

Johtaja-sanan piilosukupuolittuneisuus

**Kandidaatintutkielma
Kiia Väisänen
Suomen kieli
Kieli- ja viestintätieteiden
laitos
Jyväskylän yliopisto
2020**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä – Author Kiia Väisänen	
Työn nimi – Title <i>Johtaja</i> -sanan piilosukupuolittuneisuus	
Oppiaine – Subject Suomen kieli	Työn laji – Level Kandidaatintutkielma
Aika – Month and year Lokakuu 2020	Sivumäärä – Number of pages 28 + liitteet
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tutkimuksessa tarkastellaan <i>johtaja</i>-sanaan mahdollisesti liittyvää piilosukupuolittuneisuutta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten <i>johtaja</i>-sanaan mahdollisesti liittyvää piilosukupuolittuneisuutta ilmaistaan kielellisesti informanttien vastauksissa, ja kuinka todennäköisenä tai vahvana mainitut ominaisuudet ja piirteet ilmaistaan. Tutkimus on toteutettu puolistrukturoidulla, avoimella lomakkeella kokeellisen tutkimuksen avulla, ja kaikki tutkimukseen osallistuneet 32 informanttia ovat korkeakouluopiskelijoita. Tutkimuksen taustateorianä toimivat kielen sukupuolittuneisuuden sekä piilosukupuolittuneisuuden tutkimukset. Tutkimuskysymyksetni ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten <i>johtaja</i>-sanan mahdollinen piilosukupuolittuneisuus ilmaistaan kielellisesti informanttien vastauksissa? 2. Kuinka todennäköisenä tai vahvana jokin johtajan ominaisuus tai piirre on ilmaistu informanttien vastauksissa? <p>Tutkimuksessa selvisi, että <i>johtaja</i>-sanan piilosukupuolittuneisuutta ilmaistaan kielellisesti tyypillisesti varmana asiantilana kopulalauseen tai omistuslauseen avulla sekä toteavana ja neutraalina transitivilauseen avulla. Eksistentiaalilause esitti asiantilan erilaisuuden mahdollisuutena ja sallivana. Lisäksi eri ominaisuuksien ja piirteiden todennäköisyyttä ja vahvuutta on ilmaistu etumääritteiden, adverbien ja modaalisuuden avulla. Valtaosa eniten mainintoja saaneista ominaisuuksista ja piirteistä olivat maskuliiniseksi miellettyjä, ja lisäksi ne sisälsivät piilomaskuliinisuutta geneerisen maskuliinisuuden muodossa.</p>	
Asiasanat – Keywords piilosukupuolittuneisuus, johtaja, johtajuus, semantiikka	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitos	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat.....	1
1.2 Aiempi tutkimus ja tutkimuskysymykset	2
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	5
2.1 Kielen sukupuolittuneisuus	5
2.2 Piilosukupuolittuneisuus.....	7
3 AINEISTON KUVAUS JA ANALYYSIMENETELMÄT	9
3.1 Aineiston esittely.....	9
3.2 Analyysimenetelmä	9
4 JOHTAJA-SANAN PILOSUKUPUOLITTUNEISUUS	13
4.1 Psykkiset ominaisuudet.....	13
4.1.1 Itsevarma auktoriteetti	13
4.1.2 Ystävällinen ja empaattinen johtaja.....	16
4.1.3 Luotettava tasa-arvon kannattaja	18
4.2 Fyysiset ominaisuudet.....	21
4.2.1 Keski-ikäinen mies	21
4.2.2 Blondi ja huoliteltu nainen	22
4.2.3 Ulkonäöstään riippumatta huoliteltu ja siisti	24
5 PÄÄTÄNTÖ	26
LÄHTEET.....	29
LIITTEET.....	33

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Suomi on maailman 3. tasa-arvoisin maa (World Economic Forum 2019). Tästä huolimatta tasa-arvo ei kuitenkaan toteudu täysin esim. työelämässä: naisten on miehiä haastavampaa edetä urallaan johtotason tehtäviin, ja sukupuolten väliset palkkaerotkin ovat yhä nykypäivää. Ilmiöön liittyvät vahvasti sukupuolistereotypiat, joiden perusteella stereotyyppinen nainen ei vastaa ominaisuuksiltaan stereotyyppisen johtajan kuvaa. (Lämsä 2017.) Sukupuolten välinen tasa-arvo ei toteudu myöskään kielessä. Tästä osoituksena ovat esim. tutkimustulokset, joiden mukaan suomen kieli on piilomaskuliininen (Engelberg 2001; Engelberg 2011). Suomen kielessä vaikuttaa myös geneerinen maskuliinisuus, joka tarkoittaa sitä, että sanassa on maskuliininen osa, mutta sitä käytetään viittaamaan myös naisiin sekä ihmisiin yleensä, esim. *jokamies*, *esimies* ja *liikemies* (Engelberg 1993: 39).

Suomen kielen seksismi on ollut puheenaiheena yhteiskunnallisessa keskustelussa jo jonkin aikaa; Suomen kielen lautakunta on ottanut aiheeseen kantaa vuonna 2007 (Suomen kielen lautakunta 2007). Kannanoton mukaan sukupuolineutraalia kieltä tulisi pyrkiä edistämään tasa-arvon nimissä. Keskustelua sukupuolineutraalista kielestä on käyty yhteiskunnallisella tasolla, erityisesti keskustelu ammattinimikkeiden muuttamisesta sukupuolineutraaliin muotoon on ollut vilkasta. Esim. Duunitori on muuttanut useita ammattinimikkeitä sukupuolineutraaliin muotoon, ja myös Aamulehti on ilmoittanut ottavansa käyttöön sukupuolineutraalit nimikkeet (de Fresnes 2019; Aamulehti 2017). Helsingin kaupunki on myös päättänyt uudistaa useita *mies*-loppuisia nimikkeitä korvaten ne jatkossa sukupuolineutraaleilla muunnoksilla (Virtanen 2020).

Tämän kandidaatintutkielman on määrä tarkastella *johtaja*-sanana mahdollista piilosukupuolittuneisuutta sekä sitä, miten piilosukupuolittuneisuutta voidaan kielellisesti ilmaista. Tutkimukseni aineisto koostuu kokeellisesta osiosta (ks. Liitteet), jossa informantteja on pyydetty kirjoittamaan lyhyt essee otsikolla 'Johtaja'. Informantteja on pyydetty kuvailemaan sitä mielikuvaa johtajasta, joka heillä on, ei siis kuvailemaan omaa tai tuntemaansa johtajaa. Analysoin informanttien kirjoittamista esseevastauksista, miten he ovat

mahdollista piilosukupuolittuneisuutta kielellisesti ilmaiseet. Vastaukset on kerätty korkeakouluopiskelijoiden joukosta.

Kielen kannalta tarkasteltuna aihe on kiinnostava, sillä suomen kieli on näennäisesti sukupuolineutraali kieli, sillä siitä puuttuvat substantiivien kieliopilliset suvut (feminiini, maskuliini ja joskus myös neutri) sekä luonnolliset suvut eli persoonapronominien feminiini- ja maskuliinimuodot, joista esimerkkinä ovat vaikkapa englannin *he/ she* (Hellinger & Bussmann 2003: 6, 8; Engelberg 2018: 17). Suomen kielessä on kuitenkin leksikaalinen suku, jolla tarkoitetaan sanassa olevaa merkityspiirrettä, joka viittaa johonkin sukupuoleen. Tällaisia sanoja ovat esim. *äiti, isä, tytär* ja *poika*. (Engelberg 2018: 17.) *Johtaja*-sana ei itsessään viittaa mihinkään sukupuoleen, mutta siihen liittyy kuitenkin piilosukupuoli, eli ilmiänsultaan neutraali sana sisältää kuitenkin viittauksen naiseen tai mieheen (Engelberg 2018: 18), tässä tapauksessa *johtaja*-sana sisältää luultavasti useammin maskuliinisen kuin feminiinisen viittauksen. Usein piilomaskuliiniset ja -feminiiniset sanat juontavat juurensa kielen ulkoiseen todellisuuteen, kuten eri ammattien ja harrastusten tyypilliseen sukupuolijakaumaan. Tästä syystä esim. *sotilas* on piilomaskuliininen ja *sairaanhoitaja* piilofeminiininen sana. (Engelberg 2016: 21.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, mielletäänkö *johtaja*-sana neutraaliudestaan huolimatta piilosukupuolittuneeksi sanaksi. Tämän tutkielman aihe on ajankohtainen, sillä siinä missä sukupuolineutraali kieli on ollut yhteiskunnallisessa keskustelussa, ei *johtaja*-sanaa sen sijaan ole tutkittu eikä siitä ole keskusteltu. On myös tärkeää tutkia, miten sukupuolistereotypioita kielellisesti tuotetaan ja ilmennetään, sillä niillä on havaittu olevan vaikutuksia erityisesti naisten urakehitykseen ja uralla etenemiseen (ks. esim. Stoker, Van der Velde & Lammers 2012; Lämsä, Kangas, Hirvonen, Heikkinen, Biese & Hearn 2014; Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019; Heilman 2001; Oakley 2000).

1.2 Aiempi tutkimus ja tutkimuskysymykset

Selvitän tässä kandidaatintutkielmassani sitä, liittävätkö korkeakouluopiskelijat *johtaja*-sanaan piilosukupuolittuneisuutta sekä sitä, miten piilosukupuolittuneisuutta kielellisesti ilmaistaan heidän vastauksissaan. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten *johtaja*-sanan mahdollinen piilosukupuolittuneisuus ilmaistaan kielellisesti informanttien vastauksissa?

2. Kuinka todennäköisenä tai vahvana jokin johtajan ominaisuus tai piirre on ilmaistu informanttien vastauksissa?

Tutkimukseni hypoteesi on, että *johtaja*-sana mielletään vahvasti miesviitteiseksi sanaksi, ja *johtaja* nähdään ensisijaisesti miehenä. Tutkielman hypoteesi perustuu esim. Engelbergin (2001, 2011) tekemiin tutkimuksiin, joissa havaittiin, että *ihminen, tyypillinen* ja *hän* ovat piilomaskuliinisia, ja ne mielletään näennäisen neutraalista ilmiästä huolimatta useammin mieheen viittaaviksi.

Johtajuutta suhteessa sukupuoleen on tutkittu runsaasti niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että yleisesti stereotyyppiseen johtajaan liitetään maskuliinisia piirteitä (Stoker ym. 2012). On myös osoitettu, että naisjohtajat kohtaavat miespuolisilta alaisiltaan ennakkoluuloja sekä negatiivista arviointia sukupuolensa takia (van Gils, Van Quaquebeke, Borkowski & van Knippenberg 2018). Aiemmassa tutkimuksessa on lisäksi havaittu, että maskuliinisesti tai feminiinisesti sukupuolittuneet sanavalinnat työpaikkailmoituksissa vaikuttavat epätasa-arvon syntymiseen sekä erityisesti naisten tunteeseen siitä, ovatko he kykeneviä hakemaan kyseistä työtä (Gaucher, Friesen & Kay 2011).

Suomessa aiempaa tutkimusta johtajuudesta suhteessa sukupuoleen on tehty mm. tutkimalla sitä, miten suomalaisissa yritysmedian artikkeleissa representoidaan naisjohtajia (Lämsä & Tiensuu 2002). Empiiristä tutkimusta kauppatieteiden opiskelijoiden feminiinisten ja maskuliinisten arvojen muutoksesta koulutuksen aikana sukupuolen näkökulmasta on tehty aiemmin. Tutkimus osoitti, että miehet ovat arvoiltaan maskuliinisempia ja naiset puolestaan feminiinisempia. Tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti naisopiskelijoilla saattaa olla taipumuksia maskuliinisuuteen. (Lämsä, Säkkinen & Turjanmaa 2000.) Tällaiset jo koulutuksen aikana ilmenevät arvot voinevat heijastua myös tulevaisuuden työelämään ja johtajuuteen. Opinnäytetöitä johtajuuden suhteesta sukupuoleen on myös tehty runsaasti (ks. esim. Niemi 2020; Halmetoja 2014; Ryhänen 2012). Tämä kandidaatintutkielma poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista kokeellisen luonteensa vuoksi. *Johtaja*-sanana piilosukupuolittuneisuudesta ei liene lainkaan aiempaa tutkimusta Suomessa, eikä tämän tutkimuksen kaltaista kokeellista tutkimusta ole ainakaan Suomessa aiheesta vielä tehty. Varsinkin kielitieteen saralla kokeellinen tutkimus on uutta, joten tämä tutkielma pystyy tuomaan kenties lähes täysin uuden tutkimusnäkökulman kielitieteeseen. Aihetta ei luultavasti ole aiemmin tutkittu myöskään kielitieteellisestä näkökulmasta. Suomessa aiheeseen liittyvää

tutkimusta on tehnyt Mila Engelberg, joka on tutkinut mm. väitöskirjassaan *hän*-sanana piilomaskuliinisuutta ja tutkimuksessaan todennut *hänen* sisältävän piilomaskuliinisuutta siitäkin huolimatta, että *hän* on sukupuolineutraali pronomini (Engelberg 2011, 2016). Tämä tutkielma jatkaa Engelbergin aloittamaa uutta tutkimussuuntausta.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Kielen sukupuolittuneisuus

Sukupuolelle on suomen kielessä vain yksi sana, mutta englannin kielessä sen sijaan voidaan kuitenkin erottaa biologinen (*sex*) sekä sosiaalinen (*gender*) sukupuoli toisistaan eri sanoilla (Oldehinkel 2017: 863; Onea 2015: 32). Biologisella sukupuolella tarkoitetaan ihmisten jakoa biologisten erojen perusteella miehiin ja naisiin. Tyypillisesti biologisen sukupuolen tarkastelu liittyy esim. kromosomeihin ja lisääntymiskykyyn. (Short, Yang & Jenkin 2013: 93–94.) Sukupuolen tarkastelu biologisesta näkökulmasta sisältää siis miesten ja naisten väliset fysiologiset erot. Usein ihmiset tekevät päätelmiä muiden ihmisten biologisesta sukupuolesta tiedostamattomastikin havainnoimalla esim. heidän kokoaan ja kehon muotoja, pukeutumistaan, ääntään sekä liikkumistaan. (Renfrow & Howard 2013: 491). Sosiaalinen sukupuoli sen sijaan rakentuu sosiaalisesti miesten ja naisten välisistä eroista, ja tämä tarkastelu mahdollistaa maskuliinisuuden ja feminiinisuuden ilmentymisen. Sosiaalisen sukupuolen termi tarjoaa ymmärrystä siitä, että kaikkia miesten ja naisten välisiä eroja ei voida selittää pelkästään biologialla. Sosiaalinen sukupuoli luodaan yhä uudelleen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, joka toimii dynaamisissa kulttuurillisissa ja institutionaalisissa konteksteissa. (Short ym. 2013: 93–94.)

Sosiaalinen sukupuoli koostuu kulttuurissa olevista käsityksistä liittyen miesten ja naisten sosiaalisiin kategorioihin. Sosiaalisesta sukupuolesta tulee osa yksilön identiteettiä hänen yhdistäessään nämä kulttuurilliset seikat omaan psyykeeseensä. Tämän sukupuoli-identiteetin myötä yksilö voi hahmottaa itsensä suhteessa siihen, miten kulttuurillisesti feminiinisyys ja maskuliinisuus nähdään ja ymmärretään. Maskuliinisuus ja feminiinisyys liittyvät mies- ja naissukupuoliin, ja oman sukupuoli-identiteetin myötä yksilö voi alkaa ajatella ja käyttäytyä näiden kulttuurissa olevien sukupuoliroolien mukaisesti. (Wood & Eagly 2015: 461.)

Sukupuolisuus muotoutuu kulttuurisesti, jolloin se vaihtelee ajasta ja ympäristöstä riippuen (Säävälä 1999: 52). Näin ollen mieheys, naiseus, maskuliinisuus ja feminiinisyys näyttävät eri aikoina ja eri ympäristöissä eri tavoin. Myös kulttuurilla on vaikutusta sukupuolisuuden esiintymiseen. Esim. patriarkalisessa yhteiskunnassa mieheys, maskuliinisuus ja miessukupuoli nähdään yhteiskunnassa hallitsevana ja dominoivana (Sakalli-Ugurlu & Beydogan 2002: 648–649), jonka takia sukupuolten välinen kuilu on suurempi kuin

tasaveroisessa yhteiskunnassa. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että patriarkalisessa yhteiskunnassa erityisesti miesten asenteet naissukupuolta kohtaan ovat yleisesti varsin negatiivisia ja seksistisiä (Sakalli-Ugurly & Beydogan 2002). Sukupuolistereotyyppien on myös havaittu johtavan naisten syrjintään työelämässä (Sakalli-Ugurly & Beydogan 2002; Stoker ym. 2012). Tyypillisesti naisiin liitettävät sukupuolistereotyyppit eivät kohtaa niiden mielikuvien kanssa, joita johtajaan liitetään. Tästä syystä naisten voi olla miehiä vaikeampaa edetä urallaan korkeampiin johtotehtäviin ja he voivat työssään kokea syrjintää ja negatiivista arviointia. (Stoker ym. 2012: 31–32.) Stokerin ym. (2012) tutkimuksessa selvitettiin, liittykö työntekijän sukupuoli, johtajan sukupuoli ja organisaation johdon sukupuolisuhde työntekijöillä oleviin johtoon liittyviin stereotyyppioihin. Tulokset osoittivat, että suurimmaksi osaksi johtajaan liitetään maskuliinisia piirteitä ja johtajana suositaan enemmän miestä. Kuitenkin naispuoliset työntekijät, työntekijät, joilla on nainen johtajanaan sekä työntekijät, joiden työpaikalla on suuri naisjohtajien edustus, suosivat vahvemmin johtajan feminiinisiä ominaisuuksia sekä naisia johtajina.

Vaikka Suomi ei olekaan patriarkaalinen yhteiskunta, voinee tämän kaltainen ajattelu mahdollistaa sen, että sukupuolistereotyyppit vaikuttavat myös tasa-arvoisemmassa yhteiskunnassa. Näin ollen on tärkeää tarkastella sitä, liittykö esim. johtajuuteen sukupuolittuneisuutta, sillä ammattiin tai asemaan liittyvät sukupuolittuneet asenteet voivat vaikuttaa yhteiskunnallisella tasolla merkittävästi ammattien sukupuolijakaumaan ja vähemmistösukupuolen edustajien mahdollisuuksiin edetä urallaan. On yleisesti havaittu, että naisia on korkeasta koulutustaustasta huolimatta edelleen merkittävästi miehiä vähemmän korkeammissa johtotason työtehtävissä (Schuh, Hernandez Bark, Van Quaquebeke, Hossiep, Frieg & Van Dick 2014; Stoker ym. 2012).

Maskuliinisuus on muuttuva, suhteellinen ja rakenteellinen konstruktio (Jokinen 2012: 133). Maskuliinisuuden määrittäminen on huomattavasti haastavampaa kuin miehen määrittäminen (Jokinen 2012: 128; Säävälä 1999: 52). Maskuliinisuus voidaan ymmärtää sellaisina persoonallisuuspiirteinä, jotka eivät automaattisesti ole sidoksissa vain biologiseen sukupuoleen, vaan sekä miehillä että naisilla voi olla maskuliinisia piirteitä (Säävälä 1999: 52–53). Kuitenkin usein maskuliiniseksi mielletyt piirteet liitetään nimenomaan miessukupuolen ominaisuuksiksi ja feminiiniset ominaisuudet puolestaan naissukupuolen ominaisuuksiksi. Maskuliinisuus liitetään tyypillisesti johtajuuteen (Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari 2011: 616). Maskuliinisuus on joukko ennalta päätettyjä piirteitä siitä, millainen ulkonäkö tai toiminta mielletään maskuliiniseksi. Maskuliiniseksi piirteiksi mielletään usein esim. tunteiden

kontrollointi, hallitsevuus (myös Oakley 2000: 326), toiminnallisuus, suoriutuminen, rationaalisuus sekä fyysinen voima. (Jokinen 2012: 128–129.) Myös kovuus, päämäärähakuisuus (Säävälä 1999: 53), aktiivisuus (Säävälä 1999: 53; Oakley 2000: 326), aggressiivisuus (Säävälä 1999: 53; Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44; Heilman 2001: 658; Oakley 2000: 326), tehtäväorientoituneisuus, rauhallisuus (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44), voimakkuus (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44; Heilman 2001: 658), itsevarmuus, kilpailuhenkisyys (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44; Koenig ym. 2011: 616; Oakley 2000: 326), itsenäisyys (Heilman 2001: 658; Oakley 2000: 326), auktoriteetti (Shapiro, Ingols & Blake-Beard 2011: 713) ja päättäväisyys (Shapiro ym. 2011: 713; Heilman 2001: 658) mielletään usein maskuliiniseksi piirteiksi. Sen sijaan maskuliinisuuden puutteeksi voidaan luokitella sellaisia piirteitä kuin heikkous, pehmeys ja tunteellisuus (Jokinen 2012: 133).

Stereotyyppisesti naisten on nähty edustavan miehiin nähden päinvastaisia piirteitä, ja nämä piirteet mielletään usein epäsovivan ja epäpätevän johtajan ominaisuuksiksi. Naiset voivat kohdata umpikujan, jossa he eivät voi käytännössä toimia oikein, vaikka he toimisivat miten tahansa. Tällaisessa tapauksessa tyypillisen feminiiniset ominaisuudet, jotka mielletään naisten ominaisuuksiksi, eivät kohtaa hyvän johtajan stereotypian kanssa, mutta ”miesmäisesti” ja siten ”johtajamaisesti” käyttäytyvä naisjohtaja puolestaan voi saada negatiivista arvostelua aggressiivisuudestaan. (Oakley 2000: 324, 326.) Myös yksi tutkimuksen informanteista on nostanut tämän ilmiön esille (ks. esimerkki 4). Feminiiniseksi piirteiksi onkin määritelty mm. herkkyyys, lämpö (O’Connor & Brown 2016: 28; Stoker ym. 2012: 32), vaatimattomuus (Stoker ym. 2012: 32), emotionaalisuus, empaattisuus, yhteisöllisyys (Jokinen 2012: 128–129), mukavuus ja myötätuntoisuus (Koenig ym. 2011: 616). Muita feminiinisiä, ja tyypillisesti naisiin liitettäviä, piirteitä ovat avuliaisuus, sympaattisuus sekä huolehtivaisuus muita kohtaan (Heilman 2001: 658).

2.2 Piilosukupuolittuneisuus

Piilosukupuolittuneisuuden käsite sisältää sekä piilomaskuliinisuuden että -feminiinisuuden. Piilomaskuliinisuudella tarkoitetaan sellaisia kielenaineksia, jotka ovat näennäisesti sukupuolineutraaleja, mutta jotka kuitenkin yleensä ymmärretään enemmän miesviitteisiksi. (Engelberg 2012: 167.) Piilofeminiiniset kielenaineokset puolestaan vastaavasti ymmärretään

ennemmin naisviitteisiksi. Aiemman tutkimuksen mukaan piilomaskuliinisia sanoja ovat esim. *ihminen* ja *hän* (Engelberg 2012). Kulttuuria koskevat yleistyksen ja yleistävät selitysmallit eri ilmiöille voivat vaikuttaa siihen, että erityisesti taustaoletus vallankäytön eriarvoisuudesta voi alkaa ruokkia itseään (Tainio 2001: 19). Jos kieli nähdään miesten rakentamana ja sen nähdään olevan miesten vaikutusvallan alaisena, naistoimijoille jää tuskin marginaalista vaikuttamisen mahdollisuutta (Tainion 2001: 19 mukaan Spender 1980). Kielen piilosukupuolittuneisuuden taustalla voikin siis olla todellisuus siitä, että kieli on miesten rakentama ja se on miesten vaikutusvallan alaisena.

Usein piilomaskuliinisuus selittyy kielenulkoisella todellisuudella, jossa esim. ammateissa ja harrasteissa on selkeä sukupuolijakauma (Engelberg 2016: 21). Piilosukupuolittuneisuus liittyy sosiaalisen sukupuolen käsitteeseen, jonka mukaan on olemassa stereotyyppisiä oletuksia sille, minkälaiset sosiaaliset roolit ovat sopivia miehelle tai naiselle. Tämä kattaa myös oletukset siitä, minkälainen on jonkin ryhmän tyypillinen jäsen, esim. kirurgi on todennäköisemmin mies ja sairaanhoitaja nainen. Nämä oletukset korostuvat erityisesti silloin, kun oletuksen vastaisesti toista sukupuolta edustava henkilö toimii virassa; tällöin voidaan puhua naiskirurgista tai miessairaanhoitajasta, jolla voidaan korostaa ammatinharjoittajan ammattiryhmälle epätyypillistä sukupuolta. (Hellinger & Busmann 2003: 11.) *Johtaja* on näennäisesti sukupuolineutraali sana, ja tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, onko *johtaja* piilomaskuliininen sana *ihmisen* ja *hänen* tavoin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, sisältääkö *johtaja*-sana sellaisia sukupuolistereotyyppioita, jotka voivat mahdollisesti vaikuttaa naisten sijoittumiseen johtotason tehtäviin työelämässä. Johtajaa voidaan kenties kuvailla sellaisilla sanoilla, jotka voidaan tulkita joko maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Ihmiset eivät välttämättä tule huomanneeksi, että kuvaillessaan johtajaa esim. itsevarmaksi, auktoriteetiksi tai tehtäväorientoituneeksi, he samalla kielentävät maskuliinisia ominaisuuksia, vaikka heidän tarkoituksenaan ei olisikaan kuvailla johtajaa minkään sukupuolen edustajana. Näin ollen *johtajaan* voi liittyä piilosukupuolittuneisuutta siitakin huolimatta, että *johtaja* haluttaisiin nähdä ja kuvata neutraalina sanana. Tutkimuksen lähestymistapa painottuu enimmäkseen sosiaaliseen sukupuoleen ja sen sisältämiin maskuliinisuuden ja feminiinisuuden eroihin. Tutkimuksessa on mukana kuitenkin myös biologisen sukupuolen näkökulma tarkasteltaessa niitä fyysisiä ominaisuuksia, esim. pituus sekä pukeutumine, joita tutkimuksen informantit ovat *johtajaan* liittäneet.

3 AINEISTON KUVAUS JA ANALYYSIMENETELMÄT

3.1 Aineiston esittely

Tutkielman aineisto koostuu 32:sta esseestä, joista 29 on naisten, kaksi miesten ja yksi muun kirjoittamia. Tutkielman informantit ovat korkeakouluopiskelijoita, joiden ikähaarukka on 19–36 vuotta. Aineisto koostuu lyhyistä, enintään 500 sanaa pitkistä, esseevastauksista, jotka informantit ovat kirjoittaneet otsikolla 'Johtaja'. Kyselyn avulla on kerätty taustatietoina informanttien sukupuoli ja ikä sekä ohjeistettu vastauksen tekoa. Vastauksissaan he ovat kuvailleet niitä ominaisuuksia, piirteitä ja ulkonäköä, mitä heille tulee *johtajasta* mieleen. Vastaukset ovat täysin anonymoituja. Aineisto on kerätty Webropol-kyselyllä (ks. Liitteet) maaliskuussa 2020. Epätasaisen sukupuolijakauman takia tutkimuksessa ei voida eritellä sitä, vastaavatko miehet ja naiset eri tavalla, sillä tutkimuksen validiteetti tulisi kyseenalaiseksi.

Tutkimuksen aineistoksi on valittu joukko korkeakouluopiskelijoita, sillä on kiinnostavaa selvittää tietyissä määrin elämäntilanteeltaan homogeenisen ryhmän mielikuvia johtajasta. Tutkimukseen valikoitunut ryhmä koostuu valtaosin Z-sukupolven kuuluvista ihmisistä. Z-sukupolvella, eli ns. internet-sukupolvella (Ozkan & Solmaz 2015: 93), tarkoitetaan sitä sukupolvea, joka on syntynyt 1995–2009 välisenä aikana (Bolser & Gosciej 2015: 4). Z-sukupolvi on ensimmäinen digitaaliseen maailmaan syntynyt sukupolvi (Dupont 2015: 19). Korkeakouluopiskelijat ovat kiinnostava joukko tutkia, sillä useilla heistä on kyseisessä elämänvaiheessa jo ainakin jonkin verran kokemusta työelämästä ja siten kosketuspintaa johtajiin ja johtajuuteen. Heillä on myös aiempiin sukupolviin verrattuna erilaiset lähtökohdat työelämään, sillä teknologia on ollut läsnä heidän elämässään aina. Tällä hetkellä korkeakoulussa opiskelevat ovat myös mahdollisesti tulevaisuuden johtajia ja ainakin tulevaisuuden työvoimaa, joten heidän näkemyksensä ja mielikuvansa johtajista ovat kiinnostavia.

3.2 Analyysimenetelmä

Tämä tutkielma on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä verrattain pieni otanta informantteja, joten tavoitteena ei ole yleistää saatuja tuloksia. Vastaukset ovat usein varsin avoimia ja tekstimuotoisia. Sen sijaan

tavoitteena on ymmärtää paremmin tutkimuskohdetta ja selittää syitä sen päätöksille ja käyttäytymiselle. Lisäksi tutkittavat valitaan tarkasti ja harkitusti. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista tutkia mm. sosiaalisia ongelmia. (Heikkilä 2014: 15.) Suomen kielen mahdollinen piilosukupuolittuneisuus voitaneen nähdä tietynlaisena yhteiskuntaa koskevana sosiaalisena ongelmana, joka voi aiheuttaa eriarvoisuutta sukupuolten välillä. Kvalitatiivinen tutkimus voi paljastaa informanttien asenteita ja arvoja (Heikkilä 2014: 15). Tässä tutkielmassa on tarkasteltu informanttien omia mielikuvia johtajasta ja johtajuudesta. Kokeellinen osuus on muodoltaan puolistrukturoitu, avoin lomake, jossa informanteille on annettu aihe ja otsikko, josta he ovat saaneet vapaamuotoisesti kirjoittaa. Vastauksen tueksi on annettu mahdollisia näkökulmia, joista aihetta voi tarkastella, mutta informantit ovat saaneet muotoilla vastauksensa haluamallaan tavalla.

Tutkielma on toteutettu kokeellisen tutkimuksen keinoin. Kokeellista tutkimusta on hyödynnetty useilla muilla aloilla, kuten lääketieteessä ja psykologiassa, mutta ei juurikaan kielitieteessä, joten tämä tutkimus on tästä näkökulmasta katsottuna kielitieteellisellä alalla ainutlaatuinen, ja kenties jopa uraauurtava. Kokeellinen tutkimus pyrkii testaamaan pitääkö jokin tietty olettaus paikkaansa. Tyypillisesti testaus suoritetaan erityisessä koetilanteessa, joka voi olla joko laboratorio-olosuhteet tai todellinen tilanne. (Heikkilä 2014: 19.) Tämän tutkimuksen kokeellinen osuus suoritettiin luentosalissa, ja informantteja oli etukäteen pyydetty varautumaan ottamalla mukaan jokin laite, jolla he pääsevät Webropol-kyselyyn. Kokeellisen tutkimuksen osalta voidaan myös todeta, että koetilanteen tiedostaminen saattaa muuttaa informanttien käyttäytymistä (Heikkilä 2014: 19). Informanttien ikä ja koulutustaso saattaa vaikuttaa tuloksiin vääristävästi siksi, että heillä on vastatessaan saattanut olla ajatus siitä, mihin tällä tutkimuksella pyritään, ja he ovat voineet siksi vastata todellista tilannetta neutraalimmin. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusidea on esitetty informanteille alun perin siten, että todellista tutkimusideaa ei ole tuotu ilmi. Informantit ovat kuitenkin valveutuneita nuoria aikuisia, joten he ovat voineet kaikesta huolimatta aavistaa tutkimuksen perimmäisen tarkoituksen.

Tämä tutkielma on saanut vaikutteita semantiikasta eli merkitysopista. Semiotiikassa tutkitaan niitä suhteita, joita saattaa olla merkin ja sen kohteen välillä, jota merkki representoi (Saeed 2016: 5). Semantiikka on merkitysentutkimusta ja yksi kolmesta semiotiikan tutkimustavasta, joka tutkii merkkeihin liittyviä merkityksiä (Kuiiri 2012: 7, 9). Tutkielma käsittää sekä sana- että lausesemanttista tarkastelua. Sanasemantiikka tarkoittaa sanan muotoa ja merkitystä ja niiden viittaussuhdetta tarkoitteeseen. Sanasemantiikkaa voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: usuaalisesta ja okkasionaalista merkityksestä. Usuaalisella

tarkoitetaan jokaisen sanan yleistä ja tilanteesta irrallista merkitystä, jonka ihmiset käsittävät samalla tavalla. Tämä merkitys on sanakirjoissa. Okkasionaalinen merkitys puolestaan sisältää tilanne- ja lausekontekstin vaikutuksen sanaan ja sen käyttöön tietyssä tilanteessa. Sen perusta on usuaalisessa merkityksessä, mutta tarkka sisältö syntyy puhujan ja kuulijan tulkinnoissa. (Kuiiri 2012: 27–28.) Sanasemantiikkaa tässä tutkielmassa ovat yksittäiset sanat, esim. auktoriteetti, joita analyysiin on poimittu informanttien vastauksista tarkempaa tarkastelua varten. Lausesemantiikassa on välttämätöntä huomioida konteksti ja tilanne, jossa lausetta käytetään. Analyysissä tulee erottaa lauseesta se merkityssisältö, joka viittaa kielenulkoiseen maailmaan ja jolla jokin asiantila kerrotaan. Puhuja tuo lisäksi lauseeseen omat merkityksensä. Lauseen ollessa aina puhujan intentionaalinen teko, on tärkeää ja keskeistä merkityksen kannalta lauseen puhefunktio eli käytön tarkoitus, joka voi olla esim. väite, kysymys tai käsky. Puhuja voi myös ottaa lauseella kantaa asiantilan varmuuteen ja välttämättömyyteen. (Kuiiri 2012: 51.) Tässä tutkielmassa lausesemantiikkaa on käytetty mm. tulkitsemalla valittujen esimerkkien puhefunktioita, modaalisuutta ja varmuusastetta.

Tässä tutkielmassa aineistoa on analysoitu tutkimalla informanttien vastauksista sisältösanoja, lauseita ja asioiden ilmaisemisen varmuutta. Sisältösanat ovat tyypillisimmin substantiiveja, adjektiiveja ja verbejä, ja ne ovat avoimia luokkia. Sisältösanoilla on kyky viitata ulkomaailman asioihin. (VISK § 438.) Merkittävimmät, eli useimmin mainitut, piirteet ja ominaisuudet on eritelty maskuliinisiin, feminiinisiin ja neutraaleihin. Analyysiin on valikoitunut useimmiten esiin nousseet piirteet ja ominaisuudet, sillä kaikkien mainittujen ominaisuuksien analysointi olisi tehnyt tutkimuksesta liian laajan. Analyysissä jokaisen piirteen ja ominaisuuden kohdalla on mainittu, kuinka moni informanteista on kyseisen piirteen tai ominaisuuden maininnut vastauksessaan. Poikkeuksena ovat kuitenkin muutamat yksityiskohtaiset ulkonäön kuvailuun liittyvät seikat, joita informantit ovat kirjoittaneet. Näistä jotkin on mainittu vain kerran, mutta ne on valittu analyysiin siksi, että ne konkretisoivat osaltaan niitä fyysisiä piirteitä, joita informantit ovat johtajaan liittäneet. Analyysi on rakennettu siten, että esiin nousseet piirteet on jaoteltu ensin psyykkisiin ja fyysisiin ominaisuuksiin, ja näiden alla ominaisuudet on jaoteltu yhä edelleen maskuliinisiin, feminiinisiin ja neutraaleihin ominaisuuksiin. Neutraaleiksi ominaisuuksiksi ja piirteiksi on tässä tutkimuksessa määritelty sellaiset usein esiin nousseet piirteet, jotka eivät määritelmien mukaan viittaa maskuliinisuuteen tai feminiinisuuteen. Analyysi alkaa psyykkisistä ominaisuuksista, sillä niiden avulla informantit voivat huomaamattaan kuvailla johtajaa sukupuolittuneesti, vaikka vastaus olisi muuten rakentunut näennäisesti varsin neutraaliksi ja

sukupuolettomaksi. Fyysiset ominaisuudet sen sijaan ovat herkemmin sukupuolittuneita, ja johtajaa on voitu kuvailla ilmaisemalla fyysisiä ominaisuuksia suoraan sukupuolen kautta. Vastauksista on myös analysoitu niitä kielellisiä valintoja, joita informantit ovat vastauksissaan tehneet kuvailemallaan johtajaa.

Informanttien vastaukset on numeroitu V1–V32. Informanttien vastauksista poimitut esimerkit ovat suoria lainauksia, eikä niistä ei ole korjattu mahdollisia kirjoitus- tai välimerkkivirheitä. Tällä tavalla toimien voidaan välttää tilanne, jossa virheiden korjaukset saattaisivat mahdollisesti muuttaa informantin kirjoittaman vastauksen sisältöä tai sitä, mitä informantti on tarkoittanut ja halunnut sanoa. Mahdolliset virheet ovat laadultaan kuitenkin niin mitättömiä, etteivät ne häiritse tekstin ymmärtämistä.

4 JOHTAJA-SANAN PIILOSUKUPUOLITTUNEISUUS

Tässä luvussa analysoidaan niitä piirteitä ja ominaisuuksia, joita informantit ovat johtajaan liittäneet. Luku vastaa tutkimuksen tavoitteisiin siten, että siinä nostetaan aineistosta esiin konkreettisia esimerkkejä, joilla informantit ovat johtajaa kuvanneet. Esimerkeistä on analysoitu kielitieteellisesti lausetyyppejä sekä sitä varmuuden astetta, jolla ominaisuudet ja piirteet johtajaan on liitetty. Lisäksi analyysissä tuodaan esiin tutkimusten valossa eri piirteiden ja ominaisuuksien maskuliinisuus, feminiinisyys tai neutraalius. Analyysin avulla pyritään todistamaan *johtaja*-sanana mahdollinen piilosukupuolittuneisuus tutkimalla aineistoa aiemman tutkimuksen valossa.

4.1 Psykkiset ominaisuudet

Tässä luvussa käsitellään informanttien johtajaan liittämiä psyykkisiä ominaisuuksia. Tässä tutkielmassa psyykkiset ominaisuudet käsitetään sellaisina ominaisuuksina, joita ei voida silmin havaita, vaan ne liittyvät luonteeseen ja käyttäytymiseen. Psyykkisiä ominaisuuksia ei luultavasti osata tietoisesti valita sukupuolittuneesti yhtä hyvin kuin fyysisiä ominaisuuksia. Ei ole siis sukupuolinäkökulmasta katsottuna yhtä selvää todeta johtajan olevan auktoriteetti tai empaattinen kuin kuvailla tätä pitkähiuksiseksi tai pukua käyttäväksi. Näin ollen psyykkiset ominaisuudet paljastanevat enemmän piilosukupuolittuneita käsityksiä kuin fyysiset ominaisuudet. Tässä luvussa käsitellään psyykkisistä ominaisuuksista auktoriteetti, itsevarmuus, rauhallisuus, empaattisuus, uhkaavuus, ystävällisyys, auttavaisuus, tasapuolisuus, luotettavuus ja ulospäinsuuntautuneisuus.

4.1.1 Itsevarma auktoriteetti

Tutkimuksen aineistosta nousi selkeästi esiin auktoriteetti, joka on maskuliiniseksi käsitettävä piirre (Shapiro ym. 2011: 713). Informanteista 12 nosti auktoriteetin esiin kuvaillessaan johtajaa. Sanakirjamääritelmän mukaan auktoriteetilla tarkoitetaan arvo- tai vaikutusvaltaista henkilöä (KS s.v. *auktoriteetti*). Auktoriteetin määritelmä mielletään usein jopa synonyyminä voiman, vallan ja dominoinnin käsitteiden kanssa, ja siihen liitetään hyvin vahvasti negatiivisia mielikuvia (Macleod, MacAllister & Pirrie 2012: 494). Esimerkkilauseena sanakirjassa on

ymmärtämisen tueksi annettu lause ”Horjuttaa esimiehensä auktoriteettia” (KS s.v. *auktoriteetti*), jossa voidaan huomata olevan sanavalintana nimenomaan *esimies*, joka on tyypillinen esimerkki suomen kielen geneerisestä maskuliinisuudesta (ks. Engelberg 2016: 15).

- (1) Sanasta johtaja minulle tulee mieleen vahva ja hallinnoiva /hallitseva *auktoriteetti* (V7)
- (2) Johtaja on *auktoriteetti*, jota totellaan (V12)
- (3) Johtaja on henkilö, jolla on *auktoriteettia* (V15)

Esimerkissä 1 johtajaa kuvataan transitiivilauseella. Transitiivilause on monikäyttöinen ja se ilmaisee tyypillisesti tulokseen johtavaa tai siihen pyrkivää tekoa (VISK § 891). Transitiivilauseella asiantila voidaan esittää melko neutraalina mutta kuitenkin todennäköisenä toteamuksena. Esimerkissä 1 on myös käytetty vahvistavaa etumääritettä *vahva ja hallinnoiva/hallitseva*, jonka avulla voidaan korostaa johtajan asemaa auktoriteettina. Esimerkissä 2 johtajaa on kuvattu kopulalauseella. Kopulalause on aspektiltaan tilan kuvaus (VISK § 891), ja yksi tyypillinen tilanilmaus on, kun joku tai jokin on jonkinlainen (VISK § 1502). Kopulalauseella asiantila voidaan ilmaista täysin varmana. Esimerkissä 3 johtajaa on kuvattu omistuslauseella. Omistuslauseella asiantila voidaan todeta varsin varmaksi.

Itsevarmuutta pidetään maskuliinisena piirteenä (esim. Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44; Koenig ym. 2011: 616), ja tämän tutkielman aineistossa se nousi esiin seitsemän informantin vastauksissa. Itsevarman määritelmänä on ”varma itsestään, itseensä (liikaa) luottava; tällaista varmuutta osoittava” (KS s.v. *itsevarma*). Esimerkkilauseena sanakirjamääritelmän yhteydessä on annettu ”Itsevarma nuorimies” (KS s.v. *itsevarma*), jossa ilmenee suomen kielen geneerinen maskuliinisuus samalla tavoin kuin auktoriteetinkin kohdalla. Esimerkissä 4 informantti on kuvannut johtajaa itsevarman lisäksi myös vahvaksi, jonka kaksi informanttia on maininnut koko aineistossa, joka voitaneen myös nähdä maskuliinisena piirteenä, sillä sekä fyysinen voima (Jokinen 2012: 128) että voimakkuus (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44; Heilman 2001: 658) ovat maskuliinisia piirteitä. Auktoriteetin ja itsevarman tavoin myös vahva on sanakirjamääritelmän esimerkkilauseessa ”Vahva mies” (KS s.v. *vahva*) ilmaistu siten, että geneerinen maskuliinisuus ilmenee siinäkin.

- (4) Johtaja on *itsevarma*, *vahva* ja tietää mitä tekee (V4)
 (5) Olemus on yleensä *itsevarma* tai muuten itsetietoinen (V15)

Sekä esimerkissä 4 että 5 johtajaa on kuvattu kopulalauseella sekä itsevarmaksi että vahvaksi. Molemmissa esimerkeissä kopulalause edustaa sitä, että joku tai jonkin on jonkinlainen, kuten esimerkissä 2. Kuitenkin esimerkissä 5 on käytetty adverbia *yleensä*, jolla voidaan häivyttää asiantilan varmuutta ja luoda mahdollisuus sille, että joko jotkut johtajat ylipäätään eivät ole itsevarmoja tai itsevarmallakin johtajalla on sellaisia hetkiä, jolloin hän ei ole itsevarma.

Maskuliiniseksi piirteeksi määritelty rauhallisuus (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44) nousi aineistossa esiin kuudessa vastauksessa. Rauhallinen on luonteenpiirteenä niin ikään aiempien esimerkkien tavoin kuvatta sanakirjan esimerkkilauseessa geneeris-maskuliinisella sanaliitolla ”Rauhallinen mies” (KS s.v. *rauhallinen*).

- (6) Hyvä johtaja on *rauhallinen* joka tilanteessa (V4)

Myös esimerkissä 6 johtajan rauhallisuutta on kuvattu kopulalauseen avulla. Kopulalauseen lisäksi *joka tilanteessa* viittaa informantin varmaan käsitykseen siitä, että johtaja todella pysyy rauhallisena aina tilanteesta riippumatta. Tämä korostaa asiantilan varmuutta ja itsestään selvyyttä.

Eräs informantti toi vastauksessaan (esimerkki 7) esiin tutkimustenkin osoittaman ilmiön, jonka mukaan naisjohtajiin liitetään maskuliinisia piirteitä, sillä perinteisesti maskuliiniset piirteet liitetään johtajuuteen ja naisille ominaisia feminiinisiä piirteitä puolestaan ei hyväksytä yhtä helposti hyvän johtajan ominaisuuksiksi (ks. esim. Stoker ym. 2012; Heilman 2001):

- (7) Naisjohtajia ajatellessa heihin liitetään usein "miesmäisiä" piirteitä, eikä heitä pidetä "naisellisia" vielä nykypäivänäkään (V29)

Esimerkin 7 päälauseessa on käytetty verbin yksipersonaista passiivimuotoa *liitetään*. Passiivi jättää tekijän taka-alalle ilmaisematta subjektia (VISK § 1313). Myös sivulauseessa on käytetty passiivia *eikä heitä pidetä*. Passiivin käytöllä on voitu tässä esimerkissä yleistää väitetty

toiminta. Passiivin avulla voidaan antaa lukijan ymmärtää, että usein ihmiset ajattelevat naisjohtajista tällä tavoin, mutta mahdollisuus poikkeavaan ajattelutapaan on olemassa.

4.1.2 Ystävällinen ja empaattinen johtaja

Tämän tutkimuksen aineistossa nousi esille empaattisuus, joka voidaan katsoa feminiiniseksi ominaisuudeksi (Jokinen 2012: 128–129). Empaattisuus nousi vastauksissa esiin neljä kertaa. Empaattisuus on edellisistä esimerkeistä poiketen ilmaistu sanakirjan esimerkkilauseessa neutraalina ominaisuutena: ”Lämmin ja empaattinen ihminen” (KS s.v. *empaattisuus*). Empaattisuudella tarkoitetaan *myötätuntoisesti eläytyvää* (KS s.v. *empaattisuus*). Informantit ovat vastauksissaan kuitenkin yhdistäneet empaattisuuden lisäksi johtajaan sellaisia piirteitä, joita tyypillisesti pidetään maskuliinisina. Yksi tällainen maskuliiniseksi määriteltävä piirre on kovuus (Säävälä 1999: 53), joka on mainittu aineistossa kahden informantin toimesta. Kovan sanakirjamääritelmä on ihmisestä puhuttaessa ”ankara, tiukka, tinkimätön, taipumaton, peräänantamaton; tunteeton, tunnoton, sydämetön, säälimätön, armoton, tyly” (KS s.v. *kova*). Esimerkkilauseissa on käytetty niin maskuliinista kuin feminiinistäkin näkökantaa: ”Kova isä” ja ”Äiti ei antanut lupaa vaan oli kovana” (KS s.v. *kova*).

- (8) Hyvän johtajan piirteitä ovat mielestäni kyky tehdä hankaliakin päätöksiä tukevalla otteella, johdonmukaisuus sekä *empaattisuus* (V23)
- (9) Johtajan olisi tärkeää olla helposti lähestyttävä ja myös *empaattinen*, mutta myös aika ajoin suorasanaisten ja kova (V28)

Esimerkissä 8 informantti on käyttänyt transitiivilauseita ja luetellut hyvän johtajan piirteitä. Esimerkissä 9 johtajan empaattisuuden ilmaisemiseen on käytetty kopulalauseita ja modaalisuutta, tarkemmin moduksena on konditionaali *olisi*. Modaalisuuden avulla voidaan ilmaista esim. asiantilan välttämättömyyttä, mahdollisuutta tai todennäköisyyttä (VISK § 1551). Konditionaalien avulla ilmaistaan suunniteltua, ennustettua tai kuviteltua asiantilaa (VISK s.v. *konditionaali*). Esimerkissä 9 informantti kuvaa konditionaalien avulla johtajalle tärkeitä ominaisuuksia omasta näkökulmastaan katsottuna. Lause sisältää genetiivisubjektillisen adjektiivipredikaatiivin ”Johtajan olisi tärkeää olla - - empaattinen”, jolla ilmaistaan suositusta (VISK § 1583). *Mutta*-konjunktion käyttö virkkeessä rinnastaa ’helposti lähestyttävän’ ja ’empaattisen’ suhteessa ’suorasanaiseen’ ja ’kovaan’ poissulkevasti. Tämä

antaa lukijalle sellaisen kuvan, että johtajalla ei voi olla samanaikaisesti feminiiniseksi ja maskuliiniseksi määriteltyjä piirteitä. Johtaja voisi olla siis vain jompaa kumpaa. Asetelma luo lukijalle sellaisen vaikutelman, että feminiiniset ja maskuliiniset ominaisuudet eivät sovi samanaikaisesti samaan johtajaan, vaan johtaja voi olla vain yhdenlainen tai toteuttaa toiminnassaan kerrallaan vain yhdenlaista roolia.

Aineistossa nousi esiin viidessä vastauksessa johtajan pelottava, uhkaava tai aggressiivinen käytös. Eräs informantti pitää naisjohtajaa vähemmän pelottavana ja uhkaavana kuin miesjohtajaa (esimerkki 10). Aggressiivisuus voidaan mieltää maskuliiniseksi piirteeksi (esim. Säävälä 1999: 53; Oakley 2000: 326), joten naisjohtaja voinee näyttäytyä vähemmän uhkaavana, sillä naisjohtajiin ei luultavasti liitetä maskuliinisia ominaisuuksia samoissa määrin kuin miesjohtajiin. Sanakirjassa uhkaavan määritellään olevan jotakin, ”jossa on uhkaa; vaarallinen, pelottava” (KS s.v. *uhkaava*). Esimerkkilauseet ovat kuitenkin abstrakteja.

(10) Naisjohtaja on vähemmän uhkaava (V24)

Esimerkissä 10 naisjohtajaa on kuvattu kopulalauseen avulla. Piirteen matalampaa astetta on ilmaistu komparaation avulla leksikaalisesti käyttämällä kvanttoriadverbia *vähemmän*. Vaikka informantti ei vastauksessaan tuokaan eksplisiittisesti ilmi vertailua miesjohtajaan, voidaan se päätellä kontekstista ja tulkita miesjohtajan olevan uhkaavampi.

Feminiiniseksi piirteeksi on myös määritelty mukavuus (Koenig ym. 2011: 616), joka tässä aineistossa on tulkittu ystävällisyydeksi; sen on tässä aineistossa maininnut viisi informanttia. Mukavan sanakirjamääritelmä on ”hauska, hupaisa, rattoisa, lupsakka, miellyttävä, kiva” (KS s.v. *mukava*) ja ystävällisen ”ystävän tavoin suhtautuva, suopea, hyväntahtoinen” (KS s.v. *ystävällinen*). Kummankin määritelmän esimerkkilauseissa on kuvattu ihmistä: ”Mukava ja ystävällinen ihminen” (KS s.v. *mukava*). Esimerkissä 12 johtajaa on lisäksi kuvattu auttavaiseksi, ja avuliaisuus tulkitaan feminiiniseksi piirteeksi (Heilman 2001: 658). Sanakirjassa annettu esimerkki on kuitenkin neutraali: ”Luonteeltaan nöyrä ja auttavainen luonne” (KS s.v. *auttavainen*). Kolme informanttia on maininnut vastauksessaan auttavaisuuden johtajan ominaisuudeksi.

(11) Johtaja on *ystävällinen* ja ottaa kaikki huomioon (V5)

- (12) Johtaja on luonteeltaan *ystävällinen, auttavainen* ja sosiaalinen (V7)

Esimerkeissä 11 ja 12 johtajaa on kuvattu kopulalauseilla, joiden avulla mainitut ominaisuudet, piirteet ja käyttäytyminen voidaan kuvata varmoina ja odotuksenmukaisina johtajalle.

4.1.3 Luotettava tasa-arvon kannattaja

Tutkimuksessa informantit nostivat usein esiin johtajan tasapuolisuuden ja tasa-arvoisuuden: kaikista vastaajista 15 mainitsi tämän ominaisuuden kuuluvan mielikuviensa johtajalle. Tasapuolisuuden on sanakirjassa määritelty olevan ”samalla tavoin kaikkiin suhtautuva t. kohdistuva, puolueeton” (KS s.v. *tasapuolinen*), ja tasa-arvoisuus puolestaan on määritelmän mukaan ”samanarvoisuus; vars. kaikkien ihmisten yhtäläinen arvo yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä” (KS s.v. *tasa-arvoisuus*). Esimerkkilauseet eivät ole suoraan ihmisviitteisiä. Informantit kuvaavat johtajan olevan toimissaan alaisiaan kohtaan tasapuolinen:

- (13) Hyvä johtaja kohtelee kaikkia *tasaveroisesti* -- (V4)
- (14) Hän toimii *tasa-arvoisesti* johdettavia henkilöitä kohtaan. Hän ei esim. syrji tai arvosta eri tavalla tietyn sukupuolisia, tietyn seksuaalisen suuntauksen tai etnisyyden omaavia (V18)

Esimerkeissä 13 ja 14 johtajan tasapuolista toimintaa on kuvattu toteavasti transitiivilauseilla ja tavan adverbeilla *tasaveroisesti* ja *tasa-arvoisesti*. Esimerkissä 14 informantti on lisäksi tarkentanut ja avannut luettelon avulla sellaisia tapoja toimia, joiden avulla johtaja voi hänen mielestään toimia tasa-arvoisesti.

Informantit kuvaavat tasa-arvoista johtajaa siitä näkökulmasta, että johtaja ei nosta itseään muiden yläpuolelle, vaan on toiminnassaan samalla tasolla kuin alaisensa. Näissä esimerkeissä informantit kuvaavat hyvää ja ihanteellista johtajaa (esimerkit 15 ja 16):

- (15) Ihanteellinen johtaja on taas mielestäni sellainen, joka ei aseta itseään turhaan toisten yläpuolelle (V9)

- (16) Varsinkin nykyaikana hyvä johtaja kuitenkin tulee lähelle alaisiaan ja pyrkii jollain tavalla olemaan heidän kanssaan samalla tasolla (V10)

Esimerkissä 15 päälauseessa on käytetty kopulalauseetta ja sivulauseessa puolestaan transitiivilauseetta. Esimerkissä 16 sen sijaan on niin pää- kuin sivulauseessakin käytetty transitiivilauseetta. Esimerkeissä 15 ja 16 johtajan toimintaa on kuvattu eri lähtökohdista: esimerkiksi 15 informantti kuvaa johtajan toimintaa kieltolauseen avulla kuvailemalla, miten johtaja ei toimi, kun taas esimerkiksi 16 informantti kuvaa samaa asiaa kertomalla myöntölauseen avulla johtajan toiminnasta. Esimerkin 15 mukaisessa kieltomuotoisessa lauseessa ”- ei aseta itseään turhaan toisten yläpuolelle” oletuksena on, että kielletyn asiantilan vastakkainen asiantila olisi odotuksenmukainen (VISK § 1616). Vaikka esimerkiksi 15 ei käy ilmi odotuksenmukainen asiantila, on se kuitenkin pääteltävissä kontekstista. Esimerkki 16 tuokin esille vastakkaisen asiantilan, joka lienee odotuksenmukainen asiantila johtajan toimintaan ja käytökseen liittyen. Esimerkissä 15 informantti mainitsee, että hänen mainitsemansa asiantila on hänen mielipiteensä ja näkemyksensä, esimerkiksi 16 puolestaan asiantila voidaan helposti tulkita yleiseksi ajatukseksi.

Esimerkissä 16 informantti tuo myös esille vastakkainasettelun menneisyyden ja nykyisyyden välillä toteamalla, että ”varsinkin nykyaikana - -”. *Varsinkin* on positiivisesti polaarinen (VISK s.v. *polaarisuus*) fokuspartikkeli (VISK § 1635). Fokuspartikkeli nostaa fokukseen jonkin lauseen osan yhtenä vaihtoehtona useammista vaihtoehdoista (VISK s.v. *fokuspartikkeli*). *Varsinkin*-sanaa käyttämällä informantti pyrkii korostamaan, että erityisesti nykyaikana on tärkeää, että hyvä johtaja toimii tietyllä tavalla. Esimerkissä jää siis suoraan sanomatta, mutta se voidaan kontekstista päätellä, että kyseinen toiminta on ollut tärkeää myös ennen, mutta sen tärkeys on korostunut ennestään nykyaikana.

Johtajan tasa-arvoisuutta voi kuvailla myös hieman toisesta, päinvastaisesta, näkökulmasta käsin. Toiset informantit ovat kuvanneet huonoa johtajaa, joka asettaa itsensä tietoisesti alaistensa yläpuolelle (esimerkit 17 ja 18):

- (17) Huono johtaja kuvittelee olevansa ihmisenä muita yläpuolella, koska on saavuttanut paikkansa (V13)
- (18) Hän asettaa itsensä johdettaviensa yläpuolelle -- (V14)

Esimerkissä 17 johtajan asemaa tämän alaisten yläpuolella kuvataan johtajan oman ajattelun kautta ja siten, että johtaja mieltää itsensä muita korkeampaan asemaan. Esimerkissä on käytetty transitiivilauseetta, jossa verbi *kuvitella* on asennetta ilmaiseva mentaaliverbi (VISK § 461). *Kuvitella* on ei-faktiiviverbi eli verbin täydennyksenä olevaan lauseeseen ei sisälly oletusta siitä, että esitetty asiantila olisi tosi (VISK § 1561). Näin ollen johtaja ei siis välttämättä ole yleisen mielipiteen mukaan muiden yläpuolella, vaikka hän itse kuvittelisikin sitä olevansa. Esimerkissä 18 sen sijaan informantti kuvaa johtajan tietoista ja aktiivista toimintaa, jolla hän asettaa itse itsensä alaistensa yläpuolelle. Myös tässä esimerkissä on käytetty transitiivilauseetta. Transitiivilauseiden avulla asiantilat on kuvattu toteavina.

Aineistosta nousi esiin 13:lla maininnalla johtajan luotettavuus. Luotettavuus voitaneen piirteenä mieltää varsin neutraaliksi. Luotettavuus on sanakirjassa määritelty seuraavalla tavalla: ”johon voi luottaa; todenmukainen, paikkansapitävä, uskottava” (KS s.v. *luotettava*). Esimerkkilauseena toimii neutraali ”Luotettava ihminen” (KS s.v. *luotettava*).

(19) *Luotettavuus* on minusta tärkein ominaisuus johtajalla (V3)

Esimerkissä 19 on käytetty kopulalauseetta, ja johtajan luotettavuus on superlatiivin avulla mainittu tärkeimmäksi ominaisuudeksi, mikä johtajalla voi olla. Esimerkissä informantti korostaa, että luotettavuus on juuri hänen mielestään tärkein ominaisuus johtajalla. Asiantilaa ei siis esitetä universaalina totuutena, mutta se esitetään kuitenkin informantille itselleen ilmiselvänä totuutena.

Kuusi informanttia nosti vastauksessaan esiin johtajan ulospäinsuuntautuneisuuden, joka voitaneen sekini tulkita neutraaliksi ominaisuudeksi. Ekstrovertti on synonyymi ulospäin suuntautuneelle ihmiselle, ja se voidaan määritellä avoimeksi ja seuralliseksi luonteeksi (KS s.v. *ulospäin*).

(20) Mielikuvani tyypillisestä johtajasta on ekstrovertti, *ulospäinsuuntautunut* henkilö (V31)

Esimerkissä 20 on käytetty kopulalausetta. Esimerkissä informantti kuitenkin mainitsee, että esitetty asiantila on hänen mielikuvansa, ei siis välttämättä universaaliksi esitetty ajatus johtajan ominaisuuksista. Myös adverbilla *tyypillinen* voidaan korostaa sitä, että usein johtaja on luonteeltaan ekstrovertti, mutta on myös mahdollista, että näin ei ole. Silloin kyseessä olisi epätyypillinen johtaja. Onkin siis odotuksenmukaista, että johtaja on ekstrovertti.

4.2 Fyysiset ominaisuudet

Tässä luvussa käsitellään informanttien johtajaan liittämiä fyysisiä ominaisuuksia. Esimerkkeihin on nostettu vastauksista esiin mielikuvajohtajan ikään, sukupuoleen, pukeutumiseen, ulkonäköön ja fyysisiin ominaisuuksiin, kuten pituus, liittyviä seikkoja. Fyysisten ominaisuuksien kuvailu saattaa usein osoittautua selvästi sukupuolittuneemmaksi kuin psyykkisten ominaisuuksien kuvailu, sillä useimmat mieltänevät tietynlaisen pukeutumisen tai hiustyylin sopivaksi tietylle sukupuolelle. Tähän alalukuun on valittu informanttien mainitsemista fyysisistä ominaisuuksista johtajan biologisiin ominaisuuksiin liittyviä piirteitä, joita ovat ikään, sukupuoleen ja pituuteen liittyvät esimerkit sekä sellaisia ulkonäön kuvailuun liittyviä esimerkkejä, joihin johtaja voi omilla valinnoillaan vaikuttaa, joita ovat hius- ja pukeutumistyyli, silmälasit ja kengät.

4.2.1 Keski-ikäinen mies

Niissä vastauksissa, joissa informantit sanovat suoraan johtajan olevan joko mies tai nainen, kuvaillaan johtaja useimmiten mieheksi. Miesjohtaja mielletään myös herkästi ennemmin keski-ikäiseksi kuin vaikkapa nuoreksi.

(21) johtajasta tulee itselleni ensimmäisenä mieleen pukuun tai pikkutakkiin pukeutunut, siisti ja *keski-ikäinen mies* (V23)

(22) Johtaja on usein *noin nelikymppinen mies* (V26)

Esimerkissä 21 on käytetty transitiivilausetta. Esimerkissä 21 on käytetty NUT-partisiippiä kuvaamaan johtajan pukeutumista. *Keski-ikäinen* on substantiivikantainen *-inen*-johtimen

saava sana, joka toimii suhteutusadjektiivina ja ilmaisee mitattavaa ominaisuutta (VISK § 271). Esimerkissä 22 johtajan ikää ja sukupuolta on kuvattu kopulalauseen avulla. Esimerkissä on myös hyödynnetty ajan adverbia *usein*. Esimerkissä 22 *usein* viitanee johtotehtävien tyypilliseen sukupuolijakaumaan, jolloin useimmat johtajista ovat miehiä. Myös tässä esimerkissä on käytetty suhteutusadjektiivia *nelikymppinen*. Tällä tavalla ilmaistuna johtajan ikä voidaan kuvata epätarkkana ja suurpiirteisenä. Sekä *keski-ikäinen* että *nelikymppinen* kuvaavat melko samaa ikäryhmää lekseemisesti eri tavoilla ilmaistuna. Voidaankin siis olettaa, että johtaja on todennäköisemmin keski-ikäinen kuin nuori tai vanha.

4.2.2 Blondi ja huoliteltu nainen

Vain yhdessä vastauksessa informantti sanoo, että johtajasta tulee ensisijaisesti mieleen nainen (esimerkki 23), muissa vastauksissa tyypillisesti naisjohtaja tulee esiin vasta vastauksen edetessä, mutta ensisijaisesti johtaja nähdään kuitenkin miehenä, mikäli johtajan sukupuoli vastauksessa ylipäätään eritellään eksplisiittisesti. Osassa vastauksista on kuvailtu erikseen, miltä näyttää mies- ja miltä naisjohtaja. Esimerkissä 24 informantti kuvailee nimenomaan naisjohtajan ulkonäköä eritellen tarkemmin tämän hiustyyliä:

- (23) Ensimmäisenä mieleeni tuli kuva blondista naishenkilöstä mustassa jakkupuvussa (V8)
- (24) Naisen hiukset ovat tyylitellyt tai ponihännällä. Avoimet vain omassa rauhassa tai pienemmillä yrityksillä (V24)

Esimerkissä 23 on käytetty toteavaa transitiivilauseetta. Siinä informantti on kuvannut elatiivilausekkeen, ”blondista naishenkilöstä”, avulla, minkälainen johtaja hänelle on ensimmäisenä tullut johtajasta mieleen. Esimerkissä viimeinen lauseke on inessiivimuotoinen substantiivilauseke, joka kuvailee naishenkilön valitsemaa vaatetusta tarkemmin ja avaa lukijalle havainnollistaen sen, millainen kyseisen informantin mielikuvajohtaja on ulkonäöltään. Esimerkissä 24 informantti on kuvaillut naisjohtajan hiuksia. Esimerkissä on kaksi virkettä, joista ensimmäinen on passiivissa, ja jälkimmäisessä ei ole predikaattia ollen täten sivulausemainen. Jälkimmäisen virkkeen avulla informantti erittelee eri tilanteita, joissa naisjohtajan hiukset ovat eri tavalla laitettut. Esimerkissä 24 esitetty asiantila on ilmoitettu varmana ja itsestään selvänä.

Eräs informantti tuo kuitenkin vastauksessaan esille, että on olemassa aloja, joiden johtajaksi hän mieltää helpommin naisen kuin miehen. Kuitenkin hän lisää heti perään, ettei hänellä ole muilla aloilla johtajan sukupuolelle mitään oletusta (esimerkki 25). On myös tilastollisesti osoitettu, että erityisesti sosiaali- ja terveysalalla johtajista suurin osa on naisia (ks. Tilastokeskus 2020).

- (25) Ainoa ala oikeastaan, jossa näen todennäköisenä sukupuolen vaikuttavan mielikuvaani johtajasta on lähihoitajat päiväkodeissa ja vanhushpalveluissa, niin naisvaltainen ala, että ensimmäisenä vahvana ajatuksena on että niissä johtaja on nainen. Muissa paikoissa johtajan sukupuolella en itse näe olevan niin selkeää stereotyyppistä oletusta. (V22)

Esimerkissä 25 informantti ilmaisee omaa arviotaan asiantilasta käyttämällä modaalista adjektiivia *todennäköinen*. Modaalisuutta käyttämällä informantti ei väitä kertomaansa asiantilaa todeksi tai yleiseksi mielipiteeksi.

Esimerkissä informantti toteaa, että hänen mainitsemillaan hyvin naisvaltaisilla aloilla, kuten lähihoitajat eri työyksiköissä, johtaja on todennäköisemmin nainen kuin mies. Esitetty näkemys selittyy kielen piilosukupuolittuneisuudella, johon vaikuttaa kielen ulkoinen todellisuus eli esim. ammattien tyypillinen sukupuolijakauma (Engelberg 2016: 21). Näin ollen hoiva-alan työnimikkeet, esim. lähihoitaja, ei sinänsä viittaa sanana mihinkään sukupuoleen, mutta se nähdään ja koetaan herkemmin feminiinisenä ja ammattia harjoittava henkilö naisena. Informantti on kielellisesti ilmaissut kopulalauseen avulla johtajan sukupuolen mainitsemillaan aloilla varmana toteamalla, että ”johtaja on nainen”.

Esimerkin 25 viimeisessä virkkeessä informantti jälleen korostaa omaa näkemystään ja mielipidettään erottaen sen yleisestä mielipiteestä tai totuudesta. Kuitenkin käyttämällä komparatiivista ilmausta *niin selkeää stereotyyppistä oletusta* informantti jättää mahdolliseksi ja avoimeksi sen, että hänellä saattaa olla jonkinlaisia hieman vähemmän selkeitä oletuksia johtajan sukupuolella muissa ammattiryhmissä, joita hän ei avaa enempää.

4.2.3 Ulkonäöstään riippumatta huoliteltu ja siisti

Kaiken kaikkiaan 15 informanttia koko aineistossa oli sitä mieltä, että johtajan iällä, sukupuolella tai ulkonäöllä ei ole merkitystä. Esimerkeissä 26 ja 27 informantit ovat kuvanneet asiaa ulkoisen olemuksen näkökulmasta:

- (26) Ulkonäöltään johtaja voi olla minkäläinen tahansa -- (V5)
- (27) Hän voi ulkoisilta ominaisuuksiltaan olla millainen tahansa (V11)

Esimerkissä 26 ja 27 on käytetty eksistentiaalilauseita. Esimerkeissä 26 ja 27 informantit ovat kuvailleet johtajaa modaalisen verbiketjun *voi olla* avulla. Näissä esimerkeissä informantit käyttävät modaalista ilmausta kuvaamaan mahdollisuutta. Modalisuuden avulla informantit antavat vastauksissaan johtajalle ns. luvan olla juuri sellainen kuin hän on ilman, että tämän täytyisi mahtua mihinkään tietynlaiseen 'johtajan muottiin'.

Kolmelle informanteille oli selvää, että heidän mielikuvajohtajansa on pitkä.

- (28) yleensä johtajat ovat pitkiä ihmisiä (V32)

Esimerkissä 28 on käytetty kopulalauseita sekä ajan adverbia *yleensä*, joka viittaa siihen, että esitetty asiantila pätee normaaleissa tapauksissa (VISK § 651). Partitiivia käyttämällä voidaan jättää mahdolliseksi se, että joku johtaja voi olla lyhytkin. On kuitenkin odotuksenmukaista, että normaalisti johtaja on pitkä eikä lyhyt.

Toisinaan informantit kuvasivat johtajan ulkonäköä hyvin yksityiskohtaisesti: esim. kolme informanttia liittivät silmälasit mielikuvajohtajaansa (esim. esimerkki 29), ja erään mukaan johtajalla on hienot kengät (esimerkki 30).

- (29) En yllätyisi johtajalla olevan lasit, sillä liitän tähän ihmiseen automaattisesti älyn (V24)
- (30) Johtajalla on hienot kengät (V10)

Esimerkissä 29 on käytetty konditionaalia *yllättyisi*. Tässä esimerkissä konditionaali ilmentää kuviteltua asiantilaa. Sekä esimerkissä 29 että 30 on käytetty omistuslausetta kuvaamaan johtajan ulkonäköä, ”johtajalla olevan lasit” ja ”johtajalla on hienot kengät”. Esimerkissä 30 ilmaistu varmana asiantilana, että johtajan kengät ovat hienot, kun taas esimerkissä 29 silmälasillisuus on ilmaistu enemmänkin mahdollisena ulkonäköpiirteenä, johon on voimakkaasti linkitetty älykkyys.

Esimerkissä 29 voidaan huomata, että informantti liittää johtajan ominaisuudeksi älykkyyden. Esimerkissä 30 puolestaan voidaan havaita, että johtajaa pidetään tyylytietoisena, kenties myös rikkaana, sillä hänellä on hienot kengät, jotka saattavat olla arvokkaat.

Informantit kuvasivat johtajaa vastauksissaan siistiksi, huolitelluksi ja itsestään huolta pitäväksi. 11 informanttia nosti vastauksissaan esiin nämä ulkonäköpiirteet.

- (31) Siististi pukeutunut (farkut/suorat housut ja tyylikäs paita) ja hiukset on laitettu (V30)
- (32) Johtajan tulisi myös näyttää siltä, että hän pitää huolta itsestään, puhtaat hiukset ja vaatteet, sekä perushyvä kunto (V24)

Esimerkin 31 ensimmäisessä lauseessa johtajan ulkonäön kuvailuun on käytetty aktiivissa olevaa kopulalauseetta, tavan adverbia *siististi* sekä NUT-partisiippia *pukeutunut*. Jälkimmäinen lause puolestaan on passiivissa. Esimerkissä informantti on suluissa eritelty, millaiseksi hän mieltää johtajan siistin pukeutumisen. Kopulalauseen avulla johtajan ulkonäköä on kuvattu odotuksenmukaisena ja itsestään selvänä. Esimerkissä 32 on käytetty transitiivilauseetta. Informantti on hyödyntänyt luettelointia kuvaillessaan johtajan ulkonäköä. Esimerkissä on käytetty konditionaalia *tulisi*, jolla viitataan toivotunlaiseen ja oletuksenmukaiseen ulkonäköön. Fokuspartikkeli *myös* viittaa siihen, että johtajalle on muitakin ulkonäköön liittyviä odotuksia ja vaatimuksia kuin ne, jotka informantti on esimerkissä maininnut. Esimerkki voidaan tulkita niin, että itsestään huolta pitäminen sisältää tässä tapauksessa puhtaat hiukset, vaatteet sekä perushyvän kunnon.

5 PÄÄTÄNTÖ

Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää korkeakouluopiskelijoilla teetetyin kokeellisen kyselytutkimuksen avulla, onko *johtaja*-sanassa piilosukupuolittuneisuutta. Tutkimuskysymykset olivat 1) Miten *johtaja*-sanana mahdollinen piilosukupuolittuneisuus ilmaistaan kielellisesti informanttien vastauksissa? sekä 2) Kuinka todennäköisenä tai vahvana jokin johtajan ominaisuus tai piirre on ilmaistu informanttien vastauksissa? Analyysi on jaoteltu psyykkisiin ja fyysisiin ominaisuuksiin, joista psyykkisten ominaisuuksien alla käsiteltiin 12:a ja fyysisten ominaisuuksien alla seitsemää eri ominaisuutta.

Aineiston analyysi osoittaa, että *johtaja*-sanaan on liitetty useammin maskuliiniseksi ymmärrettäviä ominaisuuksia ja piirteitä kuin feminiiniseksi ymmärrettäviä ominaisuuksia ja piirteitä. Analyysiin nostettujen ominaisuuksien ja piirteiden sanakirjamääritelmässä on tyypillisesti käytetty geneeris-maskuliinisia ilmauksia tai vaihtoehtoisesti jotakin ominaisuutta on kuvattu ihmisen ominaisuudeksi. Geneeris-maskuliiniset ilmaukset ovat kielen eksplisiittisiä mieskeskeisiä ilmauksia, joilla viitataan niin miehiin kuin myös naisiin ja ihmisiin yleensä (Engelberg 2016: 14). Sanakirjaesimerkit saattoivat olla tarkoitteeltaan myös abstrakteja, mutta vain harvoin ne viittasivat eksplisiittisesti nimenomaan naiseen. Ainoastaan *kova*-sanana määritelmässä oli geneeris-maskuliinisen esimerkin lisäksi feminiininen, naiseen viittaava, vastine (ks. esimerkki 9; KS s.v. *kova*).

Kaiken kaikkiaan 15 informanttia, eli lähes puolet kaikista vastanneista, oli sitä mieltä, että johtajan ulkonäöllä, sukupuolella tai iällä ei ole merkitystä, vaan he korostivat ennen kaikkea johtajan ominaisuuksia, luonnetta ja johtamistapaa. Sen sijaan kymmenen informanttia toi vastauksessaan esille, että johtaja on mies, ja vain yhdelle informantille tuli ensimmäisenä johtajasta mieleen nainen. Loput informantit eivät ottaneet vastauksissaan lainkaan kantaa johtajan sukupuoleen tai sukupuoleettomuuteen. Niissä tapauksissa, joissa informantti eritteli mielikuvajohtajansa sukupuolen tai iän, oli johtaja useimmin keski-ikäinen mies.

Vastauksissaan informantit käyttivät eniten kopulalauseita, jonka avulla esitetty asiantila voidaan ilmaista varmana ja itsestään selvänä. Toinen yleisesti käytetty lausetyyppi oli transitiivilause, jolla on kopulalauseeseen verrattuna neutraalimpi, toteavampi ote. Lisäksi informantit ovat käyttäneet omistus- ja eksistentiaalilauseita, joista omistuselause ilmaisee asiantilan kopulalauseen tavoin varmana, ja eksistentiaalilause puolestaan esiintyi aineistossa modaalisuuteen yhdistettynä merkitykseltään melko sallivana ja erilaisuuden mahdollistavana.

Omistuslausetta käytettiin enimmäkseen fyysisten ominaisuuksien kuvailussa mutta myös kertaalleen auktoriteetin kuvailussa. Eksistentiaalilauseetta käytettiin kahdesti (ks. esimerkit 26 ja 27). Passiivina käytettiin myös muutaman kerran, ja sen avulla väite on voitu yleistää.

Informantit hyödynsivät vastauksissaan myös modaalisuutta sekä etumääritteitä, joilla on voitu vaikuttaa kuvatun asiantilan vahvuuteen, todennäköisyyteen tai itsestään selvyyteen. Modaalisia ilmauksia olivat konditionaali sekä modaaliverbi *voida*. Modaalisuuden avulla informantit ovat ilmaisseet toivomusta sekä mahdollisuutta. Adverbien avulla informantit ilmaisivat mm. toistuvuutta (*yleensä, usein*) ja intensiteettiä (*vähemmän*). Johtajan kuvailussa oli myös käytetty vahvistavaa etumääritettä, jonka avulla esitetystä asiantilasta voidaan tehdä entistä itsestään selvempi.

Voidaankin siis todeta, että *johtaja*-sanaan liittyy piilosukupuolittuneisuutta. Valtaosin tämä ilmiö selittyy kielenulkoisella maailmalla ja todellisuudella, jossa tietyt roolit ja ammatit ovat perinteisesti vahvasti sukupuolittuneita ja sukupuolijakauma on ollut hyvin selkeä (Engelberg 2016: 21). Tilastojen valossa voidaan huomata, että valtaosa yritysten johtajista on miehiä (ks. Tilastokeskus 2020), joten *johtaja*-sanan voidaan näin ollen olettaa myös sisältävän erityisesti piilomaskuliinisuutta tyypillisen ammatissa vallitsevan sukupuolijakauman takia. Tulokset vahvistavat myös kansainvälistä tutkimusta, jonka mukaan stereotyyppiseen johtajaan liitetään maskuliinisia piirteitä (Stoker ym. 2012).

Tähän tutkimukseen voi nähdä kohdistuvan myös kritiikkiä. Ensinnäkin tutkijana minulla on ollut havaittavissa jo alusta saakka oletus siitä, että *johtaja*-sana on piilosukupuolittunut, ja että se on selvästi todennäköisemmin maskuliininen sana. Tulokset kuitenkin osoittivat, että johtajasta on informanteille tullut mieleen myös feminiiniseksi käsitettäviä piirteitä, ja johtaja on nähty myös ensisijaisesti naisena (esimerkki 23). Oma oletus on kuitenkin voinut värittää tutkimustuloksia ja tarkastelunäkökulmaa siten, että se on ollut alusta saakka voimakkaasti maskuliinisuuteen kallellaan. Toinen tutkimukseen kohdistuva kritiikki liittyy informantteihin, jotka olivat siis korkeakouluopiskelijoita. Informanttien joukko on voinut mahdollisesti olla jollakin tasolla tietoinen tutkimuksen päämääristä, vaikka tutkimuksen tarkoitus on heille esitetty paljastamatta todellista tutkimuskohdetta. Informanttien voidaan kuitenkin ajatella olevan sivistyneitä ja edistyksellisiä nuoria aikuisia, jotka ovat vastatessaan saattaneet aavistaa tutkimuksen tarkoituksen. Lisäksi on myös huomattava, että näin pienellä otannalla tuloksia ei voida yleistää.

Tämä tutkielma jatkaa Mila Engelbergin aloittamaa tutkimussuuntaa ja täyttää tutkimusaukkoa tarkastelemalla nimenomaan *johtaja*-sanaa. Tutkimus tuo myös uudenlaista tutkimusotetta, sillä aiempaa kokeellista tutkimusta aiheesta ei liene olemassa ainakaan Suomessa. Myös tutkielman kielitieteellinen näkökulma tuo tutkimuskentälle uuden näkökulman, ja lisäksi kokeellinen tutkimus on uudenlainen aluevaltaus kielitieteen saralla. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia myös muiden ammattien ja asemien mahdollista piilosukupuolittuneisuutta. Esimerkiksi esimies tai esihenkilö, palomies tai pelastaja sekä lakimies tai juristi olisivat kiinnostavia sanoja tutkia jatkossa. Erityisen kiinnostava tutkimuskohde olisivat sukupuolineutraalimpaan muotoon muutetut ammattinimikkeet. Laajempi tutkimus voisi osoittaa vahvemmin piilosukupuolittuneisuuden vaikutukset työelämässä ja ihmisten urissa.

LÄHTEET

- Aamulehti 2017: Aamulehti ottaa käyttöön sukupuolineutraalit tittelit – eduskunnan puhemies on jatkossa puheenjohtaja. – *Aamulehti*. – <https://www.aamulehti.fi/a/200395971> 16.2.2020
- Bolsier, Karen & Gosciej, Rachel 2015: Millennials: Multi-Generational Leaders Staying Connected. – *Journal of Practical Consulting* 5 (2) s. 1–9.
- de Fresnes, Tulikukka 2019: Työnhakusivusto otti käyttöön sukupuolineutraalit ammattinimikkeet – kymmenet mies-ammattit tai emännät voi sanoa toisinkin. – *Yle*. – <https://yle.fi/uutiset/3-11029773> 16.2.2020
- Dupont, Stephen 2015: Move Over Millennials, Here Comes Generation Z: Understanding The ‘New Realists’ Who Are Building the Future. – *Public Relations Tactics* 22 (5) s. 19.
- Engelberg, Mila 1993: Maskuliini, feminiini, virkamies?. – *Naistutkimus* 6 (4) s. 39–50.
- 2001: *Ihminen ja naisihminen: Suomen kielen piilomaskuliinisuus*. Helsinki: Suomen naistutkimuksen seura. – <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/n/0784-3844/14/4/ihminenj.pdf> 9.4.2020.
- 2011: ”Hän” – kuinka sukupuolineutraali?. – *Naistutkimus* 24 (3) s. 21–32.
- 2012: Kielen sukupuolet. – Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* s. 167–168. Tampere: Vastapaino.
- 2016: *Yleispätevä mies. Suomen kielen geneerinen, piilevä ja kieliopillistuva maskuliinisuus*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, humanistinen tiedekunta, filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos. – <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163013/YLEISPAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 10.2.2020
- 2018: *Miehiä ja naisihmisiä – Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen*. Helsinki: Tasa-arvoasian neuvottelukunta. – https://tane.fi/documents/1429808/1854322/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf.pdf 16.2.2020
- Gannouni, Kais & Ramboarison-Lalao, Lovanirina 2019: Examining Gender Effects on Leadership among Future Managers: Comparing Hofstede’s Masculine vs. Feminine Countries. – *Management international* 23 s. 42–51.
- Gaucher, Danielle, Friesen, Justin & Kay, Aaron C. 2011: Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. – *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (1) s. 109–128.
- Halmetoja, Heidi 2014: *Diskurssianalyysin kohteena naisjohtajuus populaarijulkaisussa*. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. – <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61045/Halmetoja.Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 24.4.2020.
- Heikkilä, Tarja 2014: *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.

- Heilman, Madeline E. 2001: Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. – *Journal of Social Issues* 57 (4) s. 657–674.
- Hellinger, Marlis & Bussmann, Hadumod (toim.) 2003: *Gender across languages. The linguistic representation of women and men*. Amsterdam: John Benjamins.
- Jokinen, Arto 2012: Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. – Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* s. 128–139. Tampere: Vastapaino.
- Koenig, Anne M., Eagly, Alice H., Mitchell, Abigail A. & Ristikari, Tiina 2011: Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms. – *Psychological Bulletin* 137 (4) s. 616–642.
- KS = *Kielitoimiston sanakirja*. Kotimaisten kielten keskuksen verkkojulkaisu 35. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. – <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/> 9.9.2020.
- Kuiri, Kaija 2012: *Johdatus semantiikkaan*. Helsinki: Finn Lectura.
- Lämsä, Anna-Maija 2017: *Anna-Maija Lämsä: Pintaa raaputtamalla löytää tasa-arvon*. – <https://www.jyu.fi/fi/blogit/tiedeblogi/lamsa> 2.5.2020.
- Lämsä, Anna-Maija, Kangas, Emilia, Hirvonen, Petri, Heikkinen, Suvi, Biese, Ingrid & Hearn, Jeff 2014: Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotyyppit. – *Hallinnon tutkimus* 33 (4) s. 332–351.
- Lämsä, Anna-Maija, Säkkinen, Aila & Turjanmaa, Pirkko 2000: Values and Their Change During the Business Education – A Gender Perspective. – *International Journal of Value-Based Management* 13 (3) s. 203–213.
- Lämsä, Anna-Maija & Tiensuu, Tanja 2002: Representations of the Women Leader in Finnish Business Media Articles. – *Business Ethics: A European Review* 11 (4) s. 363–374.
- Macleod, Gale, MacAllister, James & Pirrie, Anne 2012: Towards a Broader Understanding of Authority in Student–Teacher Relationships. – *Oxford Review of Education* 38 (4) s. 493–508.
- Niemi, Anna 2020: *Johtajat ja naisjohtajat. Diskurssianalyysi suomalaisten pörssiyritysten toimitusjohtajien mediakuvista ja niiden sukupuolirepresentaatioista*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. – <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/67995/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202002282222.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 24.4.2020.
- Oakley, Judith G. 2000: Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEO's. – *Journal of Business Elite* 27 (4) s. 321–334.
- O'Connor, Peter J. & Bown, Cressida M. 2016: Sex-linked Personality Traits and Stress: Emotional Skills Protect Feminine Women from Stress but Not Feminine Men. – *Personality and Individual Differences* 99 s. 28–32.
- Oldehinkel, Albertine J. 2017: Editorial: Let's talk about sex – the gender binary revisited. – *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 58 (8) s. 863–864.
- (Onea), Angelica-Nicoleta Neculăesei 2015: Culture and gender role differences. – *Cross-Cultural Management Journal* xvii (1) s. 31–35.

- Ozkan, Mustafa & Solmaz, Betül 2015: Mobile addiction of Generation Z and Its Effects on Their Social Lives. – *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 205 s. 92–98.
- Renfrow, Daniel G. & Howard, Judith A. 2013: Social Psychology of Gender and Race. – John DeLamater & Amanda Ward (toim.), *Handbook of Social Psychology* s. 491–531. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Ryhänen, Elina 2012: *Diskurssianalyysi naisjohtajakuvan rakentumisesta suomalaisten naistenlehtien lehtiartikkeleissa*. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto. – <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61024/Ryh%c3%a4nen.Elina.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 24.4.2020.
- Saeed, John I. 2016: *Semantics. Fourth Edition*. England: Wiley Blackwell.
- Sakalli-Ugurlu, Nuray & Beydogan, Basak 2002: Turkish College Students' Attitudes Toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Gender Differences. – *The Journal of Psychology* 136 (6) s. 647–656.
- Schuh, Sebastian, Hernandez Bark, Alina, Van Quaquebeke, Niels, Hossiep, Rüdiger, Frieg, Philip & Van Dick, Rolf 2014: Gender Differences in Leadership Role Occupancy: The Mediating Role of Power Motivation. – *Journal of Business Ethics* 120 (3) s. 363–379.
- Shapiro, Mary, Ingols, Cynthia & Blake-Beard, Stacy 2011: Using Power to Influence Outcomes: Does Gender Matter? – *Journal of Management Education* 35 (5) s. 713–748.
- Short, Susan E., Yang, Claire Yang & Jenkins, Tania M. 2013: Sex, gender, genetics, and health. – *American Journal of Public Health* 103 (suppl 1) s. 93–101.
- Spender, Dale 1980: *Man Made Language*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Stoker, Janka I., Van der Velde, Mandy & Lammers, Joris 2012: Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Gender Ratio. – *Journal of Business and Psychology* 27 (1) s. 31–42.
- Suomen kielen lautakunta 2007: *Suomen kielen lautakunnan kannanotto sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi*. – *Kielikello* 4/2007
- Säävälä, Hannu 1999: Mieheyden psykologiaa. – Arto Jokinen (toim.), *Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja* s. 52–73. Tampere: Tampere University Press.
- Tainio, Liisa 2001: *Puhuvan naisen paikka. Sukupuoli kulttuurisena kategoriana kielenkäytössä*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 854. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Tilastokeskus 2020: *Valta ja päätöksenteko. Johtotehtävät ja uralla eteneminen*. – http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/valta_ja_paatoksenteko/index.html#johtotehtavat 20.9.2020.
- Van Gils, Suzanne, Van Quaquebeke, Niels, Borkowski, Jan & van Knippenberg, Daan 2018: Respectful Leadership: Reducing Performance Challenges Posed by Leader Role Incongruence and Gender Dissimilarity. – *Human Relations* 71 (12) s. 1590–1620.
- Virtanen, Anniina 2020: Esimies on nyt esihenkilö – Helsinki aikoo neutralisoida kaikki mies-päätteiset ammattinimikkeet, joita on 45. – *Helsingin Uutiset*. – <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1805575> 27.5.2020.
- VISK = Auli Hakulinen, Maria Vilkuna, Riitta Korhonen, Vesa Koivisto, Tarja Riitta Heinonen ja Irja Alho 2004: *Iso suomen kielioppi*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. – <http://scripta.kotus.fi/visk> 2.5.2020.

- Wood, Wendy & Eagly, Alice H. 2015: Two Traditions of Research on Gender Identity. – *Sex Roles* 73 (11–12) s. 461–473.
- World Economic Forum 2019: These 10 countries are closest to achieving gender equality. – <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/gender-gap-equality-women-parity-countries/> 2.5.2020.

LIITTEET

Taustatiedot

1. Ikä *

2. Sukupuoli *

- Mies
 Nainen
 Muu

Tehtävänanto

Kirjoita enintään 500 sanan pituinen vapaamuotoinen essee. Esseen otsikko on "Johtaja". Esseessäsi voit esimerkiksi kuvailla, millainen johtaja on ominaisuuksiltaan, luonteeltaan, käyttäytymiseltään ja ulkonäöltään. Älä kirjoita omasta johtajastasi tai tuntemastasi johtajasta, vaan kuvaile henkilöä, joka sinulle tulee 'johtajasta' mieleen.

3. Johtaja *

4500 merkkiä jäljellä