J. K. & Dunbar, N. E. 2000. An interactionist perspective on dominance-submission: Interpersonal dominance as a dynamic, situationally contingent social skill. *Communication Monographs*, 67, 96-121.
- Burgoon, J. K. & Hale, J. L. 1984. The fundamental topoi of relational communication. *Communication Monographs*, 51, 193-214.
- Burgoon, J. K., Johnson, M. L. & Koch, P. T. 1998. The nature and measurement of interpersonal dominance. *Communication Monographs*, 64, 308-335.
- Butler, J. 2006. *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Suom. Tuija Pulkkinen & Leena-Maija Rossi. Helsinki: Gaudeamus.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P. 1997. Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, January, 34-46.
- Buttner, E. H., & Rosen, B. 1988. Bank loan officer's perceptions of the characteristics of men, women and successful entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 3(3), 249-258.
- Buttner, E. H., & Rosen, B. 1989. Funding new business ventures: are decision makers biased against women entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 4(4), 249-261.
- Buttner, E. H., & Rosen, B. 1992. Rejection in the loan application process: male and female entrepreneurs' perceptions and subsequent intentions. *Journal of Small Business Management*, 30(1), 59-65.
- Calvert, L. M. & Ramsey, V. J. 1992. Bringing women's voice to research on women management: a feminist perspective. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 1 No. 1, 79-88.
- Carlock, R. & Ward, J. 2001. *Strategic Planning for the Family Business*.
- Carter, N. M., Williams, M. & Reynolds, P. D. 1997. Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy and gender. *Journal of Business Venturing*, 12(2), 125-145.
- Christensen, C. R. 1953. *Management Succession in Small and Growing Enterprises*. Boston: Harvard University Graduate School of Harvard Business Administration, Division of Research. Teoksessa Hautala, T. T. 2006. *Osaamisen ja johtajuuden siirto ravitsemisalalan perheyrittäjien sukupolvenvaihdoksessa*. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Cixous, H. 2008. *I Love You: The Jouissance of Writing*. K. Ives (Ed.) Crescent Moon Publishing.
- Clark, T.A. and James, F.J. 1992. Women-owned businesses: Dimensions and policy issues. *Economic Development Quarterly* 6, 1, pp. 25-40.
- Cliff, J. E. 1998. Does One Size Fit All? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size. *Journal of Business Venturing*, 13(6), 523-541.
- Collins, J. 2001. Level 5 leadership. The triumph of humility and fierce resolve. *Harvard Business Review*. January 2001.
- Collins Compact Thesaurus in A-Z Form. 1999. 2nd edition. New York: HarperCollins.

- Collinson, D. & Hearn, J. 1994. Naming Men as men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work and Organization* 1(1), 2-22.
- Collinson, D. & Hearn, J. (toim.) 1996. *Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. London: Sage.
- Cott, N. 1986. Feminist Theory and Feminist Movements: The Past Before Us. In Mitchell, J. and Oakley, A. (eds.) *What Is Feminism?* Oxford: Basil Blackwell, 49-62.
- Cromie, S. & Hayes, J. 1988. Toward a typology of female entrepreneurs. *The Sociological Review*, Vol. 36, No. 1, 87-113.
- Cromwell, R. E & Olson, D. H. edited 1975. *Power in families*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow – elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. (Englanninkielinen alkuteos Flow 1990). Suom. R. Hellsten. Helsinki: Rasalas.
- Dahl, Robert. 1957. The Concept of Power. *Behavioral Science* 2: 201-215.
- Dant, R. P., Brush, C. G., & Iniesta, F. P. 1996. Participation patterns of women in franchising. *Journal of Small Business Management*, 34(2), 14-28.
- Davis, B. W. 2004. Zen After Zarathustra: The Problem of the Will in the Confrontation Between Nietzsche and Buddhism. *Journal of Nietzsche Studies*, 28, 89-138.
- Denzin, N. K. 1978. *The research art* (2. painos). New York: McGraw-Hill.
- Diener, E. 2000. Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist* 55 (1), 34-43.
- Dunbar, N. E. 2004. Dyadic Power Theory: Constructing a Communication-Based Theory of Relational Power. *The Journal of Family Communication* 4 (3&4), 235-248.
- Dunbar, N. E., Bippus, Amy M., & Young, Stacy L. 2008. Interpersonal dominance in relational conflict: a view from dyadic power theory. *Interpersona* 2(1), 1-33.
- Dunbar, N. E. & Burgoon, J. K. 2005a. Perceptions of power and interactional dominance in interpersonal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22, 231-257.
- Dunbar, N. E. & Burgoon, J. K. 2005b. The measurement of nonverbal dominance. In V. Manusov (Toim.) *Beyond Words: A Sourcebook of Methods for Measuring Nonverbal Cues*, 361-374). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dunderfelt, T. 1996. *Elämänkaaripsykologia*. Porvoo: WSOY.
- Dyer, W. & Handler, W. 1994. Entrepreneurship and family business: Exploring the connections. *Entrepreneurship Theory and Practice* 19, 71-83.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In: P. A. David & M. W. Reder (Eds.), *Nations and households in economic growth: essays in honour of Moses Abramowitz* (pp. 89-125). New York: Academic Press.

- Easterlin, R. A. 2001. Income and happiness: towards a unified theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465–484.
- Easterlin, R. A. 2006. Life cycle happiness and its sources. intersections of psychology, economics and demography. *Journal of Economic Psychology*, 27, 463–482.
- Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, O. & Smith Zweig, J. 2010. The happiness–income paradox revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)* 2010 107 (52) 22463–22468.
- The Encyclopedia Britannica. Viitattu 07.08.2009.
- Eskola, A. 1985. *Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan: persoonallisuuden tutkimuksen metodologisia opetuksia*. Juva: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Ewick, P. & Silbey, S. S. 1995. Subversive Stories and Hegemonic Tales: Toward a Sociology of Narrative. *Law & Society Review* 29(2), 197–226.
- Festinger, L. A. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Fisher, W. R. 1987. *Human Communication as Narration: Toward a Philosophy of Reason, Value, and Action*. Columbia: University of South Carolina Press.
- Fiske, S. T. 1993. Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, 48, 621–628.
- Florin, J., Lubatkin, M. & Schulze, W. 2003. A social capital model of high growth ventures. *Academy of Management Journal*, 46(3), 374–384.
- Foa, E. & Foa, U. 1974. *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Thomas.
- Foucault, M. 1980. Two Lectures. In C. Gordon (Ed.) *Power/Knowledge: Selected Interviews*. New York: Pantheon.
- Foucault, M. 1982. The Subject and Power. Teoksessa Dreyfus, Hubert L. and Rabinow, Paul. *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. With an Afterword by Michel Foucault, 208–226. University of Chicago Press: Chicago.
- Francesco, A-M. & Gold, B. A. 2005. *International Organizational Behavior*. 2nd edition. USA: Pearson Education inc.
- French, J. R. P. & Raven, B. 1959. Bases of Social Power. In D. Cartwright (Ed.) *Studies in Social Power*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, 150–167.
- Fuchs Epstein, C. 2007. Great Divides: The Cultural, Cognitive, and Social Bases of the Global Subordination of Women. *American Sociological Review*. Vol. 72, 1–22.
- GEM. 2009. Pukkinen, T., Stenholm, P., Heinonen, J., Kovalainen, A. *Global Entrepreneurship Monitor Finnish 2008 Report*. Turun Kauppakorkeakoulu. Sarja A tutkimusraportteja A 1/2009.
- Georgeson, J. C. 2001. Power and evaluative effects: The power-as-threat theory. *Dissertation Abstracts International* 61 (7-B), 3900.

- Gersick, K., Davis, J., McCollom Hampton, M. & Lansberg, I. 1997. *Generation to Generation. Life Cycles of the Family Business*. Boston, MA: Harvard Business School.
- Glidden, M. V. 1986. *Effects of power bases, processes and outcomes on marital satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Northern Illinois University: Dekalb.
- Goffee, R. & Scase, R. 1985. *Women in Charge. The Experience of Women Entrepreneurs*. London: Allen & Unwin.
- Goldman, A. 1986. *Toward a Theory of Social Power*. In S. Lukes (Ed.) *Power*. London: Basil Blackwell, 156-202.
- Goldman, A. 1999. *Knowledge in a Social World*. New York: Oxford.
- Goodwin, S. A. 2003. *Power and Prejudice: A Social-Cognitive Perspective on Power and Leadership*. In D. Van Knippen, & M. A. Hogg (Eds.) *Leadership and Power. Identity Processes in Groups and Organizations*, 138-152.
- Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T. & Yzerbyt, V. Y. 2000. *Power Can Bias Impression Processes: Stereotyping Subordinates by Default and by Design*. *Group Processes & Intergroup Relations* 3, 227-256.
- Gordon, G. & Nicholson, N. 2008. *Family wars. Classic conflicts in family business and how to deal with them*. London: Kogan-Page.
- Gray-Little, B. & Burks, N. 1983. *Power and satisfaction in marriage: A review and critique*. *Psychological Bulletin*, 93, 513-538.
- Greco, J. & Sosa, E. (eds.) 1999. *The Blackwell Guide to Epistemology*. Oxford: Blackwell.
- Greaves, P. L. 1974. *Mises made easier. A glossary for Ludwig von Mises' Human action*. New York: Dobbs Ferry.
- Grönfors, M. 1982. *Kvalitatiiviset kenttätutkimukset*. Helsinki: WSOY.
- Grönroos, M. 2004. *Johdatus tilastotieteeseen. Kuvailu, mallit ja päättely*. Tampere: Tammer-Paino.
- Haberman, H. & Danes, S. M. 2007. *Father-Daughter and Father-Son Family Business Management Transfer Comparison: Family FIRO Model Application*. *Family Business Review* 20, 163-184.
- Hacking, I. 2009. *Mitä sosiaalinen konstruktionismi on? Alkuteos The Social Construction of What? 1999*. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.
- Hall, A. 2003. *Strategising in the context of genuine relations - an interpretive study of strategic renewal through family interactions*. Dissertation. University of Jonkoping.
- Hampson, S. E. 1988. *The Construction of Personality. An introduction*. London: Routledge.
- Harju, A. 2003. *Teoksessa K. Hiilamo (toim.) Elämän ruuhkavuodet - kertomuksia vanhemmuudesta*. Helsinki: Kirjapaja.
- Hartsock, N. 1983. *Money, Sex, and Power: Toward a Feminist Historical Materialism*. Boston: Northeastern University Press.
- Hartsock, N. 1996. *"Community/Sexuality/Gender: Rethinking Power," in Revisioning the Political: Feminist Reconstructions of Traditional*

- Concepts in Western Political Theory, eds. Nancy J. Hirschmann and Christine Di Stefano. Boulder, CO: Westview Press.
- Hautala, T. 2006. Osaamisen ja johtajuuden siirto ravitsemisalan perheyrittäjien sukupolvenvaihdoksessa. Vaasan yliopisto.
- Hautala, T. & Römer-Paakkanen, T. 2007 The Gender Roles in Finnish Business Families. FFI conference paper.
- Heilman, M. E. 1974. Threats and promises: Reputational consequences and transfer of credibility. *Journal of Experimental Social Psychology* 10, 310-324.
- Heinonen, J. & Toivonen, J. 2003. Perheyrittäjät suomalaisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Heinonen, J. (toim.) *Quo Vadis, suomalainen perheyrittäjä?* Turku: Turun kauppakorkeakoulu, PK-Instituutti.
- Herzberg, F. 1968. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. Vol. 46. Issue 1.
- Hiilamo, K. 2003. Elämän ruuhkavuodet – kertomuksia vanhemmuudesta. Helsinki: Kirjapaja.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-16. Painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvikorpi, H. 2005. Valta jakkupuvussa. Helsinki: WSOY.
- Holmquist, C. & Sundin, E. 1990. What's special about highly educated women entrepreneurs? *Entrepreneurship and Regional Development*, 2, 181-193.
- Horelli, L. & Saari, M. 2002. Tasa-arvoa valtavirtaan, Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Helsinki. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä, 2002:11.
- Hornaday, J. A. 1982. Research about living entrepreneurs. Teoksessa C. A. Kent, D. L. Sexton & K. H. Vesper (toim.) *Encyclopedia of Entrepreneurship*. S. 20-38. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Huston, T. 1983. Power. In H. H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. Harvey, T. Huston, G. Levinger, E. McClintock, A. Peplau, & D. Peterson (Eds.), *Close relationships*. New York: Freeman, 169-219.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto: Kasvatustieteiden yksikkö.
- Irigaray, L. 1996. Sukupuolieron etiikka. (Éthique de la différence sexuelle) Suomennos ja esipuhe Pia Sivenius Helsinki: Gaudeamus.
- Jackson, T. 2011. Hyvinvointia ilman kasvua – Rajallisen planeetan taloustiede. Hämeenlinna: Karisto.
- Jacobson, G. F. 1986. Power dynamics in love and marriage. *Psychiatric Annals*, 16, 647-649.
- Jarratt, D.G., Ardagh, D. & McLean G. 1999 Corporate Ethics, Workplace Empowerment and Stakeholder Relationship Management. *Business & Economics for the 21st Century* Vol. 111, 212-223.
- Jokinen, A. 1999. Suomalainen miestutkimus ja -liike: muutoksen mahdollisuus? teoksessa Jokinen, A. (toim.) *Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja*. Tampere University Press, 15-49.

- Jokinen, A. 2000. Panssaroitu maskuliinisuus: Mies, väkivalta ja kulttuuri. Tampere University Press.
- Järvinen, T. 2009. Voimaantumisen (empowerment) arvioinnin haasteita. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1, 8-17.
- Kakkuri-Knuuttila, M-L. & Heinlahti, K. 2006. Mitä on tutkimus? *Argumentaatio ja tieteenfilosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kansikas, J. 2004. Myyjiä, tuotekehittäjiä ja tuotejohtajia. Tuotepäälliköiden tehtävärakenteen heijastuminen tuotekehitysprojektissa sisäiseen yrittäjyyteen ja intuitiiviseen päätöksentekotyylisiin kuuluviin tekijöihin. *Jyväskylän yliopiston julkaisuja* no.33.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York, Basil Books.
- Kantola, J. 2010. Sukupuoli ja valta. Teoksessa: T. Saresma, L.-M. Rossi ja T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 78-87.
- Karento, H. 1999. "Olen tehnyt parhaani". *Acta Universitatis Tamperensis* 718. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, hallintotieteen laitos.
- Karento, H. & Hänninen-Salmelin, E. 2003. Naisten asema vahvistui. *Hyvinvointikatsaus*. Tasa-arvo: Naiset johdossa. *Tilastollinen aikakauslehti* 4/2003, 44-49.
- Katila, S. 2002. Emotions and the moral order of farm businesses families in Finland. In Fletcher, D. (Ed.), *Understanding the Small Family Business*. London: Routledge.
- Kauhanen, A. & Napari, S. 2011. Sukupuolten palkkaerot ja segregatio. *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisusarja: Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa* 2/2011.
- Kauko-Valli, S. 2008. Subjective Well-Being as an Individually Constructed Phenomenon. *Jyväskylä Studies in Business and Economics*, no. 63.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H. & Anderson, C. 2003. Power, approach and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265-284.
- Kets De Vries, M. 2006. *The Leadership Mystique: Leading Behavior in the Human Enterprise*. 83-90. Glasgow: Bell & Bain.
- Kinnunen, M. 2001. *Luokiteltu sukupuoli*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Vastapaino.
- Kiviniemi, E. 2009. 2009. Vallan tutkimus -kurssi Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta.
- Klein, S. 2000. Family businesses in Germany: Significance and structure. *Family Business Review*, vol. 13, 157-181.
- Knight, F.H. 1942. Profit and Entrepreneurial Functions. *The Journal of Economic History* 2, 126 - 132.
- Knights D. & Willmott H. 1999. *Management Lives: Power and Identity in Work Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Koiranen, M. 1998. *Perheyrittäminen*. Huomioita suku- ja perheyrittämisestä. Valkeakoski: Konetuumat.
- Koiranen, M. 2003. *Perheyrittäminen*. Valkeakoski: Konetuumat.
- Koiranen, M. 2007. *Hyvä omistajuus*. Valkeakoski: Konetuumat.
- Koiranen, M. & Peltonen, M. 1995. *Yrittäjyyskasvatus*. Konetuumat Oy.

- Komter, A. 1989. Hidden power in marriage. *Gender and Society*, 3, 187–216.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2002. *The Leadership Challenge* (Third ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kovalainen A. 1993: At the Margins of the Economy. Women`s Self Employment in Finland 1960-1990. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-9. Kaarinan Tasopaino.
- Kovalainen A. & Österberg J. 2006: Julkisen sektorin toimijasta yrittäjäksi. Teoksessa Heinonen J., Kovalainen A., Paasio K., Pukkinen T. & Österberg J. (toim.): Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveystalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla. *Työpoliittinen tutkimus*, 297. Työministeriö, Helsinki.
- Kraus, M. W., Piff, P. K. & Keltner, D. 2011. Social Class as Culture: The Convergence of Resources and Rank in the Social Realm. *Psychological Science* 20(4) 246–250.
- Krueger, N. F. 2000. The Cognitive Infrastructure of Opportunity Emergence. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 24 Issue 3, 9-27.
- KTM. 2005. Perheyrittäjyys Perheyrietykset jatkuvuuden, uusiutumisen ja kasvuhakuisuuden moottorina. *KTM Julkaisu* 16/2005.
- Kujala, E. 2003. Asiakaslähtöinen laadunhallinnan malli. Tilastolliseen prosessin ohjaukseen perustuva sovellus terveyskeskukseen. *Acta Universitatis Tamperensis* 914. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Kyrö P. 2004: Naisyrittäjien toisenlainen todellisuus. *Aikuiskasvatus*, 295–308.
- Kyrö, P. & Torikka, J. 2002. Suomen naisyrittäjyyden tiedonkeruun kehittäminen. Hankeraportti. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 6/2002.
- LaChapelle, K. & Barnes, L. B. 1998. The Trust Catalyst in Family-Owned Businesses. *Family Business Review* 11, 1–17.
- Lagerspetz, E. 1993. Itsemäärääminen ja valta. In Launis & Räikkä (Eds.) *Itsemääräämisoikeus. Käytännöllisen filosofian julkaisu* vol. 7. Turun yliopisto.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus., 26-43.
- Laki tuloverolain muuttamisesta 2002. 1535/1.3.2002
- Laki uusyrittäjyyden edistämisestä 2002. 166/1.3.2002
- Lane, J-E. & Stenlund, H. 1984. Power. In Sartori (Ed.) *Social Science Concepts*. Beverly Hills: Sage, 315-402.
- Lappalainen, E. 2010. Naimisissa olevien naisten monet roolit perheyrietyssysteemissä Suomessa. *Lisensiaatintyö*. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta.

- Laukkanen, M. 2005. Yrittäjyyden käynnistävä kehittäminen - yritykset, työpaikat ja seututalous vaikuttamisen kohteina. 3. työversio, 08/2005. (Julkaisematon versio).
- Lazar, S. W., Kerr, C. E., Wasserman, R. H., Gray, J. R., Greve, D. N., Treadway, M. T., McGarvey, M., Quinn, B. T., Dusek, J. A., Benson, H., Raucha, S. L., Moore, C. I. & Fischl, B. 2005. Meditation experience is associated with increased cortical thickness. *Neuro Report* 16, no. 17, 1893-1897.
- Lee, J. 2006. Impact of Family Relationships on Attitudes of the Second Generation in Family Business. *Family Business Review* 19, 175-191.
- Lee-Ross, D. & Lashley, C. 2009. *Entrepreneurship and Small Business Management in the Hospitality Industry*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Leithwood K, Jantzi D & Dart B (1996) How the school improvement strategies of transformational leaders foster teacher development. In: Ruohotie P, Honka J & Beirsto B (Eds.) *New themes for vocational education. Learning and Change -series of publications*. University of Tampere. Research Center for Vocational Education, 115-147.
- Levinson, D. 1986. A Concept of Adult Development. *American Psychologist* 41, 1: 3-13.
- Lipponen, P. toim. 2006. *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: nainen työelämässä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Litz, R. 1995. The Family Business. Toward Definitional Clarity. *Family Business Review*, vol. 8, no. 2, 71-81.
- Locke, E. A. 1996. Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology* 5: 117-124.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. 1990. Work motivation and satisfaction: light at the end of the tunnel. *Psychological science* 1(4): 240-246.
- Lorber, J. & Farrell, S.A. 1991. *The Social Construction of Gender*. Newsbury Park, Cal: Sage.
- Lukes, S. 1974. *Power, A Radical View*. Oxford: MacMillan.
- Luomala, K., Akola, E. & Heinonen, J. 2011. Yrittäjyys, työ ja hyvinvointi korkeasti koulutettujen keskuudessa. Selvitys akavalaisten liittojen jäsenistössä. Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, TSE Entre. Porvoo: Suomen Lehtiyhtymä.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. 1996. Clarifying the Entrepreneurial Orientation construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. 2005. The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of Management Executive*, 19(1), 147-156.
- Lämsä, A-M. (toim.) 2003. Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. 2001. A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life. *Journal of Business Ethics* 34 (3/4), 255-267.

- Lämsä, A-M., Vanhala, S., Kontoniemi, N., Hiillos, M. & Hearn, J. 2007. Naisjohtajuuden tutkimus Suomessa historiallisesta näkökulmasta. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 3, 294-321.
- Mack, D. E. 1974. The power relationship in black families and white families. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 409-413.
- Macklin, R. 2004. The morally deacent HR manager. Teoksessa: Ashly Pinnington, Rob Macklin & Tom Campbell (toim.) *Human resource management: ethics and employment*, 266-281. Oxford University Press.
- Maher, K. J. 1997. Gender-related Stereotypes of Transformational and Transactional Leadership. *Sex Roles* 37(3/4), 209-225.
- Mahto, R. V., Davis, P. S., Pearce II, J. A. & Robinson Jr. R. B. 2010. Satisfaction With Firm Performance in Family Businesses. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 34, 5, 985-1001.
- Maliranta, M. 2011. Uutinen onnellisuusluennosta. *Keskisuomalainen* 15.7.2011.
- Mamlin, N., Harris, K. R. & Case, L. P. 2001. A Methodological Analysis of Research on Locus of Control and Learning Disabilities: Rethinking a Common Assumption. *Journal of Special Education*, Winter.
- Marlow, S. & Wynarczyk, P. (Eds.) 2010. *Innovating Women: Contributions to Technological Advancement*. Emerald Group.
- McDonald, G. W. 1980. Family power: The assessment of a decade of theory and research, 1970-1979. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 841-854.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L. & Sequeira, J. M. 2009. Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 33, 4, 965-988.
- McGrath, C. A., Vance, C. M. & Gray, E. R. 2003. With a little help from their friends: Exploring the advice networks of software entrepreneurs. *Creativity and Innovation Management*, 12 (1), 1-10.
- Merrill-Sands, D. Kickul, J. & Ingols, C. 2005. Women Pursuing Leadership and Power: Challenging the Myth of the "Opt Out Revolution". *CGO Insights*, February, no. 20.
- Merrill-Sands, D. & Kolb. D. M. 2001. "Women as Leaders: The Paradox of Success." *CGO Insights*, No. 9. Boston: Center for Gender in Organizations, Simmons Graduate School of Management.
- Mikkola, T. 2003. Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia No. 241.
- Miller, D. 1983. The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Miller, N. J., Fitzgerald, M. A., Winter, M. & Paul, J. 1999. Exploring the Overlap of Family and Business Demands: Household and Family Business Managers' Adjustment Strategies. *Family Business Review* 12, 253-268.
- Minniti, M. & Bygrave, W. 2001. A Dynamic Model of Entrepreneurial Learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25 (3), 5-16.
- Molm, L. D. 1994. Dependence and risk: Transforming the structure of social exchange. *Social Psychology Quarterly*, 57, 163-176.
- Monaci, M. 1997. *Genere e Organizzazione*, Guerini e Associati, Milan.

- MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjyys - Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän loppuraportti. 2010. Sarja Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Sarjanumero 4/2010.
- Morriss, P. 1987. *Power. A Philosophical Analysis*. Manchester University Press.
- Mäkelä, K. 1990. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Neher, A. 1991. Maslow's Theory of Motivation A Critique. *Journal of Humanistic Psychology* Summer 1991 vol. 31 no. 3 89-112.
- Nelton, S. 1996. *In love and in business: How entrepreneurial couples are changing the rules of business and marriage*. New York: Wiley.
- Nesler, M. S., Aguinis, H., Quigley, B. M., Lee, S. & Tedeschi, J. T. 1999. The development and validation of a scale measuring global social power based on French and Raven's (1959) power taxonomy. *Journal of Applied Social Psychology* 29, 750-771.
- Nesler, M. S., Aguinis, H., Quigley, B. M. & Tedeschi, J. T. 1993. The effect of credibility on perceived power. *Journal of Applied Social Psychology* 23, 1407-1425.
- Nietzsche, F. W., Hollingdale, R. J. & Kaufmann, W. A. 1967. *The will to power*. Ed. Walter Kaufmann. New York: Random House.
- Niiniluoto, I. 1997. *Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus*. Keuruu: Otava.
- Niittykangas, H. 2011. Yrittäjä yrittäjyyden ytimessä. Teoksessa S. Kauko-Valli, A. Saarikoski & R. Häkkinen (toim.). *Positiivinen psykologia yrittäjyydessä*, s. 7-20. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja No. 182/2011.
- Nkomo, S. M. 1992. The emperor has no clothes: rewriting race in organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 17 No. 3, 489-513.
- Oinas, T. 2010. Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä. *Akateeminen väitöskirja*. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research no. 402.
- Ojanen, M. 2001. Graphical analogy scales measuring quality of life and well-being. In Talo, S. (Ed.) *Functioning - from the frame of reference to assessment and measurement*. Turku: The Social Insurance Institution in Finland. *Social Security and Health Reports* 49, 207-225.
- Ojanen, M. 2002. *Elämän mieli ja merkitys*. Jyväskylä: Gummerus.
- Olson, D. H. & Cromwell, R. E. 1975. Power in families. In R. E. Cromwell & D. H. Olson (Eds.) *Power in families*. Beverly Hills, CA: Sage, 3-11.
- Ozaralli, N. 2003. Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(6).
- Parsons, T. 1967. *Voting and the Equilibrium of the American Political System*. Sociological Theory and Modern Society. London: Free Press.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. *Motivaatio -menetelmiä työhalun parantamiseksi*. Aavaranta-sarja. Keuruu: Otava.

- Perrin Moore, D. 2004. The Entrepreneurial Woman's Career Model: Current Research and a Typological Framework. *Equal Opportunities International*. Vol. 23, no. 7, 78-98.
- Pietiläinen, T. 2002. Moninainen yrittäminen, sukupuoli ja yrittäjänäisten toimintatila tietoteollisuudessa. Helsingin kauppakorkeakoulu, A-207.
- Poza, E. J. *Family Business*. 2007. 2nd Ed. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Puhakka, P. & Wesaniemi, P. 2006. *Aikamoisia naisia - Helmiksi hiottuja*. Helsinki: Kirjapaja.
- Puukko, T. 2007. Koettu valta perheyrittäjäpariskunnan vuorovaikutuksessa. Pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta, viestintätieteiden laitos.
- Pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen hallitusohjelma 19.4.2007.
- Raven, B. H., Centers, R. & Rodrigues, A. 1975. The bases of conjugal power. Teoksessa R. E. Cromwell & D. H. Olson (toim.) *Power in Families*. Beverly Hills: Sage. 217-232.
- Reeve, J. 2009. *Understanding motivation and emotion*. 5th ed. Hoboken, NJ: Wiley.
- Rogers-Millar, E. L., & Millar, F. E. 1979. Domineeringness and dominance: A transactional view. *Human Communication Research*, 5, 238-246.
- Rodwell C. M. 1996. An Analysis of the concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 23: 305-313.
- Rollins, B. C. & Bahr, S. J. 1976. A theory of power relationships in marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 619-627.
- Ronstadt, R. 1984. *Entrepreneurship: Text, Cases & Notes*. Wellesley, Massachusetts.
- Rosa, P., Hamilton, D., Carter, S. & Burns, H. 1994. The impact of gender on small business management: preliminary findings of a British study. *International Small Business Journal*, Vol. 21 No. 3, 25-32.
- Rotter, J. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, Whole No. 609.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.
- Russell, B. 1938. *Power: A New Social Analysis*. New York: Norton.
- Ruuskanen, P. 2001. *Sosiaalinen pääoma - käsitteet, suuntaukset ja mekanismit*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, julkaisu no. 81. Helsinki: Nord Print.
- Römer-Paakkanen, T. 2004. Yrittäjyys ja perheyrittäjyys "Seniari-Suomessa" 2010-luvulla. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 139/2004.
- Römer-Paakkanen, T. & Hautala, T. 2007. *The Gender Roles in Finnish Business*. Konferenssipaperi, Family Firm Institute, FFI.
- Salmi, M. ja Lammi-Taskula, J. (toim.). 2004 *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. 2010. *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino.

- Schumpeter, J. A. 1949. Science and ideology. *American Economic Review* 39 (2): 345-59.
- Schmitt, F. (ed.). 1994. *Socializing Epistemology*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Schmitt, F. 1999. Social Epistemology. In Greco, J. & Sosa, E. (Eds.) *The Blackwell Guide to Epistemology*. Oxford: Blackwell, chapter 15.
- Scholes, L., Wright, M., Westhead, P. & Burrows, A. 2005. Succession in Family Business Through Venture Backed Management Buy-outs and Buy-ins. Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference, Boston.
- Seale, C. 1999. *The Quality of Qualitative Data*. London: Sage.
- Shane, S. 2003. *A General Theory of Entrepreneurship. The Individual - Opportunity Nexus*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Shane, S. & Venkatamaran, S. 2000. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review* 26 (1), 13-17.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. *Acta Universitatis Ouluensis* E 37.
- Siitonen, J. & Robinson, H. A. 1998. Empowerment: Links to Teachers' Professional Growth. Teoksessa: Erkkilä R, Willman A & Syrjälä L (toim) *Promoting teachers' personal and professional growth*. University of Oulu. Department of teacher education. *Acta Universitas Ouluensis* E 32: 165-191.
- Siljander, P. 1988. Hermeneuttisen pedagogiikan pääsuuntaukset. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 55/1988. Oulun yliopisto.
- Sipilä, J. 2007. *Valta yliopistossa*. Tampere: Vastapaino.
- Sjögren, T., Nissinen, K., Järvenpää, S., Ojanen, M., Vanharanta, H. & Mälkiä, E. 2006. Effects of a physical exercise intervention on subjective physical well-being, psychosocial functioning and general well-being among office workers: A cluster randomized-controlled cross-over design. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports* 16, 381 - 390.
- Spreitzer, G. M. 1995. An Empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology* 23(5): 601-629.
- Stenholm, P., Pukkinen, T., Heinonen, J. & Kovalainen, A. 2009. *Global Entrepreneurship Monitor Finnish 2008 Report*. Turun Kauppakorkeakoulu, TSE ENTRE CRE, Tutkimus- ja koulutuskeskus. Sarja A tutkimusraportteja A1/2009.
- Stern, P. N. 1980. Grounded Theory Methodology: Its uses and processes. *Image*, 12, 20-23.
- Stevenson, L. A. 1986. Against All Odds: The Entrepreneurship of Women. *Journal of Small Business Management*. Vol. 24, no. 3, 30-36.
- Storhammar, E. 2011, henkilökohtainen ohjaustilanne 26.09.2011.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2nd edition. London: Sage.

- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttötutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-5639. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 22.8.2011]. Saantitapa: <http://tilastokeskus.fi/til/akay/tjulk.html>.
- Tagiuri, R. & Davis, J. 1996. Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review* 9 (2), 199-208.
- Tedeschi, J. T. & Lindskold, S. 1976. *Social psychology: Interdependence, interaction and influence*. New York: Wiley.
- Tervo, H. & Haapanen, M. 2007. Miksi naisia on vain vähän yrittäjinä? *Kansantaloudellinen aikakauskirja - 103.vsk. - 1/2007*. Saatavana: <<http://www.ktyhdistys.net/Aikakauskirja/sisallys/PDFtiedostot/KAK12007/KAK12007Tervo.pdf>>. Viitattu 26.8.2011.
- Thomas, K.W. & Velhouse, B.A. 1990. Cognitive elements of empowerment, an 'interpretive model' of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, Vol. 15, 666-681.
- Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/tup/suomi90/marraskuu.html> (viitattu 21.4.2010).
- Timmons, J. & Spinelli, S. 2004. *New Venture Creation*. Boston: McGraw Hill.
- Ting-Toomey, S. 1984. Perceived Decision-making Power and Marital Adjustment. *Communication Research Reports* 1, 15-20.
- Tourunen, K. 2009. Perheyriitykset kansantalouden resurssina. Keski suurten ja suurten yritysten omistajuus, toiminnan laajuus ja kannattavuus Suomessa 2000-2005. *Jyväskylä Studies in Business and Economics*, 71.
- Tunkkari-Eskelinen, M. 2005. Mentored to feel free: Exploring family business next generation members' experiences of non-family mentoring. *Jyväskylän yliopisto*.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. *Kasvuyrityskatsaus*. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2730> (viitattu 25.9.2011)
- Utrio, K. 2005. *Naisen valta*. Teoksessa Reinhard Barth (toim.) *Historian suurnaiset*. Jyväskylä: Gummerus.
- Valli, E. 2004. *Anxiety as a Self-Reported Phenomenon. Exploring Family Business Owner-Entrepreneurs Quality of Life*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta 142.
- Valli, R. 2001. *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus.
- Van Auken, H. & Werbel, J. 2006. Family Dynamic and Family Business Financial Performance: Spousal Commitment. *Family Business Review* 19, 49-63.
- Vuorinen, R. 1983. Toiminnan määrätymisen ja "minän" kehityksen ongelma psykologiassa - I. Psykkisen itsesäätelyn viitekehys ja kehityopsykologisen päättelyn metodologiset perusteet. Helsingin yliopiston psykologian laitoksen soveltavan psykologian osaston julkaisu.

- Walker, E. & Weigall, F. 2001. Still a Boy's Club? Centre for Women and Business, Graduate School of Management, University of Western Australia.
- Wartenberg, T. 1990. *The Forms of Power*. Philadelphia: Temple University Press.
- Varto, J. 1992. *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Weber, M. 1989. *Maailemanuskonnot ja moderni länsimainen rationaalisuus. Kirjoituksia uskonnon sosiologiasta. Suomentaja ja toimittaja Tapani Hietaniemi*. Tampere: Vastapaino.
- Webster's Third New International Dictionary. Viitattu 07.08.2009.
- Vecchio, R. P. 2002. Leadership and gender advantage. *Leadership Quarterly* 13(6), 643-671.
- Wertsch, J.V. 1997. *Vygotsky and the formation of the mind*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wrong, D. H. 1996. *Power: its forms, bases, and uses*. New York: Harper and Row.
- Yeatman, A. 1997. "Feminism and Power," in *Reconstructing Political Theory: Feminist Perspectives*, eds. Mary Lyndon Shanley and Uma Narayan. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Young, I. M. 1992. "Five Faces of Oppression" in *Rethinking Power*, ed. Thomas Wartenberg. Albany, NY: SUNY Press.
- Zimmerman M. A. 1990. Toward a theory of learned hopefulness: A Structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality* 24: 71-86.
- Zimmerman, M. A. 1995. Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology* 23(5): 581-599.
- <http://www.finlex.fi/> (viitattu 21.4.2010)
- <http://www.helsinki.fi/sukupuolentutkimus/> (viitattu 20.4.2010)
- Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
<http://www.kotus.fi/kielitoimisto/> (viitattu 28.4.2010)
- <http://mot.kielikone.fi/mot/jyu/netmot.exe?motportal=80> (viitattu 26.8.2010)
- <http://www.naisjarjestot.fi/> (viitattu 21.4.2010)
- <http://www.sustainableScale.org/AttractiveSolutions/UnderstandingHumanHappinessandWellBeing.aspx#one> (viitattu 14.9.2011)
- http://www.stat.fi/til/ssaaty/2009/ssaaty_2009_2010-05-06_kuv_001_fi.html/ (viitattu 15.6.2010)
- <http://www.tns-gallup.fi/tns-suomessa> (viitattu 28.9.2010)

LIITTEET

Liite 1

Markku Ojanen
Psykologian laitos, Tampereen yliopisto

PERSOONALLISUUDEN PIIRTEITÄ

Edessäsi on persoonallisuustesti, joka on rakennettu totutusta poikkeavalla tavalla. Tämä testi lähtee siitä, että sinä itse tiedät parhaiten, millainen olet. Sen vuoksi testi on laadittu niin, että voit antaa itsestäsi juuri sellaisen kuvan, mitä pidät oikeana. Vastausta antaessasi tiedät täsmälleen, mihin kohtaan kutakin piirrettä sijoitut. Jokaisen piirteen nimi on selkeästi kuvattu sivun yläosassa. Tässä testissä ei siis ole mitään salaperäistä, vaan se perustuu testin antajan ja sen käyttäjän yhteisymmärrykseen.

Jokainen piirre on laadittu siten, että pystysuoran janan vieressä on 11 kuvausta, jotka luonnehtivat ko. piirteen tai ominaisuuden eri asteita. Ominaisuuksien ääripäitä on aina kuvattu 100:lla ja 0:lla. Nämä numerot ovat puhtaasti teknisiä. Tarkoituksena on tarjota testin täyttäjälle riittävästi vaihtoehtoja. Sama malli toistuu kaikissa piirteissä. 100 ja 0 ovat ominaisuuden ääripäitä. Ne kuvaavat jotakin ominaisuutta hyvin tyypillisessä tai puhtaassa muodossa. Luku 50 kuvaa ominaisuuden keskikohtaa, jossa ominaisuus on ikään kuin tasapainossa; kumpikaan ominaisuuden pää ei painotu toista enempää.

Kuvaus on tarkoitettu jatkuvaksi. Poikkiviiva voidaan aina vetää mihin kohtaan pystysuoraa janaa tahansa. Toivon, että käytät tätä mahdollisuutta silloin, kun sen tuntuu järkevältä.

Esim.	90		20
		tai näin	
	80		10

Jos siis jokin kymmenluvun vieressä oleva kuvaus on täsmälleen sinua kuvaava, vedä poikkiviiva juuri siihen kohtaan, mutta jos esim. kuvaus 10 on hiukan parempi kuin 20 vedä poikkiviiva sopivassa suhteessa lähemmäs 10:tä.

Etene seuraavasti. Lue jokaisen piirrekokonaisuuden kaikki 11 kuvausta läpi ja palaa niihin kuvauksiin, jotka tuntuvat parhailta. Vedä lyhyt poikkiviiva joko sille kohdalle, joka tuntuu kuvaavan sinua erityisen hyvin tai vedä poikkiviiva niiden kahden kuvauksen väliin, jotka kuvaavat sinua lähes yhtä hyvin. Vedä poikkiviiva lähemmäs sitä kuvausta, joka noista kahdesta on osuvampi. - Käy kaikki loimakkeen piirteet samalla tavalla läpi.

Kuvaa itseäsi sellaisena, millainen yleensä olet. Laadi mielessäsi ikään kuin keskiarvo siitä, millainen olet eri tilanteissa ja olosuhteissa. Ota arvioosi riittävästi aikajännettä. Ajattele vaikkapa vuosi taaksepäin tästä päivästä, ja muodosta siitä kokonaiskuva.

Päiväys _____
 Sukupuoli: 1 Nainen 2 Mies
 Ikä: ____ vuotta

AHDISTUNEISUUS

Ahdistuneisuudella tarkoitetaan seuraavassa mm. hermostuneisuutta, kireyttä ja jännittyneisyyttä. Ylhäältä alaspäin siirryttäessä voimakas ahdistuneisuus vähitellen alenee niin, että lopulta päädytään kuvaukseen, jossa ahdistuneisuutta ei lainkaan tunneta.

ERITTÄIN AHDISTUNUT	100	Tunnen itseni jatkuvasti erittäin ahdistuneeksi ja jännittyneeksi. Olen kuin kireälle jännitetty viulunkieli.
HYVIN AHDISTUNUT	90	Hermostuneisuus ja jännittäminen ovat minulle tunnusomaisia. Vain hyvin harvoin tunnen itseni rentoutuneeksi. Hermoni ovat kireällä. On kuin minua revittäisiin joka suuntaan.
AHDISTUNUT	80	Minun on vaikea päästä ahdistuksista, peloista ja jännitystiloista eroon. Vaikka yritän rentoutua, siitä ei tahdo tulla mitään. Ahdistus hellittää joskus, mutta ei pitkäksi aikaa.
MELKO AHDISTUNUT	70	Minulla on taipumusta ahdistustiloihin, joita esiintyy melko usein. Vaikka ahdistus ei ole jatkuvaa, se kuitenkin sävyttää elämäni.
	60	Ahdistuneisuus ja jännittyneisyys ovat minulle tuttuja asioita, vaikka minulla on myös aikoja, jolloin ahdistus ei vaivaa. Taipumus ahdistuneisuuteen on kuitenkin minulle tunnusomaisempaa kuin sen puuttuminen.
JONKIN VERRAN AHDISTUSTA	50	Ahdistuksen vaihtelu, eräänlainen tasapainoilu, kuuluu elämäni. Toisinaan olen ahdistunut, toisinaan taas voitan ahdistuksen. Kumpikin olotila on osa minua.
MELKO VÄHÄN AHDISTUSTA	40	Vaikka minulla onkin ahdistusta, niin se ei ole jatkuvaa. Aikoja, jolloin ahdistusta ei ole, on sentään jonkin verran enemmän kuin aikoja, jolloin tunnen itseni ahdistuneeksi.
	30	Ahdistuksen kokeminen ei ole minulle tyypillistä, vaikka joskus jännitän tai tunnen ahdistusta. Ei kestä kauan, kun ahdistus menee ohi.
HYVIN VÄHÄN AHDISTUSTA	20	En hevillä ahdistu mistään. Sen verran minulla on tästä asiasta kokemuksia, että tiedän, mitä ahdistus on, mutta yleensä en jännitä tai tunne itseäni ahdistuneeksi.
	10	Minun on vaikea muistaa, koska olisin ollut ahdistunut tai jännittynyt. En juuri koskaan tunne itseäni ahdistuneeksi.
EI LAINKAAN AHDISTUSTA	0	Ahdistus on oikeastaan vain sanana tuttu, sillä minulla on siitä kovin vähän kokemuksia. Voin vain kuvitella, mitä ahdistus voisi olla.

DOMINANSSI, HALLITSEVUUS

Missä määrin teet aloitteita, puutut asioihin tai otat tarvittaessa johdon? Otatko aloitteen käsiisi lähes tilanteessa kuin tilanteessa vai annatko päinvastoin muiden ottaa ohjat käsiinsä ja tyydyt seuraamaan muiden aloitteita ?

ERITTÄIN HALLITSEVA	100	Otan arkailematta aloitteet, jos tilanne vain sen suinkin sallii. En alistu toisten johdettavaksi tai ohjattavaksi. Minua voi sanoa hallitsevaksi sekä myönteisessä että kielteisessä mielessä.
HYVIN HALLITSEVA	90	Minulla on vahva taipumus hallita muita ihmisiä. En mielelläni anna periksi eikä minua juuri tarvitse kehottaa tehtäviin, jotka vaativat muiden johtamista tai ohjaamista.
HALLITSEVA	80	Johtamis- ja ohjaamistehtävät sopivat minulle hyvin ja otan mielelläni ohjat käsiini. Tapanani on puuttua herkästi asioihin ja esittää mielipiteeni.
MELKO HALLITSEVA	70	Sana "hallitseva" ei ehkä minuun sovi, mutta mielelläni otan aloitteita ja toimin puuhamiehenä tai -naisena. Aloitteiden ottaminen on minulla luontevaa.
	60	Olen taipuvaisempi hallitsemaan kuin alistumaan, joskin nämä piirteet ovat lähes tasapainossa: kovin herkästi en lähde joukkoa vetämään tai johtamaan.
KOHTALAISEN HALLITSEVA	50	En pidä itseäni sen paremmin alistavana kuin hallitsevanaakaan. Kumpikaan näistä piirteistä ei minuun oikein sovi. Toisinaan otan aloitteita, toisinaan menen muiden mukana
MELKO ALISTUVA	40	En ole sanan varsinaisessa merkityksessä alistuva, mutta annan aika helposti periksi ja tyydyn toisten tahtoon. Jos tilanne sitä ilmiselvästi vaatii, voin ottaa ohjat käsiini.
	30	Muitten ihmisten ohjaaminen tai määrääminen on minulle aika vierasta, vaikkakaan ei aivan outoa tai mahdotonta. Yleensä mukaudun mielelläni muitten tahtoon.
ALISTUVA	20	Muitten tahtoon mukautuminen on minulle luontaista ja helppoa. Joskus "kapinoin", mutta koen sen luonteeni vastaisena ja tyydyn alistumaan.
HYVIN ALISTUVA	10	Olen seurailijatyyppeä, teen yleensä niin kuin muut sanovat. En ota aloitteita käsiini, ellei jotakin aivan erikoista ole tekeillä.
ERITTÄIN ALISTUVA	0	Mukautuminen on kerta kaikkiaan osa persoonallisuuttani. Alistuminen on minulle tyyppillistä lähes kaikissa olosuhteissa, missä muita ihmisiä on paikalla.

Liite 2**Tilastot**

Taulukko kohtaan 5.2

TAULUKKO 59 Ruuhkavuusia elävien valtakorrelaatiot

Correlations

		SenseOf Control	Dominance	WillPower
SenseOfControl	Pearson Correlation	1	,293	,415**
	Sig. (2-tailed)		,054	,005
	N	44	44	44
Dominance	Pearson Correlation	,293	1	,334*
	Sig. (2-tailed)	,054		,027
	N	44	44	44
WillPower	Pearson Correlation	,415**	,334*	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,027	
	N	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tilastot kohtaan 5.4

Seuraavissa taulukoissa vastataan kysymyksiin lasten lukumäärästä, sekä siihen, millaisia hoitovastuita naisryrittäjillä on.

TAULUKKO 60 Lasten lukumäärä

Kuinka monta alle 21-v. lasta taloudessanne on?

Lasten lukumäärä	N	%	V %	K %
0	12	35,3	38,7	38,7
1	12	35,3	38,7	77,4
2	4	11,8	12,9	90,3
3	2	5,9	6,5	96,8
4	1	2,9	3,2	100,0
Yhteensä	31	91,2	100,0	
Puuttuu	3	8,8		
Yhteensä	34	100,0		

TAULUKKO 61 Yhteisten lasten hoitovastuu

Yhteisistä lapsista nykyisen puolison kanssa

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei hoitovastuuta	19	55,9	55,9	55,9
On hoitovastuu	15	44,1	44,1	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Reilulla puolella naisryttäjistä ei ole hoitovastuuta perheen yhteisistä lapsista nykyisen puolison kanssa ja noin 44 % naisista on hoitovastuu.

TAULUKKO 62 Lapset aikaisemmasta liitosta

Omista lapsista aiemman puolison kanssa

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei aikaisempia lapsia	31	91,2	91,2	91,2
On aikaisempia lapsia	3	8,8	8,8	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Tämän kysymyksen mukaan vain muutamalla naisryttäjällä on hoitovastuuta lapsistaan aikaisemman puolison kanssa.

TAULUKKO 63 Puolison lapset aikaisemmasta liitosta

Nykyisen puolison lapsista aiemmista liitoista

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	33	97,1	97,1	97,1
On	1	2,9	2,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Vain yhdellä vastaajista on hoitovastuu nykyisen puolison lapsista, jotka eivät ole hänen omia lapsiaan.

TAULUKKO 64 Hoitovastuu puolisoista

Puolisosta

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	33	97,1	97,1	97,1
On	1	2,9	2,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Naisyrittäjillä on usein monia vastuita, kuitenkin tämän tutkimuksen vastaajilla ei ollut omaa puolisoaan huollettavana, ainoastaan yksi vastaajista ilmoitti, että hänellä on hoitovastuu puolisostaan.

TAULUKKO 65 Vastuu omista vanhemmista

Omista vanhemmista

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	32	94,1	94,1	94,1
Kyllä	2	5,9	5,9	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Omien vanhempien hoitovastuu on melko yleistä ja tässä tutkimuksessakin oli kaksi vastaajaa sellaisessa elämäntilanteessa, että heillä on hoitovastuuta omista vanhemmistaan.

TAULUKKO 66 Vastuu puolison vanhemmista

Puolison vanhemmista

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	34	100,0	100,0	100,0

Puolison vanhemmista ei ollut hoitovastuuta.

TAULUKKO 67 Hoitovastuu lapsenlapsista

Lapsenlapsista

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	34	100,0	100,0	100,0

Myöskään lapsenlapsien erityistä hoitovastuuta ei näillä vastaajilla ollut.

TAULUKKO 68 Muu säännöllinen hoitovastuu toisista henkilöistä

Ei säännöllistä huoltoja / tai hoitovastuuta toisista ihmisistä

Hoitovastuu	N	%	V %	K %
Ei	21	61,8	61,8	61,8
Kyllä	13	38,2	38,2	100,0
Yhteensä	34	100,0	100,0	

Tämän vastauksen mukaan naisryttäjillä kuitenkin oli muita erilaisia huolto- tai hoitovastuita muista ihmisistä. Jopa joka kolmas ilmoitti osallistuvansa jollain tavalla toisen ihmisen hoitamiseen.