

SUKUPUOLITTUNEET JA SUKUPUOLINEUTRAALIT AM- MATTINIMIKKEET HELSINGIN SANOMISSA 2000-2021

Kiia Väisänen
Maisterintutkielma
Suomen kieli
Kieli- ja viestintätieteiden lai-
tos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Kiia Väisänen	
Työn nimi Sukupuolittuneet ja sukupuolineutraalit ammattinimikkeet Helsingin Sanomissa vuosina 2000–2021	
Oppiaine Suomen kieli	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Toukokuu 2023	Sivumäärä 64
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöä Helsingin Sanomissa aikavälillä 2000–2021. Tavoitteena on selvittää ammattinimikkeiden käytössä mahdollisesti tapahtunutta ajallista muutosta sekä tarkastella yhteen ammattinimikepariin liittyviä representaatioita ja mahdollista synonymiaa näiden nimikkeiden välillä. Tutkimuskysymykseni ovat: 1) Miten ja kuinka paljon sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttö on muuttunut Helsingin Sanomissa vuosina 2000–2021? 2) Miten valittua ammattinimikeparia <i>esimies-esihenkilö</i> representoidaan? 3) Millaista synonymiaa ammattinimikkeiden <i>esimies</i> ja <i>esihenkilö</i> välillä voidaan havaita?</p> <p>Aineisto on kerätty Helsingin Sanomien verkkojulkaisuista aikavälillä 1.1.2000–31.12.2021. Aineisto koostuu seitsemästä ammattinimikeparista, jotka ovat <i>esimies-esihenkilö</i>, <i>lakimies-juristi</i>, <i>virkamies-viranhaltija</i>, <i>puhemies-puheenjohtaja</i>, <i>sähkömies-sähköasentaja</i>, <i>putkimies-putkiasentaja</i> sekä <i>palomies-pelastaja</i>, joita tutkimalla luotiin kuvaajat kuvaamaan kvantitatiivista muutosta ajallisesta näkökulmasta. Kvalitatiivisen aineiston analyysissä tarkastelun kohteena oli ammattinimikepari <i>esimies-esihenkilö</i>, jonka pohjalta selvitettiin tapausesimerkkinä, miten kyseisiä nimikkeitä on käytetty uutisteksteissä viime vuosien aikana.</p> <p>Teoreettinen viitekehys pohjautuu M.A.K. Hallidayn systeemifunktionaaliseen kieliteorian ideationaalisen metafunktion alatyyppeihin eksperientiaaliseen metafunktoon. SF-kieliteoria toimii myös tutkielman analyysimenetelmänä. Hyödynsin verbien prosessityyppejä selvittääkseni nimikkeistä esiin nousevia representaatioita, joiden vertailun pohjalta tarkastelin mahdollista synonymiaa ja sen laatua.</p> <p>Kvantitatiivisen aineiston analyysin tulokset osoittavat, että yleisesti ottaen sukupuolineutraalit nimikkeet ovat käyttömäärissä saavuttamassa sukupuolittuneita nimikkeitä. Kvalitatiivinen aineisto puolestaan osoitti, että <i>esimies</i> ja <i>esihenkilö</i> kuvattiin hyvin samankaltaisiksi. Käytetyin prosessityyppi oli materiaallinen prosessityyppi, jolla molemmat nimikkeet kuvattiin pääasiassa aktiivina toimijoina, <i>esimies</i> hieman konkreettisempia tekoja tekevänä verrattuna <i>esihenkilöön</i>. Mentaalinen prosessityyppi kuvasi <i>esimiehen</i> suuntautuvan enemmän muihin ihmisiin ja ympäristöön, kun taas <i>esihenkilö</i> vaikutti olevan vahvemmin omassa päässään asioita prosessoiva. Synonymian laaduksi osoittautui propositionaalinen synonymia.</p>	
Asiasanat ammattinimikkeet, systeemifunktionaalinen kieliteoria, representaatio, synonymia	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

KUVAAJA 1	Ammattinimikeparin <i>esimies-esihenkilö</i> määrällinen vaihtelu.25
KUVAAJA 2	Ammattinimikepari <i>lakimies-juristi</i> määrällinen vaihtelu. 26
KUVAAJA 3	Ammattinimikeparin <i>virkamies-viranhaltija</i> määrällinen vaihtelu. 27
KUVAAJA 4	Ammattinimikeparin <i>puhemies-puheenjohtaja</i> määrällinen vaihtelu. 28
KUVAAJA 5	Ammattinimikeparin <i>sähkömies-sähköasentaja</i> määrällinen vaihtelu. 29
KUVAAJA 6	Ammattinimikeparin <i>putkimies-putkiasentaja</i> määrällinen vaihtelu. 30
KUVAAJA 7	Ammattinimikeparin <i>palomies-pelastaja</i> määrällinen vaihtelu.31
KUVAAJA 8	Kaikkien sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden määrät yhteenlaskettuina. 32

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat	1
1.2	Aiempi tutkimus	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1	Kielen sukupuolittuneisuus.....	6
2.2	Systeemis-funktionaalinen kieliteoria.....	10
2.3	Representaatio	12
2.4	Synonymia.....	15
3	AINEISTO JA MENETELMÄT	19
3.1	Aineiston esittely ja keruu	19
3.2	Analyysimenetelmät.....	22
4	ANALYYSI JA TULOKSET	24
4.1	Johdanto aineiston analyysiin	24
4.2	Kvantitatiivisen aineiston analyysi	24
4.3	Kvalitatiivisen aineiston analyysi	33
4.3.1	<i>Esimies</i>	35
4.3.2	<i>Esihenkilö</i>	38
4.3.3	<i>Esimies ja esihenkilö</i> samanlaisina.....	41
4.3.4	Synonymia <i>esimiehen ja esihenkilön</i> välillä	47
5	PÄÄTÄNTÖ.....	50
5.1	Yhteenveto ja johtopäätökset.....	50
5.2	Arviointi ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	54
	LÄHTEET	57

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Tutkimusten mukaan Suomi oli maailman toiseksi tasa-arvoisin maa vuonna 2021 (World Economic Forum 2021). Tasa-arvo ei kuitenkaan toteudu työelämässä täysin vielä tänäkään päivänä. Palkkaerot ovat edelleen nykypäivää, sillä miehen euro on naisen 0,84 euroa (Tilastokeskus 2022), ja sukupuolten välinen palkkaero on suurempi kuin EU-maissa keskimäärin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Naiset ovat myös aliedustettuina johtotason tehtävissä työelämässä (Schuh, Hernandez Bark, Van Quaquebeke, Hossiep, Frieg & Van Dick 2014: 363) siitakin huolimatta, että esimerkiksi Suomessa työkäiset naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja (ks. Valtioneuvosto 2010: 110). Tätä naisten vaikeutta edetä korkeampiin asemiin työelämässä kutsutaan lasikattoilmiöksi (Mullany 2011: 298). Suomessa merkittävä osa naisista on kuitenkin tehnyt ansiotyötä enenevässä määrin 60- ja 70-luvuilta alkaen; esimerkiksi vuonna 1985 naisten määrä työvoimasta on ollut 48 % (Martikainen 1989: 6).

Feminismin kasvun ja nousun myötä ihmiset alkoivat 60-luvulla hiljalleen huomata, että aiemmin naisen biologialla ja historiallisella roolilla perusteltu pienempi palkka ja huonommat opiskelumahdollisuudet olivat laittomia syrjinnän keinoja, mitkä olivat kytköksissä ainoastaan vanhentuneisiin kulttuurisiin stereotyyppioihin (Bem 1993: 1). 70-luvulla naiskuvatutkimus kritisoi valtavirran esittämää kapeaa ja stereotyyppistä naiskuvaa, minkä nähtiin ylläpitävän naisia alistavaa ja väheksyvää sukupuoli-ideologiaa (Paasonen 2010: 43). 70-luvulla feministinen tutkimus nosti esiin sosiaalisen sukupuolen käsitteen korostaakseen sitä, että miesten ja naisten välisiä eroja ei voida selittää ainoastaan biologisen sukupuolen perusteella (Short, Yang & Jenkins 2013: 94). Kaikesta tästä huolimatta työelämän segregatio on Suomessa varsin voimakasta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021), eivätkä eri sukupuolten edustajat sijoitu vieläkään suhteellisen tasaisesti kaikkiin ammatteihin.

Maisterintutkielmassani pyrin selvittämään seitsemän ammattinimikeparin avulla, onko sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käytössä tapahtunut muutoksia vuosien 2000 ja 2021 välillä. Lisäksi tarkastelen yhden tapausesimerkin kautta, miten ammattinimikeparin *esimies-esihenkilö* nimikkeitä on viime vuosina käytetty Helsingin Sanomien uutisteksteissä. Kielellä on vaikutusta työelämän segregoitumiseen, ja se saa usein alkunsa jo opiskeluajoista, sillä jo opiskeluvalintoja tehdessä ihmiset ohjautuvat herkästi sukupuolispesifisti tietyille aloille, minkä vuoksi työelämän segregaatinkin voimistuu. (Vuorinen-Lampila 2016: 3–4; Ks. Teräsaho & Keski-Petäjä 2016: 203.) Aiemmassa tutkimuksessa onkin osoitettu, että jo pienet lapset näkevät tietyn ammatinharjoittajan todennäköisemmin joko miehenä tai naisena (ks. Shinarin 1975: 99–100 mukaan Schlossberg & Goodman 1972). Tämän tutkielman teon aikaan on käynnissä Segregaation purku -hanke (ks. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022), jossa vuosien 2021–2023 välisenä aikana tarkoituksena on vähentää työelämän segregaatiota. Yhtenä keinona hankkeessa pyritään edistämään sukupuolitietoisempaa ja yhdenvertaisempaa viestintää, jotta sukupuolittuneita stereotyyppioita voitaisiin purkaa erityisesti voimakkaasti segregoituneissa ammateissa (mp).

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten ja kuinka paljon sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttö on muuttunut Helsingin Sanomissa vuosina 2000–2021?
2. Miten valittua ammattinimikeparia *esimies-esihenkilö* representoidaan?
3. Millaista synonymiaa ammattinimikkeiden *esimies* ja *esihenkilö* välillä voidaan havaita?

Alustava hypoteesini on, että sukupuolittuneiden ammattinimikkeiden käyttö on vähentynyt tarkastelujakson aikana, mutten usko sukupuolineutraalien nimikkeiden kuitenkaan korvanneen niitä kokonaan. Perustan hypoteesini siihen, että sukupuolineutraalit ammattinimikkeet ovat olleet julkisessa keskustelussa jo muutaman vuoden ajan, ja jotkin tahot ovat ilmoittaneet vaihtavansa omassa toiminnassaan sukupuolittuneet nimikkeet sukupuolineutraaleihin. Näitä tahoja ovat esimerkiksi Aamulehti (2017), Duunitori (2019), Työmarkkinatori (2020), Helsingin kaupunki (Virtanen 2020), Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos THL (Siukola & Teräsaho 2021) ja Metsähallitus (2023). Lisäksi merenkulkualalle on laadittu kannanotto (ks. Wista Finland ry 2022), jonka mukaan toivotaan, että seuraavan lakimuutoksen yhteydessä alaa koskevat sukupuolittuneet ammattinimikkeet korvattaisiin sukupuolineutraaleilla. Tällä perusteella voisi olettaa, että muutosta on tapahtumassa, mutta muutos tuskin on vielä kuitenkaan valtavirtaa. Käytyyn keskusteluun pohjautuen tutkielman aihe on

myös ajankohtainen, ja on kiinnostavaa tarkastella, ovatko eri tahojen julkilausumat linjaukset heijastuneet Helsingin Sanomissa käytettyyn kieleen.

Otaksun myös, että sukupuolineutraalia *esihenkilöä* representoidaan pehmeämpien johtamistapojen ja arvojen kautta verrattuna sukupuolittuneeseen *esimieheen*. Omassa kandidaatintutkielmassani (ks. Väisänen 2020) tosin havaitsin sukupuolineutraaliin *johtaja*-sanaan liitettävän enemmän maskuliiniseksi mielletäviä ominaisuuksia, mutta koska maisterintutkielmassani vertailen sukupuolittunutta ja sukupuolineutraalia nimikettä keskenään uskon, että vertailuasetelma näiden välillä voisi korostaa sukupuolineutraalin nimikkeen pehmeämpiä ja feminiinisempiä representaatioita. Kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyvä hypoteesini on, että *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä vallitsee mahdollisesti melko selkeäkin synonymia. Tämä hypoteesi perustuu ajatukseen siitä, että sukupuolineutraali *esihenkilö* on verrattain uusi nimike, joka on luotu korvaamaan sukupuolittunut *esimies* samoissa käyttöyhteyksissä, joten en ajattele merkittävää eroa synonymiassa olevan.

Tutkielmani aineisto koostuu Helsingin Sanomien verkossa julkaistuista uutisteksteistä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyrin vastaamaan kvantitatiivisella aineistolla, mikä kattaa seitsemän ammattinimikeparia. Olen muodostanut kustakin ammattinimikeparista kuvaajat, joiden pohjalta analysoin mahdollisia ajallisia muutoksia nimikkeiden käyttömäärissä. Toiseen tutkimuskysymykseen pyrin vastaamaan M.A.K. Hallidayn systemis-funktionaalisen kieliteorian avulla käyttäen teoriaa myös analyysimenetelmänä. Hyödynnän analyysissäni ideationaalisen metafunktion toista alatyyppejä, eksperientaalista metafunktiota, tarkastelemalla verbien prosessityyppejä. Kolmanteen tutkimuskysymykseen pyrin saamaan vastauksia vertaamalla *esimiehen* ja *esihenkilön* representaatioita keskenään ja tarkastelemalla, onko niiden välillä mahdollisesti synonymiaa ja jos on, niin minkä laatuista havaittu synonymia on.

Koska aiemmissa tutkimuksissa (ks. Gaucher, Friesen & Kay 2011) on havaittu, että työpaikkailmoituksissa käytettävät sanavalinnat vaikuttavat erityisesti naisten käsitykseen siitä, ovatko he kelpoisia hakemaan jotakin työtehtävää, on mielestäni tärkeää tarkastella, millaisia sanavalintoja uutisoinnissa käytetään. Voisi mahdollisesti ajatella, että mikäli Suomen laajalevikkisin sanomalehti alkaa suhteellisen systemaattisesti käyttää tiettyjä nimikkeitä, voisi tällä olla vaikutusta myös laajemminkin yhteiskunnassa esimerkiksi juuri työpaikkailmoituksissa käytettävässä kielessä. Mediassa on myös havaittu olevan suuri vaikutus naisten käyttäytymiseen liittyvien stereotyyppien yleisen tietoisuuden edistämässä (Cheshire 2008: 9).

Tutkielman tavoitteena on tuoda ajallisen muutoksen näkökulmaa ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuuden tutkimukseen. Näkökulma on erityisen kiinnostava etenkin ajanjaksona, jonka keskivaiheilla on julkaistu kannanotto sukupuolineutraalin kielen edistämisen hyväksi (ks. Kotimaisten kielten keskus 2007). Lisäksi tavoitteena on tuoda aivan uutta ja tuoretta näkökulmaa synonymiatutkimukseen, sillä

synonymiaa ei luultavasti ole tarkasteltu aiemmin verbien prosessityyppettä vertailemalla, mikä on oman tutkimuksen keskiössä.

1.2 Aiempi tutkimus

Suomessa urauurtavaa tutkimusta sukupuolittuneen kielenkäytön osalta on tehnyt Mila Engelberg, joka on tutkinut sukupuolittuneita ammattinimikkeitä (ks. Engelberg 1998), suomen kielessä ilmenevää ihmisviittausten mieskeskeisyyttä (ks. Engelberg 2016) ja suomen kielen seksismiä (ks. Engelberg 2018). Aiempaa tutkimusta on tehnyt myös Karppinen (2001), joka on lisensiaatintyössään tutkinut eri lehdissä esiintyneiden eksplisiittisesti sukupuolittuneiden sanojen käyttöä ja tuloksissaan huomannut, että *mies*-loppuisten yhdyssanojen ja *mies*-sanasta muodostettujen johdosten frekvenssi oli suuri, ja ne olivat hyvin geneerisiä. Sen sijaan *nais*-etuliite oli myös verrattain yleinen saaduissa tuloksissa, ja Karppisen (2001) päätelmien mukaan löydökset viittaavat kielessä esiintyvään sukupuolten väliseen epätasa-arvoon.

Fuertes-Olivera (2007) on tutkinut korpustutkimuksen keinoin leksikaalisen sukupuolen käyttöä kirjoitetussa liike-elämän englannissa, yhtenä tarkastelun kohteena olivat ammattinimikkeet. Tutkimuksen tulokset tukivat yhtäältä perinteisiä ja oletettuja sukupuolistereotyyppioita, mutta toisaalta ei-seksistisen englannin kannattajat ovat vaikuttaneet myös liike-elämän englantiin (mts. 219). Shinar (1975) on tutkinut Ohion yliopiston erään kurssin opiskelijoiden käsityksiä ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuudesta. Tulokset osoittivat, että maskuliiniseksi miellettyihin ammatteihin liittyi tyypillisesti sellaisia ominaisuuksia kuin korkea pätevyys, rationaalisuus ja vakuuttavuus, kun taas feminiiniseksi miellettyihin ammatteihin liitettiin sellaisia ominaisuuksia kuin riippuvuus, passiivisuus, hoiva ja ihmisten välinen lämpö (mts. 108).

Ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuutta on tarkasteltu useissa pro gradu -tutkielmissa. Pro gradu -tutkielmassaan Kiviharju (2018) tutki ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuutta ja siihen liittyvän keskustelun herättämiä asenteita. Tulosten perusteella Kiviharjun (2018) mukaan sukupuolittuneet nimikkeet nähdään tyypillisesti neutraaleja vastineitaan sukupuolittuneempina, ja työn sisältö vaikuttaisi vaikuttavan myös näkemykseen nimikkeen sukupuolittuneisuudesta. Iän ja koulutuksen korrelaatiota ei tuloksissa juuri havaittu, mutta sukupuolella saattoi olla merkitystä siten, että naisten suhtautuminen keskusteluun on yleisesti positiivisempaa ja he kokevat *mies*-loppuiset nimikkeet miehiä herkemmin sukupuolittuneiksi (Kiviharju 2018). Myös Kerälän (2020) pro gradu -tutkielmassa on huomioitu iän ja sukupuolen merkitys informanttien näkemyksiin ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuudesta. Ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuutta pro gradu -tutkielmassaan on

tarkastellut myös Heikkilä (2021), ja Luodemäki (2019) puolestaan on tutkinut psykologian pro gradu -tutkielmassaan *lakimieheen ja juristiin* liittyviä sukupuoliassosiaatioita.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Kielen sukupuolittuneisuus

Kautta historian miehiä ja naisia on pidetty eriarvoisina. Miessukupuoli on nähty hallitsevana naissukupuoleen nähden, ja miehen dominanssia on pidetty luonnollisena. Tämä on kulttuurissa vallitsevaa mieskeskeisyyttä, mikä tarkoittaa sitä, että miehet ja heidän kokemuksensa ovat normi ja standardi, mutta naiset ja heidän kokemuksensa ovat sen sijaan sukupuolispesifi poikkeus tästä normista. (Bem 1993: 1–2; ks. myös Engelberg 2012.) Hellinger ja Bussmann (2003: 158) sekä Engelberg (2018: 13) ovat todenneet kielen mieskeskeisyyden noudattelevan samanlaista katsontatapaa: mies- ja maskuliinisuuskategoriat ovat korkea-arvoisempia ja arvovaltaisempia kuin toissijaisina ja alempiarvoisina pidetyt nais- ja feminiinikategoriat. Kielessä ilmenevää eksplisiittistä mieskeskeisyyttä kuvataan termillä **geneerinen maskuliinisuus**, jolla Engelbergin (2012: 167; 2016: 14) mukaan tarkoitetaan sitä, että miehen nimitykset ja muu maskuliininen kielenaines viittaa miesten lisäksi naisiin ja ihmisiin yleensäkin. Suomen kielen geneeris-maskuliinisia ilmauksia ovat esimerkiksi *yhtenä miehenä*, *uskottu mies* ja *veljeillä* (Engelberg 2012: 167; 2016: 14) sekä ammattinimikkeistä *esimies* ja *asiamies* (Engelberg 2016: 15). Tässä tutkimuksessa analyysiin valitsemani sukupuolittuneet ammattinimikkeet ovat kaikki geneeris-maskuliinisia *mies*-loppuisia sanoja.

Historiallisesti katsottuna sukupuolten välillä ei siis ole ollut tasa-arvoa, mutta sitä ei ole toisaalta ole saavutettu vielä tänä päivänäkään. Tasa-arvolaki on tullut Suomessa alun perin voimaan 1.1.1987, ja muun muassa vuonna 2015 siihen on tehty muutoksia yhdenvertaisuuslain myötä. Uuden lain mukaan esimerkiksi syrjiminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella on kiellettyä, ja laki velvoittaa ennaltaehkäisemään tällaista syrjintää. Tasa-arvolain yhtenä tavoitteena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa etenkin

työelämässä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015: 7–8.) Naisten on miehiä vaikeampi edetä urallaan johtamistehtäviin, ja organisaatiohierarkiassa ylöspäin mentäessä sekä iän karttuessa miesten ja naisten väliset palkkaerot kasvavat miesten eduksi (Lämsä 2017). Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulisi toimia siten, että sekä miehet että naiset hakeutuisivat avoimma oleviin tehtäviin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Aiemmassa tutkimuksessa (ks. Gaucher ym. 2011) on havaittu, että työpaikkailmoituksissa käytettävät maskuliinisesti tai feminiinisesti sukupuolittuneet sanavalinnat vaikuttavat erityisesti naisten kokemukseen siitä, ovatko he kykeneviä hakemaan kyseistä työtä. Näin ollen sanavalinnat vaikuttavat epätasa-arvon syntymiseen (Gaucher ym. 2011: 119). Erityisesti juuri johtotehtäviin haettaessa työpaikkailmoituksissa voidaan käyttää maskuliiniseksi mielletäviä sanoja, kuten *auktoriteetti* ja *arvovaltainen*, jotka voivat vaikuttaa naisten hakeutumiseen kyseisiin tehtäviin (Ala-Heikkilä 2022: 19). Voitaisiinkin kenties ajatella, että mikäli työnantaja huomioisi käytettävät sanavalinnat työpaikkailmoituksissa huolella, voitaisiin edistää tasa-arvolain kohtaa, jossa avoimiin työtehtäviin tulisi pyrkiä saamaan tasapuolisesti hakijoiksi sekä miehiä että naisia.

Kielellä on siis vaikutusta esimerkiksi sukupuolistereotyyppien syntymiseen. Kielen sukupuolittuneisuudesta puhuttaessa **seksismin** käsite on olennainen. Seksismi tarkoittaa katsontakantaa, 'joka korostaa sukupuolten välisiä eroja ja niihin perustuvaa sukupuolten eriarvoisuutta' (KS s.v. *seksismi*). Seksistisellä kielenkäytöllä tarkoitetaan sukupuolisyrittävää kielenkäyttöä, mikä asettaa sukupuolet eriarvoiseen asemaan keskenään enemmän tai vähemmän vakiintunein kielellisin keinoin. Seksistisen kielenkäytön ilmenemismuotoja ovat esimerkiksi sukupuoleen perustuva alentaminen, stereotypisointi ja näkymättömäksi tekeminen. Kielen seksismi voi ilmetä selkeästi ja räikeästi tai vaihtoehtoisesti olla hyvin piilossa. Useimmiten kielen seksismi kohdistuu nimenomaan naisiin ja naissukupuoleen. (Engelberg 2018: 13.) Ihmiset, joilla on seksistisiä asenteita, suhtautuvat tutkimuksen (ks. Lindqvist, Gustafsson Sendén & Bäck 2016) mukaan negatiivisemmin kielessä tehtyyn sukupuolineutraaliin muutokseen kuin sellaiset ihmiset, joiden asenteet eivät ole yhtä kielteisiä. Aiemmassa tutkimuksessa (ks. Kiviharju 2018; Kerälä 2020) on myös havaittu, että miehet suhtautuvat naisia useammin kielen seksismiin sallivammin eivätkä he pidä asiaa ongelmana. Miehet myös yleensä hahmottavat sukupuolineutraalit ammattinimikkeet naisiin verrattuna herkemmin miehiin viittaaviksi (mp). Kielellä ja ihmisten asenteilla voitaneen siis nähdä yhteys toisiinsa.

Monosen (2009) pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin tavallisten kielenkäyttäjien suhtautumista Suomen kielen lautakunnan esittämään kannanottoon sukupuolineutraalin kielen hyväksi (ks. Kotimaisten kielten keskus 2007). Monosen (2009) mukaan hänen tutkimuksensa perusteella ei voi vetää johtopäätöksiä siitä, miten tavalliset kielenpuhujat suhtautuvat suomen kielen seksismiin, mutta hän kuitenkin havaitsi

viitteitä siitä, että kannanotossa kieleen esitetyt muutokset nähtiin useammin uhkana kuin toivottuna asiana. Suomen kielen seksismin näkökulma on esillä myös Hietikon (2018) sukupuolittuneiden elintarvikkeiden tuotenimiä käsittelevässä pro gradu -tutkielmassa. Hietikon (2018) tutkielman tulokset osoittivat, että suurin osa tuotenimistä on maskuliinisia siksi, että maskuliininen tuoteidentiteetti koetaan markkinoinnin näkökulmasta vetovoimaisemmaksi kuin feminiininen tuoteidentiteetti, joka saattaa saada jopa enemmän pejoratiivisia merkityksiä. Suomen kielen generis-maskuliinisuus tuli myös esille tuotenimissä, ja sen avulla sukupuoli pyritään valjastamaan Hietikon (2018) mukaan kaupallisiin tarkoituksiin. Tulokset heijastelevat generisen maskuliinisuuden yleisyyttä suomen kielessä, ja lisäksi maskuliinisuuskategorian suosio tuotenimissäkin osoittaa maskuliinisuuden ja mieskategorian olevan vetovoimaisempi ja sitä kautta jollain tavalla ylivoimaisempi feminiini- ja naiskategorioihin verrattuna. Tässä tutkielmassa pyrin saamaan selville, mukaileeko ammattinimikkeistö näitä tuloksia.

Sukupuoli näkyy kielessä eri tavoin: kieliopillisen, leksikaalisen, viitteellisen ja sosiaalisen suvun/sukupuolen avulla. **Kieliopillinen suku** tarkoittaa, että kielessä on kaksi tai kolme sukua, joiden perusteella nominit jaotellaan tyypillisesti feminiineihin, maskuliineihin ja joskus myös neutreihin. **Leksikaalinen suku** viittaa sellaisiin sanoihin, joihin sisältyy oletus tarkoitteen sukupuolesta. Sukupuoli on tässä tapauksessa olennainen osa sanan ydinmerkitystä, kuten sanoissa *äiti* tai *poika*. (Engelberg 2018: 17; Hellinger & Bussmann 2003: 5–7.) **Viitteellinen sukupuoli** taas tarkoittaa tilannetta, jossa kielelliset ilmaukset liitetään ei-kielelliseen todellisuuteen. Tällöin sana voi olla kieliopillisesti neutraali, mutta se voi silti kantaa tiettyyn sukupuoleen liittyvää leksikaalis-semanticista määritelmää. (Hellinger & Bussmann 2003: 8.) Näin on esimerkiksi saksan kielessä, jossa *Mädchen* 'tyttö' on leksikaaliselta suvultaan neutri, mutta sitä käytetään yleensä viittaamaan naiseen (Engelberg 2018: 17; Hellinger & Bussmann 2003: 8).

Sosiaalinen sukupuoli tarkoittaa piilosukupuolta, joka voi esiintyä ihmisen nimityksissä. Tällaiset nimitykset ovat sanoina sellaisia, mitkä eivät muotonsa puolesta eivätkä varsinaisesti merkitykseltäänkään viittaa suoraan tiettyyn sukupuoleen, mutta siitä huolimatta ne yleensä käsitetään herkemmin tiettyyn sukupuoleen viittaaviksi. (Engelberg 2018: 18; Hellinger & Bussmann 2003: 10–11.) Suomen kielessä ilmenee **piilomaskuliinisuutta**, jolla tarkoitetaan sitä, että muodollisesti sukupuolineutraalit ihmisviittaukset käsitetään herkemmin miehiin viittaaviksi, sekä **piilofeminiinisyttä**, joka vastaavasti tarkoittaa muodollisesti sukupuolineutraalin ihmisviittauksen tulevan herkästi tulkituksi naiseen viittaavaksi (Engelberg 2011: 21; 2016: 1). Esimerkiksi piilofeminiinisiä ammattinimikkeitä ovat *sairaanhoitaja* (Engelberg 2016: 21; 2018: 18; Hellinger & Bussmann 2003: 11; Shinar 1975: 106), *sihteeri* (Engelberg 2011: 21; Hellinger & Bussmann 2003: 11; Shinar 1975: 106) ja *opettaja* (Hellinger & Bussmann

2003: 11), kun taas piilomaskuliinisia puolestaan ovat ammattinimikkeet *johtaja* (Engelberg 2016: 1), *vanki*, *sotilas* (Engelberg 2018: 18, 31), *presidentti* (Engelberg 2011: 21), *lakimies* ja *kirurgi* (Hellinger & Bussmann 2003: 10). Shinarin (1975: 106) tutkimuksessa *opettaja* on tosin koettu hyvin neutraalina ammattinimikkeenä. Tyypillisesti syy sille, miksi tietyt ammattinimikkeet ovat piilosukupuolittuneita johtuu kielenulkoisesta maailmasta. Ammattinimikkeiden kontekstissa kyse on yleensä ammatin tavallisesta sukupuolijakaumasta, joka painottuu vahvemmin ja selkeämmin joko miesten tai naisten hyväksi. (Engelberg 2016: 21.)

Suomen kieli mielletään usein varsin sukupuolineutraaliksi kieleksi. Tämä johdetaan siitä, että suomen kielessä substantiiveilla ei ole kieliopillista sukua eli genusta, eivätkä pronominit ole jakautuneet feminiini- ja maskuliinimuotoisiin. (Engelberg 2011: 21; Tyysteri 2011: 166.) Ajatus suomen kielestä sukupuolineutraalina on kuitenkin virheellinen, sillä kielioppiin ja kielen rakenteeseen liittyvät seikat eivät yksistään takaa kielen sukupuolineutraaliutta (ks. Tainio 2006), mistä hyvänä esimerkkinä on edellä kuvattu piilosukupuolittuneisuus.

Suomen kielen mieltämiseen sukupuolineutraaliksi voinee osaltaan vaikuttaa myös se, että sukupuolelle on suomen kielessä vain yksi sana. Englannin kielessä voidaan sen sijaan eri sanoilla erottaa biologinen (*sex*) ja sosiaalinen (*gender*) sukupuoli toisistaan (Neculăesei 2015: 32; Oldehinkel 2017: 863). Biologinen sukupuoli viittaa miesten ja naisten välisiin biologisiin eroihin, kuten lisääntymistoimintoihin ja kromosomeihin. Sosiaalinen sukupuoli sen sijaan tarkoittaa miesten ja naisten välillä olevia sosiaalisesti rakentuneita eroavaisuuksia, mitkä saavat aikaan feminiinisyyden ja maskuliinisuuden. (Short ym. 2013: 93–94.) Pelkän *sukupuoli*-sanan käyttö, viittaamassa tavallisesti biologiseen sukupuoleen, kytkeytynee herkästi binääriseen sukupuolijatteluun, millä tarkoitetaan kaksinapaista sukupuolijakoa, missä on olemassa vain mies ja nainen (ks. Seta 2023). Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan mahdu tälle binääriseen asteikolle, vaan he voivat määritellä itsensä esimerkiksi muunsukupuoliseksi (mp). Mielestäni onkin siis tärkeää tarkastella ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuutta ja siinä tapahtuvia muutoksia, sillä myös ei-binääriset ihmiset ovat osa työelämää, eivätkä selkeästi sukupuolittuneet nimikkeet todennäköisesti kuvasta heitä. Luonnollisesti kysymyksiä herättää myös se, onko oikein kutsua naista ammattinimiharjoittajana *mies*-loppuisella nimikkeellä, sillä miehiä ei kutsuta *nais*-loppuisilla nimikkeillä (ks. Heikkilä 2021). Aiemmassa tutkimuksessa on myös viitteitä siitä, että muunsukupuoliset mieltävät piilomaskuliiniset ja -feminiiniset ammattinimikkeet herkemmin neutraaleiksi kuin binääriseen sukupuolikäsitykseen asettuvat ihmiset (ks. Keränen 2020).

Kerälä (2020) havaitsi pro gradu -tutkielmassaan, että hänen käsittelemistään piilomaskuliinisista nimikkeistä *sotilas* miellettiin informanttien keskuudessa selkeimmin mieheen viittaavaksi. *Presidentti* sen sijaan koettiin huomattavasti

neutraalimpana. Piilofeminiinistä nimikkeistä *sairaanhoitaja* koettiin samassa tutkimuksessa enemmän naisiin viittaavaksi. Myös Shinarin (1975: 106) tutkimuksessa *sairaanhoitaja* koettiin selkeästi feminiiniseksi. Kiinnostavaa Kerälän (2020) pro gradu -tutkielmassa on kuitenkin se, että informantit kokivat suurimman osan ammattinimikkeistä neutraaleina, vaikka ne edustavat yleisesti ajatellen piilomaskuliinisuutta tai -feminiinisyyttä.

2.2 Systemis-funktionaalinen kieliteoria

Systemis-funktionaalisen kieliteorian (myöhemmin myös SF-teoria) kehittäjä on M.A.K. Halliday. Luukka (2002: 89) tiivistää SF-kieliteorian ydinidean olevan ajatus ihmisestä, joka toimii osana sosiaalista yhteisöä sekä kielestä, joka toimii yhtenä sosiaalisen toiminnan muodoista. Teoriassa keskeistä on kuvata, miten merkitysten ilmaiseminen ja erilaisten toimintojen tekeminen on kielen avulla mahdollista. SF-teoria koostuu kolmesta osasta: kontekstista, tekstistä ja kielen systeemistä, ja yhdessä nämä kolme elementtiä auttavat tarkastelemaan kieltä ja kielenkäyttöä osana sosiaalista toimintaa. (Mts. 90.)

Hallidayn (1973) mukaan kieli voidaan ymmärtää hyvin laajasti: se on sekä tapa olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa että keino ymmärtää omaa sisäistä sekä ulkoista maailmaa. Kieli koostuu merkityksenvaihdosta sosiaalisissa konteksteissa, ei pelkistä virkkeistä (Halliday 1986: 2). Näin ollen kieli on siis merkityksenannon väline, ja sen avulla ihminen konstruoi kokemuksiaan sekä rakentaa sosiaalisia suhteita muiden ihmisten kanssa (Halliday & Matthiessen 2013: 3, 25, 30; ks. 2004: 29). Myös Luukan (2002: 90) mukaan kielen keskeisin tehtävä on merkitysten rakentaminen. Kielen avulla myös nimetään ja kategorisoidaan asioita yhä pienemmiksi taksonomeiksi, jolloin tarvitaan lisää sanoja kuvaamaan asioita. Kaikki tämä edellyttää sitä, että kieliopin on oltava yhteydessä kielenulkoiseen maailmaan. (Halliday & Matthiessen 2013: 25, 30.)

Systemis-funktionaalisen kieliteorian nimessäkin mainittu systemi on saanut nimensä siitä, että kielioppi esitetään systemisten verkostojen muodossa eikä rakenluetteloina. Rakenne on olennainen osa kielen ja kieliopin kuvausta, mutta se ei ole kieltä määrittävä ominaisuus, vaan se tulkitaan ennemmin systemisten valintojen ulkopuoliseksi muodoksi. Kieli on merkityksenannon resurssi, ja merkitys on systemisissä valintamalleissa. Jokainen systemi, eli jokainen valinnan hetki, osallistuu rakenteen muodostumiseen. (Halliday & Matthiessen 2013: 23–24.)

Kielen funktionaalinen luonne tarkoittaa niitä mahdollisuuksia, joita puhuja voi kielellä tehdä (Halliday 1986: 16), eli millaisten erilaisten toimintojen tekemisen kieli mahdollistaa, ja millaisia merkityksiä kielen avulla voidaan luoda (Luukka 2002: 90).

Funktionaalinen lähestymistapa kieleen tarkoittaa kielenkäytön tarkastelua. Sen avulla pyritään selvittämään, mitä tarkoituksia varten kieli on ja miten nämä päämäärät voidaan kielen avulla saavuttaa. (Halliday 1973: 7.) Perinteisesti kielen funktioilla on tarkoitettu yksinkertaista kielen käytön tapaa tai tarkoitusta, millä ei ole juurikaan merkitystä itse kielen analyysin kanssa. Systeminen analyysi on kuitenkin osoittanut funktionaalisuuden olevan olennainen osa kieltä, millä tarkoitetaan sitä, että koko kielen rakenne on järjestäytynyt funktionaalisten linjojen mukaisesti. Kieli siis on sellainen kuin se on niiden funktioiden takia, mitä varten se on ihmisten keskuudessa kehittynyt. Metafunktion käsite on myöhemmin otettu käyttöön kuvaamaan sitä, että funktiot ovat kiinteä ja erottamaton osa koko teoriaa. (Halliday & Matthiessen 2004: 31.) Halliday erottaa SF-kieliteoriassaan kolme metafunktiota, jotka ovat perustana koko kielisysteemille. Metafunktiot kuvaavat sitä, minkälaisia osia kielen systeemissä on kuvaamassa eri merkityksiä ja toimintoja. (Ks. Halliday 1986: 36–37, 41–42.)

Metafunktiot ovat kielen järjestelmän osia, jotka ovat kehittyneet toimimaan kuitenkin tietyssä kielen toiminnossa. Kaikkia metafunktioita tarvitaan, jotta tekstin lukeminen tai kuuleminen olisi ymmärrettävää ja tehokasta. (Halliday & Hasan 1989: 44–45.) Metafunktioita on kolme: interpersoonainen, ideationaalinen ja tekstuaalinen metafunktio. Nämä metafunktiot vaikuttavat tekstissä samanaikaisesti, jolloin tekstit representoivat maailman erilaisia näkökulmia, kuten fyysistä, sosiaalista ja mentaalista maailmaa. Metafunktioiden avulla tekstit toteutuvat sosiaalisissa suhteissa sosiaalisten tapahtumien osallistujien välillä sekä heidän asenteissaan, haluissaan ja arvoissaan. Lisäksi tekstien eri osien keskinäinen koheesio sekä tekstien liittyminen sosiaalisiin konteksteihin ovat olennaisia seikkoja metafunktioista puhuttaessa. (Halliday & Matthiessen 2004: 29–31.)

Interpersoonainen metafunktio kuvaa kielen toiminnallista funktiota (Halliday & Hasan 1989: 44; Halliday 1986: 187). Interpersoonaisen metafunktion avulla puhujan on mahdollista osallistua sosiaalisiin suhteisiin ja tilanteisiin (Halliday 1986: 46). Sen avulla voidaan esimerkiksi ehdottaa, kysyä tai ilmaista mielipiteitä (Halliday & Matthiessen 2013: 30). **Tekstuaalinen metafunktio** kuvaa sitä, että sanottu on relevanttia ja kytköksissä kontekstiin (Halliday & Hasan 1989: 45; Halliday 1986: 187). Kokemusten muodostaminen ja kyky luoda sosiaalisia suhteita edellyttävät muun muassa kykyä organisoida diskursiivista kulkua sekä luoda koheesiota (Halliday & Matthiessen 2013: 31).

Ideationaalinen metafunktio puolestaan kuvaa oppimisen tai ajattelemisen funktiota (Halliday & Hasan 1989: 44). Sen avulla puhuja ilmaisee kokemuksiaan ulkomaailmasta sekä omasta sisäisestä maailmastaan (Halliday 1986: 45). Hallidayn ja Matthiessenin (2013) mukaan ideationaalinen metafunktio on ikään kuin kielen tarjoama teoria ihmisen kokemuksille. Ideationaalinen metafunktio jaetaan **eksperientaaliseen** ja **loogiseen metafunktioon** (Halliday 1986: 187). Eksperientaalinen

metafunktio kuvaa sitä, miten kieltä käytetään konstruoimaan tapahtumia, toimintoja ja tiloja sekä olioita ja olosuhteita, mitkä niihin liittyvät (Shore 2012: 161). Eksperienttaalisen metafunktion avulla ihminen ymmärtää prosessit, joihin viitataan, sekä näihin prosesseihin liittyvät olosuhteet ja osallistujat (Halliday & Hasan 1989: 45). Looginen metafunktio taas tarkoittaa sitä, miten kieltä käytetään konstruoimaan olioiden ja tapahtumien laajempia konteksteja (Shore 2012: 161). Puhujan on siis mahdollista ymmärtää tekstissä kahden samassa asemassa olevan prosessin tai osallistujien suhde näiden välillä (Halliday & Hasan 1989: 45).

Fairclough (2003: 27) puhuu puolestaan mieluummin merkityksen tyypeistä kuin funktioista. Jaon mukaiset tyypit ovat toiminta, representaatio ja identifikaatio. Representaatio vastaa tämän jaon mukaan Hallidayn SF-kieliteorian ideationaalista metafunktiota ja toiminta intersubjektuaalista metafunktiota. Fairclough ei kuitenkaan erittele Hallidayn tavoin tekstuaalista metafunktiota, vaan hän liittää sen omaan jaottelussaan enemmän osaksi toimintaa. Lisäksi erona on se, että Hallidayn jaottelussa mikään metafunktio ei vastaa täysin Faircloughin identifikaatiota, mutta valtaosin se, mitä Fairclough sisällyttää identifikaatioon, vastaa Hallidayn ideationaalista metafunktiota. (Fairclough 2003: 27.)

Tässä tutkielmassa tulen kuitenkin hyödyntämään Hallidayn SF-kieliteorian mukaisia käsitteitä. Analyysimenetelmän keskiössä on ideationaalinen metafunktio, vielä tarkemmin eksperientaalinen metafunktio. Kerron tarkemmin tavastani soveltaa eksperientaalista metafunktiota analyysissäni seuraavassa luvussa 2.3 Representaatio esitellessäni eksperientaaliseen metafunktiioon liittyviä verbien prosessityyppejä.

2.3 Representaatio

Hallin (1997: 16; 2013: 2) mukaan **representaatiolla** tarkoitetaan merkitysten luomista kielen avulla. Representaatio on kielen käyttöä, kun halutaan sanoa, tai representoida, jotain ympäröivästä maailmasta muille ihmisille. Kielen avulla kompleksisten asioiden ilmaiseminen muille ihmisille on mahdollista siten, että muiden on mahdollista ymmärtää, mitä puhuja tarkoittaa. Tämä yhteinen ymmärrys vaatii yhteisesti jaettua tietoa ja kokemusta maailmasta. Representaatioiden avulla tuotamme siis merkityksiä mielissämme kielen avulla. (Hall 1997: 15–17.) Se tapa, jolla esitämme ihmisryhmiä, vaikuttaa tapaamme suhtautua heihin. Ne tavat, joilla suhtaudumme eri ihmisryhmiin taas puolestaan vaikuttavat siihen, millaisia representaatioita niistä tuotetaan. (Paasonen 2010: 45.) Tämän tutkielman kannalta tämä näkökulma on olennainen, sillä tavoitteena on selvittää *esimieheen* ja *esihenkilöön* liitettyjä representaatioita, jotka paljastanevat jotain siitä, miten kyseisiin ammatinharjoittajiin suhtaudutaan.

Hall (1997: 17–18) käyttää representaatiosteemin käsitettä kuvaamaan asioiden yleistä, ei vain yksilötasolla tapahtuvaa, luokittelua, organisointia ja järjestelyä erilaisiin konsepteihin sekä monimutkaisia suhteita näiden välillä. Tämä asioiden konstruointi ja kategorisointi on myös yksi kielen pääasiallisia tehtäviä (ks. Halliday & Matthiessen 2004: 29). Hall (1997: 17–18) on jakanut representaatiot kahteen systeemiin: mentaaliseen ja kielelliseen representaatioon. Mentaaliset representaatiot ovat jokaisen ihmisen päässä olevia konsepteja, joiden avulla maailman merkityksellinen tulkitseminen on ylipäättään mahdollista. Mentaaliset representaatiot mahdollistavat sen, että voimme viitata sekä mieleemme sisäisiin että ulkoisiin asioihin. Niiden avulla ihminen myös luo päässään käsittekarttoja eri asioista ja teemoista. Kielellisen representaation avulla ihmisen on mahdollista representoida tai vaihtaa merkityksiä ja konsepteja, mutta sitä varten tarvitaan yhteistä, jaettua kieltä. Mentaalisella tasolla rakentuneet käsittekartat täytyy kuitenkin voida kielellistää, jotta ne voidaan yhdistää ympäröivän maailman merkkeihin, kuten kirjoitettuun kieleen tai visuaalisiin kuviin. Merkit representoivat käsitteitä ja niiden välisiä suhteita, mitä ihmisellä on omassa päässään, ja yhdessä nämä muodostavat kulttuurimme merkityssysteemin. Merkit on järjestetty kieliksi, ja yhteisten kielten avulla ajatukset on mahdollista kääntää sanoiksi, ääniksi tai kuviksi. Kielen avulla näitä merkkejä voidaan käyttää merkitysten ilmaistamiseen ja ajatusten välittämiseen muille ihmisille. (Mts. 17–18.)

Representaatioiden on sanottu olevan sekä esittäviä, edustavia että tuottavia. Tällä tarkoitetaan sitä, että jokin asia esittää jotakin, mutta samalla se edustaa laajempaa kokonaisuutta tai kategoriaa. (Paasonen 2010: 40.) Nähdäkseni esimerkiksi *miesloppuisten* sanojen, tai ammattinimikkeiden, käyttö representoi siis vaikkapa *esimiehen* työyhteisössä johtavassa asemassa olevaksi henkilöksi, mutta samalla se edustaa laajemmin käsityksiä siitä, millainen *esimies* on ominaisuuksiltaan riippumatta tämän sukupuolesta. Tyypillisesti johtajaan liitetään maskuliinisia miellelyhtymiä, ja johtaja voidaan representoida mieheyden ja maskuliinisuuden kautta ja siihen liittyen (ks. Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari 2011; Heilman 2012). Representaatioiden tuottava luonne taas viittaa siihen, että ne rakentavat erilaisia arvotuksia, mielikuvia ja määrittelmiä. Representaatiot eivät siis ainoastaan heijasta yhteiskunnallisia asioita ja ilmiöitä, vaan ne osallistuvat niiden muotoutumiseen ja kierrättämiseen. (Paasonen 2010: 41.)

Näin ollen esimerkiksi *esimiehen* representointi tietynlaiseksi maskuliinisten kielinainesten avulla voi aiheuttaa mielikuvien rakentumisen sellaisiksi, että *esimies* nähdään maskuliinisuuden ja mieheyden kautta, jolloin naisia ei välttämättä nähdä samalla tavalla pätevinä toimimaan esimiestason tehtävissä tai feminiinisiksi miellettyjen ominaisuuksien saatetaan katsoa olevan ei-toivottuja *esimiehelle*. Myös aiempi tutkimus osoittaa, että naisiin liitettävä sukupuolirooli eroaa johtajaan liitettävän roolin kanssa (ks. Stoker, Van der Velde & Lammers 2012: 31–32). Tutkimuksissa on

kuitenkin havaittu, että johtamistyössä sekä miehet että naiset ovat alkaneet enenevässä määrin hyödyntää feminiinisiksi miellettyjä tapoja ja ominaisuuksia, joista on alkanut tulla trendi johtamiskulttuurissa. Yksilötasolla ihmiset kuitenkin usein mieltävät maskuliiniset ominaisuudet menestyväälle johtajalle sopivimmiksi. (Chen & Shao 2022: 570.) Erityisesti tämä yksilötason näkemys johtamiseen liittyvistä sukupuolisteoreotypioista koskettaa tätä tutkielmaa, sillä kvalitatiivisen aineiston analyysissä tarkastellaan julkaisujen kirjoittajien itsensä tekemiä valintoja sen suhteen, mitä ammattinimikettä he ovat käyttäneet, ja millä tavoin ammatinharjoittajaa on representoitu.

Kirjallisuudessa maskuliinisiksi miellettyjä ominaisuuksia ovat esimerkiksi aktiivisuus (Shinar 1975: 108; Säävälä 1999: 53; Oakley 2000: 326), itsenäisyys (Shinar 1975: 108; Oakley 2000: 326; Heilman 2001: 658), tehtäväorientoituneisuus, rauhallisuus (Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44), objektiivisuus, itseluottamus, kunnianhimo, määrätietoisuus, loogisuus (Shinar 1975: 108), kovuus, päämäärähakuisuus (Säävälä 1999: 53), päättäväisyys (Heilman 2001: 658; Shapiro, Ingols & Blake-Beard 2011: 713), auktoriteetti (Shapiro ym. 2011: 713), itsevarmuus ja kilpailuhenkisyys (Oakley 2000: 326; Koenig ym. 2011: 616). Jokinen (2012: 128) mainitsee maskuliinisina pidetyiksi ominaisuuksiksi myös tunteiden kontrolloinnin, hallitsevuuden (myös Oakley 2000: 326), toiminnallisuuden, suoriutumisen, rationaalisuuden ja fyysisen voiman.

Feminiinisiksi puolestaan mielletään usein sellaiset ominaisuudet, jotka ovat päinvastaisia maskuliinisille ominaisuuksille. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi hellyys, emotionaalisuus (Shinar 1975: 108; Jokinen 2012: 128–129), herkkyys ihmissuhteissa (Shinar 1975: 108; Stoker ym. 2012: 32), lämpö (Stoker ym. 2012: 32; O'Connor & Brown 2016: 28), vaatimattomuus (Stoker ym. 2012: 32), empaattisuus, yhteisöllisyys (Jokinen 2012: 128–129), mukavuus, myötätuntoisuus (Koenig ym. 2011: 616), hienotunteisuus, siisteys, hiljaisuus sekä kiinnostuneisuus taidetta ja kirjallisuutta kohtaan (Shinar 1975: 108). Heilman (2001: 658) on lisäksi maininnut avuliaisuuden, sympaattisuuden ja huolehtivaisuuden muita kohtaan.

Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään *esimiehen* ja *esihenkilön* representaatioita verbien prosessityyppien avulla. Tekstin ulkoinen maailma näkyy tekstissä toteutuneissa eksperientiaalisissa lausetyypeissä, joiden avulla konstruoidaan ulkomaailmaa ja ihmisen mielikuvitusmaailmaa. SF-kieliteoriassa käytetään lausetyyppien sijaan prosessityypin käsitettä, jossa korostuu lauseen ajallinen ulottuvuus. Käytän tässä tutkielmassa prosessityypin käsitettä, sillä SF-kieliteoria toimii myös tutkielman menetelmänä. Prosessityyppien kohdalla tarkastelun kohteena ovat lauseen predikaatti-verbien ja siihen kuuluvat välttämättömät lauseenosat. (Shore 2012: 164.) Välttämättömät lauseenosat ovat sellaisia lauseenjäseniä, joita verbi vaatii seurakseen eli ne ovat verbin täydennyksiä (VISK § 908). Esimerkiksi verbi *luottaa* vaatii kaksi täydennystä: luottajan ja luottamuksen kohteen (VISK § 446).

Verbien prosessityypit voivat olla muun muassa **materiaalisia, mentaalisia tai relationaalisia** (Shore 2012: 164; ks. myös Halliday 1973: 39). Materiaaliset prosessityypit konstruoivat tekoja ja tapahtumia. Niihin kuuluvat esimerkiksi kieliopin transitiiviset ja intransitiiviset lauseet, jotka kuvaavat tapahtumia ja tekoja, jotka johtavat tai ovat johtamatta kohteeseen tai tulokseen. Mentaaliset prosessityypit konstruoivat ihmisten tietoisuutta ja relationaaliset puolestaan suhteita. (Shore 2012: 164.)

Mentaaliset ja relationaaliset prosessityypit eroavat materiaalisista prosessityypeistä siinä, että niissä toiminta ei kohdistu eikä vaikuta kohteeseen siten kuin transitiivisuus perinteisesti ymmärretään. Materiaalinen prosessityyppi näkyy esimerkiksi lauseessa *me maalasimme talon*, mentaalinen esimerkiksi lauseessa *ajattelin häntä* ja relationaalinen lauseessa *Malmi on Koillis-Helsingissä*. (Shore 2012: 164.) Materiaalisen prosessityypin kohdalla toiminta suuntautuu selkeästi tiettyyn kohteeseen, mutta mentaalisen prosessityypin kohdalla näin ei ole (mts. 164–165), sillä jonkun ajattelu ei vaikuta konkreettisesti ajattelun kohteeseen millään tavalla. Shoren (2012: 165) mukaan relationaaliset prosessityypit konstruoivat kahden olion tai olion ja olosuhteen välillä olevaa suhdetta. Tyypillisesti relationaalisen prosessityypin keskiössä on *olla*-verbi. (Mp. 165.)

Verbin prosessityypit valikoituivat tämän tutkielman analyysin keskiöön, sillä niiden avulla on mahdollista kuvata niitä toimia ja tekoja, joita *esimies* ja *esihenkilö* kuvataan tekemään. Hyödynnän analyysissä ainoastaan edellä kuvattuja kolmea pääprosessityyppiä. Prosessityyppien avulla on mahdollista tuoda ilmi esimerkiksi konkreettisen toiminnan ja mielessä tapahtuvan toiminnan suhdetta toisiinsa. Aiempaa tutkimusta ainakaan synonymiatutkimuksen puolella ei tästä näkökulmasta myöskään liene juurikaan, joten valitun näkökulman avulla voidaan tuoda jotain uutta tutkimustulosta sen lisäksi, että tutkittaisiin esimerkiksi adjektiivien avulla maskuliinisuutta tai feminiinisuutta.

Tarkastelen *esimiehen* ja *esihenkilön* representaatioita verbien prosessityyppien lisäksi myös maskuliinisuuden ja feminiinisuuden kautta. Tässä hyödynnän aiemmin kuvaamiani ominaisuuksia, jotka on kirjallisuuden perusteella mielletty feminiiniseksi tai maskuliiniseksi. Verbien prosessityyppien avulla voi hahmottaa se, minkälaisen toiminnan kautta näitä ominaisuuksia kuvataan. Koetaanko jokin ominaisuus esimerkiksi selkeästi enemmän aktiiviseen toimintaan liittyvänä vai onko se enemmän mentaalista kokemusta ominaisuuden olemassaolosta.

2.4 Synonymia

Synonymia tarkoittaa kahden tai useamman sanan samanmerkityksisyyttä, jossa eri sanojen denotaatio on sama (Kangasniemi 1997: 42; Karlsson 2008: 219; Kuiri 2000: 22;

Palmer 1981: 88). Jantunen (2004: 53) käsittää synonyymeiksi myös lekseemejä laajemat yksiköt eli esimerkiksi lauseet ja lausekkeet. Synonymiassa on kyse siitä, että kahden sanan välillä vallitsee semanttista samankaltaisuutta enemmän kuin erilaisuutta (Cruse 2000: 156). Olennaista synonymiassa on myös se, että kielenkäyttäjät ymmärtävät ilmausten viittaavan samaan asiaan (Jantunen 2004: 53). Kuiri (2000: 22) toteaa, että kuitenkin samaviitteisyys tai sanojen lähimerkityksisyys ei ole automaattisesti synonymiaa, sillä tietyissä tilanteissa voidaan käyttää erimerkityksisiä sanoja viittamaan samaan tarkoitteeseen; esimerkiksi *lahja* ja *kirja* voivat tietyssä tilanteessa viitata samaan tarkoitteeseen, mutta ne eivät silti ole toistensa synonyymeja.

Sanojen ja ilmausten välistä synonymiaa voidaan tarkastella hieman eri näkökulmista käsin. Ensinnäkin kyseessä voi olla eri murteisiin kuuluvia sanoja, jotka viittaavat kuitenkin samaan tarkoitteeseen (Itkonen 1966: 364; Palmer 1981: 89). Suomen kielessä tällaisia sanapareja voisivat olla esimerkiksi *ilta-ehdot* tai *vehnä-nisu* (Itkonen 1966: 364). Toiseksi on mahdollista katsoa keskenään synonyymiksi sellaiset sanat, joita käytetään keskenään eri tavoin. Tällainen joukko sanoja ja idiomeja voisi olla esimerkiksi *kuolla-menehtyä-nukkua pois*. Kolmanneksi joidenkin sanojen katsotaan eroavan toisistaan ainoastaan niiden herättämien emotioiden tai evaluaatioiden pohjalta. (Palmer 1981: 89–90.) Esimerkkinä sukupuolittuneeseen kieleen liittyen voisi olla *akka-nainen* (ks. Jantunen 2004: 54) tai *ukko-mies*, sillä Jantunen (mp.) mukaan kahdella kielenpuhujalla voi olla erilaisia konnotatiivisia merkityksiä sanoihin liittyen; toiselle *akka* tai *ukko* voi merkitä itselle rakasta puolisoa, toiselle samojen sanojen käyttö taas merkitsee esimerkiksi pahansuisuista naapurua (ks. mp). Neljantenä ryhmänä voidaan pitää sanoja, joita rajoittavat kollokaatiot, jolloin rajoittavana tekijänä ei ole niinkään merkitys vaan ne sanat, jotka esiintyvät kyseisen sanan kanssa tyypillisesti (Palmer 1981: 91). Esimerkiksi *haukkua* ja *koira* tai *blondi* ja *hiukset* esiintyvät tyypillisesti yhdessä (mts. 75–77). Viidentenä on ryhmä sellaisia synonyymeja, joiden merkitykset ovat lähellä toisinaan tai niiden merkitykset risteävät. Tällaisia synonyymeja voi tavallisesti löytää sanakirjojen selityksistä. Esimerkiksi *mature* 'kypsä' voi saada sanakirjassa määritelmäkseen sanan *adult* 'aikuinen'. (Palmer 1981: 91.)

Cruse (2000: 156) jakaa synonymian kolmeen tasoon: absoluuttiseen, propositionaaliseen ja lähisynonymiaan. Lyons (1968) puolestaan ei erottele lähisynonymiaa omaksi synonymian lajiksi. **Absoluuttisella synonymialla** viitataan tilanteeseen, jossa kahdella sanalla on täysin identiteettinen merkitys kontekstista riippumatta. Jos merkitys eroaa yhdessäkin kontekstissa, sanat eivät ole absoluuttisia synonyymeja. (Cruse 2000: 157–158; 2011: 142; Lyons 1968: 447; Kuiri 2000: 21.) Lyonsin (1968: 448) mukaan absoluuttisen synonymian täyttymiselle onkin kaksi ehtoa, joista ensimmäinen on täydellinen vaihdettavuus, ja toinen puolestaan on sekä kognitiivisen että tunneperäisen merkityksen identtisyys. On kuitenkin käytännössä mahdotonta, että kahden tai useamman ilmaisun sivumerkitykset ja esiintymisympäristötkin olisivat

täysin identtiset (Jantunen 2004: 55). Tyypillisesti syntyvät synonyymit joko differoivat merkitykseltään tai osa synonyymisista sanoista häviää kokonaan (Itkonen 1966: 365). Tutkijat ovatkin hyvin yksimielisiä siitä, että mitä luultavimmin absoluuttista synonymiaa ei ole olemassa, vaan käsite on lähinnä teoreettinen (Cruse 2000: 157–158; Lyons 1968: 447; Palmer 1981: 89, 91). Käsitteenä absoluuttinen synonymia osoittaa lähinnä synonymia-asteikon toista ääripäätä (Cruse 2000: 157), kun toisessa ääripäässä on kahden ilmauksen täydellinen synonyymittömyys (Jantunen 2004: 55).

Propositionaalinen synonymia tarkoittaa, että kaksi sanaa voidaan korvata samassa ilmauksessa toisillaan ilman, että lauseen totuusarvo muuttuu. Propositionaalisten synonyymien merkityserot sisältävät eroavaisuuden ainakin yhdessä ei-propositionaalisisessa merkityksessä. Tyypillisesti nämä eroavaisuudet liittyvät esimerkiksi eroihin ekspressiivisissä merkityksissä, tyyliissä tai diskurssikentässä. (Cruse 2000: 158; 2011: 143.)

Lähisynonymiassa eri sanojen välillä on pieniä semanttisia tai syntaktisia eroja. Esimerkiksi *kakaran* ja *penskan* denotatiivinen merkitys on sama, mutta niiden konnotaatio on eri. (Karlsson 2008: 219–220.) Jantunen (2004: 55) mukaan lähisynonymian käsite on kuitenkin siinä mielessä epäolennainen, että absoluuttista synonymiaa ei ole olemassa, ja synonymia on aina enemmän tai vähemmän lähisynonymiaa.

Synonyymien valinnalla puhuja voi heijastaa asenteitaan puheena olevaa asiaa kohtaan (Jantunen 2004: 54). Erityisesti puhujan tekemät valinnat emootioita tai eevaluaatioita herättävien synonyymien kohdalla vaikuttavat asenteisiin (ks. Palmer 1981: 90). Samasta naishenkilöstä voidaan puhua käyttämällä sanaa *nainen* tai *akka*, jolloin puhuja osoittaa omaa asennettaan kyseistä henkilöä kohtaan (Kuiri 2000: 22). Tämän tutkimuksen kannalta tämä on kiinnostava kielen ominaisuus, sillä ne valinnat, joita kirjoittaja käyttää kuvatessaan tiettyä ammattiryhmää, heijastelevat tämän omia asenteita ammatinharjoittajaa kohtaan. Nämä asenteet puolestaan saattavat olla peräisin laajemmista yhteiskunnallisista mielipiteistä ja asenteista.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa synonymiaa *esimies-* ja *esihenkilö-*nimikkeiden välillä selvittääkseni, minkälaisen toimintojen ja ominaisuuksien kautta kyseisiä ammatteja kuvataan ja miten nämä poikkeavat toisistaan. Tarkastelun näkökulmana toimii kontekstuaalinen semantiikka, jonka perusajatuksena on selvittää merkityksen muodostumista sellaisen analyysin avulla, mikä ottaa huomioon kontekstin, jossa teksti esiintyy. Olennaista kontekstuaalisessa semantiikassa on tutkia niitä sääntöjä tai preferenssejä, joiden perusteella jokin ilmaus valitaan muiden ilmausten joukosta. (Ks. Jantunen 2004: 7–8.) Tarkastelen kvalitatiivisessa analyysissä, millaisia representaatioita *esimies-* ja *esihenkilö-*nimikkeistä muodostuu uutisteksteissä, jotka ovat paljastuneet analysoitaessa verbien prosessityyppejä sekä niiden yhteydessä käytettyjä maskuliiniseksi tai feminiiniseksi miellettyjä ominaisuuksia. Vertailen havaitsemiani representaatioita keskenään paljastaakseni nimikkeiden välillä vallitsevan synonymian.

Mahdollisen synonymian avulla tarkastelen sitä, kuvataanko sukupuolittunut *esimies* jotenkin eri tavalla ja erilaisten ominaisuuksien ja toiminnan kautta kuin sukupuoli-neutraali *esihenkilö*.

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

3.1 Aineiston esittely ja keruu

Tämän tutkielman aineisto on kerätty Helsingin Sanomien verkkosisällöistä. Aineisto on kerätty aikaväliltä 1.1.2000–31.12.2021, ja se päättyy vuoteen 2021 siksi, että aineisto on kerätty vuonna 2022, vaikka tutkielma julkaistaankin vasta vuonna 2023. Näin sain aineistoon kerättyä mukaan mahdollisimman pitkän aikavälin, joka koostuu kokonaisista vuosista. Verrattain pitkä tarkasteluväli mahdollistaa sen, että mahdolliset muutokset ammattinimikkeiden käytössä tulevat todennäköisemmin esille. Aineistoon oli mielekästä ottaa mukaan riittävän pitkä ajanjakso ennen vuotta 2007, jolloin suomen kielen lautakunta laati kannanoton sukupuolineutraalin kielen edistämiseksi (ks. Kotimaisten kielten keskus 2007). Näin ollen aineistossa voidaan mahdollisesti havaita niitä kielellisiä valintoja, joita on tehty ja jotka ovat olleet käytössä ennen kannanottoa, kannanoton aikoihin sekä mahdollisimman pitkän ajan päästä sen jälkeen.

Helsingin Sanomat valikoitui aineistoksi siksi, että se on Suomen laajalevikkisin päivittäin ilmestyvä sanomalehti (ks. MediaAuditFinland 2020) sekä Pohjoismaiden suurin tilattava sanomalehti (Sanoma Media Finland 2022). Näistä syistä voitaneen ajatella, että Helsingin Sanomat heijastelee ajalleen tyypillistä kielenkäyttöä, ja se myös osaltaan rakentaa todellisuutta kielenkäytön avulla. Laajalevikkinen sanomalehti mitä luultavimmin saa vaikutteita siitä, miten ihmiset puhuvat ja miten he kieltä käyttävät, jolloin nämä tavat puhua ja tehdä kielellisiä valintoja voivat näkyä lehdessä käytettävässä kielessä. Kieli muuttuu ajan myötä, ja jotkut sanat jäävät joskus pois ja lisää sanoja tulee käyttöön. Helsingin Sanomat ei ole tietävästi linjannut Aamulehden (2017) tapaan sen sisällöissä käytettävää kieltä, mitä tulee sukupuolittuneeseen ja sukupuolineutraaliin kieleen. Onkin siis kiinnostavaa tarkastella, onko Helsingin Sanomissa päätetty tehdä muutoksia sukupuolittuneen kielen suhteen, kun jotkin tahot

ovat julkistaneet alkavansa itse noudattaa sukupuolineutraalia kieltä sisällöissään. Aineistosta on rajattu pois mielipidekirjoitukset, sillä niissä kirjoittaja voi olla kuka tahansa, eivätkä sisällöt välttämättä näin ollen noudattele mahdollisia lehden toimituksessa tehtyjä yleisiä linjauksia esimerkiksi käytettävän kielen suhteen.

Koko aineisto on saatavilla Helsingin Sanomien verkkosivuilla, mutta osa sisällöistä on maksumuurin takana. Kvantitatiivisen aineiston kerääminen onnistuu ilman lehden tilaamista, sillä julkaisujen osastot näkyvät kaikille. Kvalitatiivisen aineiston kerääminen sen sijaan vaatii lehden tilaamisen, sillä tutkimuksen aineisto kattaa sellaisia julkaisuja, jotka eivät ole ilmaiseksi saatavilla. Kvalitatiivisen aineiston avulla pyrin myös vastaamaan tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme, joten minun täytyy saada käyttööni koko julkaisun sisältö. Sanoma Media Finlandin (2021) yleisissä käyttöehdoissa todetaan, että palvelun ja sen osien käyttö yksityisiin tarkoituksiin on sallittua. Tutkielman aineistoa ei tulla julkaisemaan tämän tutkimuksen liitteenä, vaan hyödynnän aineistoa ainoastaan yksityisesti analyysivaiheessa, joten tulkitseen tutkimuskäytön olevan käyttöehtojen mukaista.

Tutkielman aineisto ja analyysi jakautuvat kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen osioon. Kvantitatiiviseen aineistoon on valikoitunut seitsemän ammattinimikeparia, jotka ovat *esimies-esihenkilö*, *palomies-pelastaja*, *lakimies-juristi*, *virkamies-viranhaltija*, *puhemies-puheenjohtaja*, *sähkömies-sähköasentaja* sekä *putkimies-putkiasentaja*. Nämä ammattinimikkeet valikoituvat aineistoon siksi, että niistä löytyy todennäköisemmin uutisointia verrattuna marginaalisempiin ammattiryhmiin, kuten esimerkiksi *bingoemäntä*. Valitut ammattinimikkeet ovat myös sellaisia, joissa sukupuolittuneelle nimikkeelle on ehdotettu sukupuolineutraalia vastinetta (kts. tittelilistoja esim. Aamulehti 2019; Duunitori 2019). Poikkeuksena tästä on ammattinimikepari *puhemies-puheenjohtaja*, sillä *puhemiehelle* ei ole ehdotettu korvaavaa nimikettä. Valitsin kyseisen ammattinimikeparin aineistoon kuitenkin siitä syystä, että näiden nimikkeiden ympärillä on käyty keskustelua (ks. Peltola 1991; Nalbantoglu 2017), ja lisäksi Aamulehti (2017) on linjannut, että se aikoo käyttää eduskunnan puhemiehestä nimikettä *puheenjohtaja*.

Kvalitatiivinen aineisto koostuu vain yhdestä ammattinimikeparista, joka on *esimies-esihenkilö*. Kvalitatiivinen analyysi on tapausesimerkki siitä, miten kyseisiä ammattinimikkeistä on viime vuosina uutisoinnissa käytetty. *Esimies-esihenkilö*-aineisto koostuu kaikkiaan 52 uutistekstistä; näistä 32 uutista on poimittu *esimies*-aineistosta ja 20 *esihenkilö*-aineistosta. Valittujen uutistekstien määrä perustuu siihen, että näin monessa uutisessa oli käsitelty aiheeni kannalta relevantilla tavalla *esimiestä* tai *esihenkilöä*. Otos on kuitenkin melko pieni, eikä tämän kokoisen aineiston pohjalta voida tehdä mitään suuria yleistyksiä ilmiöstä ja sen laajuudesta edes Helsingin Sanomien sisällä.

Aikarajaukseksi valikoitui 2017–2021, sillä vuodesta 2017 alkaen myös uutta *esihenkilö*-nimikettä on käytetty vuosittain, jolloin analyysiin ei tule mukaan välivuotta,

jolloin toista nimikettä ei olisi käytetty ollenkaan. Tämä pari valikoitui tarkasteluun siksi, että molempien nimikkeiden osalta löytyi sellaisia julkaisuja, joissa ammatinharjoittajaa on kuvattu jollakin tavalla. Kummankaan nimikkeen käyttöä ei ole myöskään säädelty laissa tiukasti (vrt. kuvaaja 3 *virkamies-viranhaltija*) eikä kumpikaan nimike ole aikojen saatossa vakiintunut viittaamaan vahvasti vain tietyn ammatin harjoittajiin (vrt. kuvaaja 4 *puhemies-puheenjohtaja*).

Erityisesti sukupuolineutraalien varianttien valinnassa tuli tehdä päätöksiä sen suhteen, minkä nimikkeen tarkasteluun valitsee. Joissakin tapauksissa vaihtoehtoja oli useampia, mutta aineiston kokoa olisi ollut hyvin haastavaa rajata, mikäli kaikki mahdolliset vaihtoehdot olisi otettu huomioon. Esimerkiksi *esimiehen* sukupuolineutraalina vastineena voidaan käyttää *esihenkilöä*, *lähijohtajaa*, *tiiminvetäjää* tai *päällikköä*. *Pelastaja*-nimikkeen kohdalla sen sijaan oli tärkeää tarkastella hakutuloksia tarkemmin, sillä *pelastaja* on monimerkityksinen sana, jolla voidaan viitata *palomiehen* lisäksi myös esimerkiksi urheilujoukkueen pelaajaan, joka on taidokkaalla pelaamisellaan pelastanut joukkueensa häviöltä, sijoittajaan, joka on pelastanut taloudellisella tuellaan konkurssiuhan alla olleen yrityksen tai sivulliseen pelastajaan, joka on siviilihenkilönä voinut pelastaa jäihin pudonneen ihmisen hengen. Pysin aineistoa kerätessä karsimaan tuloksista pois sellaiset viittaukset *pelastaja*-nimikkeeseen, jotka eivät viittaneet ammatikseen pelastuslaitoksella työskenteleviin henkilöihin.

Aineisto on kerätty hs.fi-verkkosivujen hakutoiminnon avulla. Hakusanoina käytettiin kunkin edellä mainitun nimikkeen sanavartaloa, jotta hakutuloksiin tulivat mukaan kaikki taivutusmuodot. Hakusanoina käytetyt sanavartalot olivat *esimie*, *esihenkilö*, *palomie*, *pelastaj*, *lakimie*, *jurist*, *virkamie*, *viranhaltij*, *puhemie*, *puheenjohtaj*, *sähkömie*, *sähköasentaj*, *putkimie* ja *putkiasentaj*. Hakutoiminto ei mahdollista sitä, että hakutuloksista voisi rajata tiettyjen osastojen julkaisut pois jo hakuvaiheessa, joten hakutuloksiin tulivat kaikki julkaisut, joissa haettua nimikettä oli käytetty. Olen rajannut mielipidekirjoitukset aineistoni ulkopuolelle, joten jätin hakutuloksista laskematta kaikki Mielipide-osastolla julkaistut uutistekstit.

Hain jokaisen nimikkeen vuosi kerrallaan. Määrällisesti suurimmat aineiston osat olivat *virkamies* ja *puheenjohtaja*, jotka hain poikkeuksellisesti kuukausi kerrallaan. Tein tämän ratkaisun varmistaakseni sen, että laskemani julkaisumäärät olisivat mahdollisimman luotettavia, sillä hakutoiminto ei toiminut täysin luotettavasti pidemmän aikavälin hauissa, joissa hakutuloksia oli paljon. Nähdäkseni lyhyempi hakujakso paransi tulosten luotettavuutta. Syötin laskemani julkaisumäärät Excel-taulukkoon, ja valmiit listat muodostin kuvaajiksi. En julkaise luomiani Excel-taulukoita tutkimuksen ohessa, sillä en koe niiden tuovan mitään lisäarvoa tähän tutkielmaan. Kuvaajat löytyvät kvantitatiivisen analyysin yhteydestä luvussa 4.2.

Kvalitatiivinen aineisto on kerätty käyttämällä samoja hakusanoja kuin kvantitatiivisen aineiston keruussa. Kvalitatiivisen aineiston keruussa avasin hakutuloksiin

tulleet julkaisut ja tarkastelin, millä tavalla ammattinimikettä on kyseisessä julkaisussa käytetty. Aineistoon valittavassa julkaisussa ammatinharjoittajaa tuli kuvata jollakin tavalla. Rajauksen ulkopuolelle jäivät sellaiset julkaisut, joissa ammattinimike oli vain mainittu esimerkiksi sellaisessa yhteydessä, jossa johonkin tehtävään oli nimetty uusi henkilö tai kyseisen ammatin harjoittaja ainoastaan kommentoi jotakin asiaa, mutta *esimiestä* tai *esihenkilöä* ei ole kuvattu sen tarkemmin.

3.2 Analyysimenetelmät

Kuten edellä todettua, tämän tutkielman aineisto ja analyysi on jaettu kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen osioon. Kvantitatiivisen aineiston pohjalta olen luonut kustakin ammattinimikeparista kuvaajat. Kvalitatiivisen aineiston analyysissäni hyödynnän SF-kieliteorian ideationaalista metafunktiota, tarkemmin eksperientaalista metafunktiota. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole tarkastella kokonaisia tekstejä, vaan analyysissä keskityn tutkimuksen tavoitteiden kannalta relevantteihin aineistoihin, joista olen nostanut analyysiosioon esimerkkejä. Kvantitatiivisessa aineistossa on riittänyt, että nimikettä on käytetty jossain taivutusmuodossaan asiayhteydestä riippumatta, mutta kvalitatiivisessa aineistossa esimerkit on valittu siten, että ne paljastavat tutkimuksen kannalta olennaisia asioita *esimiehestä* ja *esihenkilöstä*.

Kvantitatiivisen aineiston analyysissä olen tarkastellut numeerisen tiedon pohjalta muodostettuja kuvaajia nimikkeiden käyttömääristä ja pohtinut, mistä syistä muutoksia on ajan myötä kenties tapahtunut tai miksi muutosta ei ole havaittavissa. Analyysi pohjautuu lähes kokonaan numeeriseen dataan eikä siinä ole tarkoituksena tehdä kielellistä analyysia. Sen tarkoituksena tässä tutkielmassa on luoda ensin yleisempää ja laajempaa kuvaa sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käytöstä suhteessa toisiinsa, minkä jälkeen analyysissä syvennyttään tarkemmin vain yhteen ammattinimikepariin.

Erittelen kvalitatiivisessa analyysissä vain kolme verbien pääprosessityyppiä, jotka ovat materiaallinen, mentaalinen ja relationaalinen. Olen esitellyt nämä prosessityypit tarkemmin luvussa 2.3 Representaatio. Mentaalisten prosessityyppien kohdalla olen eritellyt tarkemmin kyseisen prosessin luonnetta, joita ovat tunnetta, havaintoa tai havainnointia, ajattelua tai propositionaalista asennetta kuvaavat prosessit (ks. VISK § 461).

Olen ensin tunnistanut esimerkkilauseista lauseen predikaattiverbin, subjektin ja objektin tai sellaiset lauseenjäsentehtävät, joilla on näitä vastaava rooli lauseessa. Vaikka tarkastelun keskiössä on predikaattiverbi, olen ottanut analyysissä myös muun lauseyhteyden ja lauseenjäsenet huomioon, sillä ne voivat paljastaa tarkemmin kontekstin, jossa verbi toimii. Lauseyhteys voi paljastaa esimerkiksi eron siinä, onko

kyse abstraktista, ajatustasolla tapahtuvasta toiminnasta vai konkreettisesta, fyysisesti tapahtuvasta toiminnasta.

Tunnistettuani lauseenjäsentehtävät ja luokiteltuani verbit prosessityyppeihin tarkastelen myös niitä ominaisuuksia, joilla kulloinkin kyseessä ollutta ammatinharjoittajaa kuvattiin. Tarkoituksena oli selvittää, onko kuvailussa käytetty maskuliiniseksi, feminiiniseksi vai neutraaleiksi miellettyjä ominaisuuksia, jotka voisivat paljastaa *esimieheen* ja *esihenkilöön* liitettyjä sukupuolistereotypioita. Feminiinisuuden ja maskuliinisuuden yhteydestä sukupuolistereotypioihin ja näiden stereotyyppien vaikutuksesta työelämään ovat tutkimuksissaan kirjoittaneet esimerkiksi Bauer (2015), Gaucher ym. (2011) ja Fuertes-Olivera (2007). Jokaisen alaluvun loppuun olen koonnut yhteenvedon siitä, miten *esimiestä* tai *esihenkilöä* representoitiin. Laskin, mitä prosessityypeistä oli käytetty eniten, toiseksi eniten ja vähiten tarkoitukseni luoda kokonaiskuvaa siitä, millaisten toimintojen ja tekojen kautta *esimies* ja *esihenkilö* aineistossa representoidaan. Esimerkiksi materiaalisten prosessityyppien runsas käyttö kuvaa enemmän konkreettista ja aktiivista toimintaa verrattuna mentaaliseen prosessityyppiin, joka luo kuvaa siitä, kuinka aktiiviseksi ja toiminnalliseksi *esimies* tai *esihenkilö* representoidaan. Lisäksi kokosin listaa maskuliiniseksi, feminiiniseksi ja neutraaleiksi miellettyistä ominaisuuksista osana representaatioiden muodostumista.

Luvussa 4.3.4 Synonymia *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä kokoan yhteen kaikki *esimieheen* ja *esihenkilöön* liitettyt representaatiot. Tarkastelen kappaleessa siis sitä, miten ammattinimikkeet representoidaan uutisteksteissä, ja kuinka paljon näissä representaatioissa on samuutta keskenään. Esittelen kummastakin nimikkeestä tiivistetyn representaation, joka pohjautuu analyysissa esiin nousseisiin prosessityyppeihin sekä maskuliiniseksi tai feminiiniseksi miellettyihin ominaisuuksiin. Nostan esiin esimerkiksi hierarkian näkökulman, sillä sen avulla voidaan myös luoda representaatioita ammasteista. Ensin olen koonnut aiemmista luvuista esiin nostamani verbit, verbien prosessityypit sekä muut ominaisuudet, minkä avulla *esimiestä* ja *esihenkilöä* representoitiin. Kokosin niistä selkeämmän ja tiiviimmän esitysmuodon, jotta representaatioita olisi selkeämpää ja helpompaa vertailla keskenään. Tämän jälkeen tein pohdintoja ja päätelmiä siitä, miten representaatiot eri nimikkeiden välillä poikkeavat toisistaan, ja millaisen kuvan ne luovat ammasteista. Tekemäni vertailun pohjalta tarkastelin synonymian olemassaoloa ja laatua.

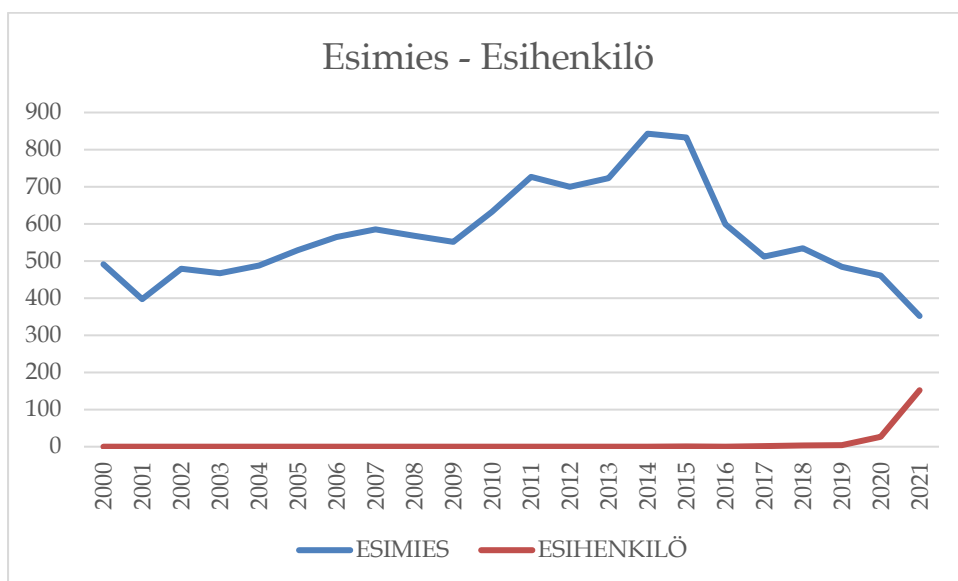
4 ANALYYSI JA TULOKSET

4.1 Johdanto aineiston analyysiin

Kuten aiemmin todettua, tämän tutkielman aineisto ja analyysi käsittävät sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen osion. Analyysiluvussa tulen analysoimaan ensin tutkielman kvantitatiivista aineistoa luvussa 4.2. Kvantitatiivisessa aineistossa päästään käsiksi yleisemmällä tasolla ammattinimikkeiden käytön mahdolliseen ajalliseen muutokseen. Luvussa 4.3 analysoin kvalitatiivisen aineiston, joka koostuu yhdestä valitusta ammattinimikeparista. Kyseisessä alaluvussa analysoin kummankin ammattinimikkeen representaatioita ja vertaan niitä keskenään. Representaatioiden kautta analysoin valittujen ammattinimikkeiden välillä mahdollisesti vallitsevaa synonymiaa ja synonymian tyyppiä.

4.2 Kvantitatiivisen aineiston analyysi

Tässä luvussa analysoinnin kohteena on tutkielman kvantitatiivinen aineisto. Jokaisesta ammattinimikeparista on nähtävillä kuvaaja, joka kuvastaa kyseisen ammattinimikeparin sukupuolittuneen ja sukupuolineutraalin variantin määriä aikavälillä 2000–2021. Tässä aineistossa kaikki sukupuolittuneet ammattinimikkeet ovat geneeris-maskuliinisia *mies*-loppuisia ilmauksia. Sukupuolittunut ammattinimike on jokaisessa kuvaajassa merkitty sinisellä ja sukupuolineutraali puolestaan punaisella värillä.

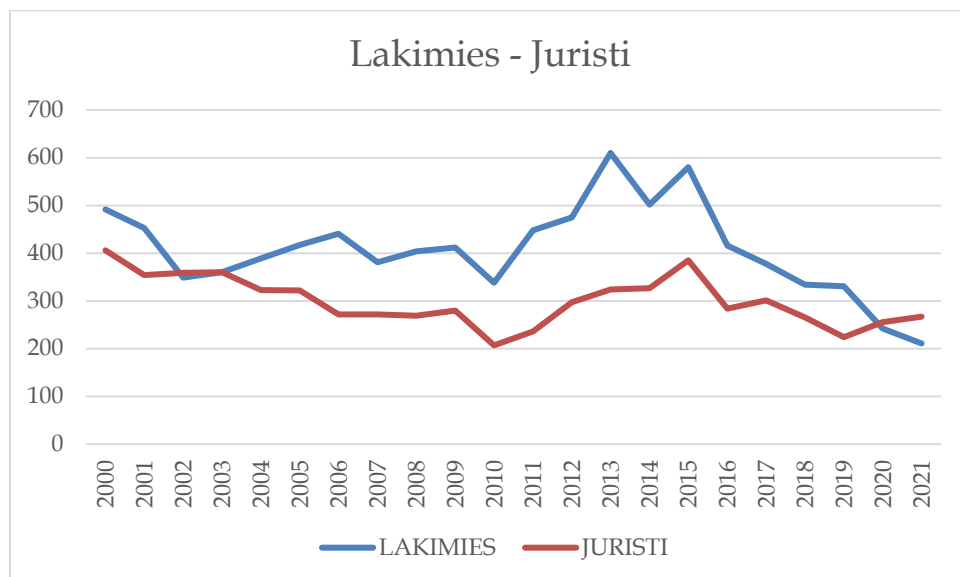


KUVAAJA 1 Ammattinimikeparin *esimies*–*esihenkilö* määrällinen vaihtelu.

Kuvaajasta 1 voidaan huomata, että ammattinimikettä *esihenkilö* ei ole käytetty aineistossa ollenkaan vuosien 2000–2014 välisenä aikana. Vuonna 2015 hakusanalla *esihenkilö* tuli koko tarkastelujakson aikana ensimmäinen hakutulos, kun koko vuoden aikana kyseistä nimikettä oli käytetty yhdessä julkaisussa. Aikavälillä 2017–2021 hakutulosten määrä lisääntyi alkuun varsin maltillisesti siten, että vuonna 2017 hakutuloksia oli kaksi, vuonna 2018 kolme, vuonna 2019 neljä ja vuonna 2020 jo 27 kappaletta. Julkaisumäärät ovat kuitenkin lisääntyneet merkittävästi vuoden 2021 tilastossa, jolloin *esihenkilö*-nimikettä oli käytetty kaikkiaan 152 uutistekstissä. Kuvaajasta 1 voidaan myös huomata, että ammattinimikkeen *esimies* käyttö on vähentynyt vuodesta 2015 alkaen. Vuonna 2015 *esimies*-nimikettä oli käytetty 833 uutistekstissä, mutta vuonna 2016 määrä putosi 599:ään. Voitaneen pitää todennäköisenä, että ammattinimikkeen *esihenkilö* käytön lisääntyminen korreloi tämän muutoksen kanssa, vaikka muutos ei ole tapahtunut aivan samanaikaisesti.

Kuvaajan 1 pohjalta voidaan myös päätellä, että *esihenkilö* on uusi ammattinimike, joka on todennäköisesti luotu ja kehitetty siitä syystä, että yleisesti on alettu herätä sukupuolittuneen kielenkäytön olemassaoloon ja laajempiin yhteiskunnallisiin vaikutuksiin, jolloin on syntynyt tarve keksiä *esimiehelle* sopiva sukupuolineutraali vastine. Kotimaisten kielten keskuksen (2007) kannanotolla on saattanut olla vaikutusta siihen, että aihe on tullut yleisemminkin ihmisten tietoisuuteen. Aiemmissä tutkimuksissa kielen sukupuolittuneisuus yleisesti (ks. esim. Braun 1997; Engelberg 2001; 2011) sekä sen vaikutukset laajemminkin yhteiskuntaan (ks. esim. Engelberg 2018: 96–97) ovat sen sijaan olleet näkyvillä jo ennen em. kannanottoa (ks. Kotimaisten kielten keskus 2007).

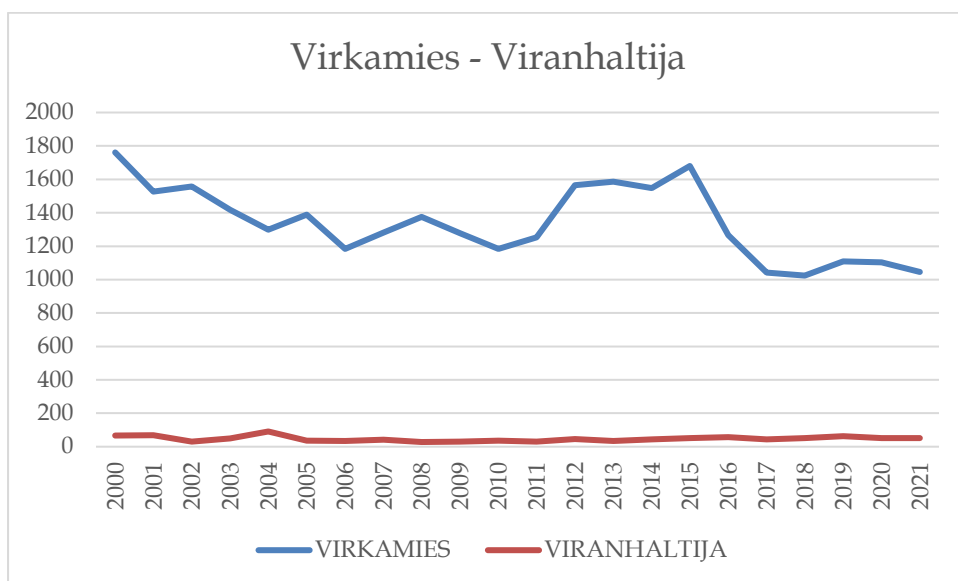
Esihenkilö valikoitui tähän aineistoon *esimiehen* sukupuolineutraaliksi vastineeksi siksi, että jokin rajauspäätös nimikkeen valinnassa tuli tehdä. *Esihenkilö*-nimike on ollut julkisessa keskustelussa, ja sitä on ryhdytty käyttämään verrattain yleisesti (ks. esim. Virtanen 2020; Siukola & Teräsaho 2021), joten se tuntui sopivalta valinnalta tämän tutkielman aineistoon.



KUVAAJA 2 Ammattinimikepari *lakimies-juristi* määrällinen vaihtelu.

Kuvaajasta 2 voidaan selvästi havaita, että molempien ammattinimikkeiden, *lakimiehen* ja *juristin*, käyttö on varsin yhdenmukaista tarkastelujakson aikana. Vuonna 2002 *juristia* oli käytetty hieman *lakimiestä* enemmän (*lakimies* 349 kappaletta ja *juristi* 359 kappaletta) ja vuonna 2003 määrät olivat täsmälleen samat 360 kappaletta. Kiinnostavaa on kuitenkin huomata, että vuoden 2020 kohdalla ammattinimikkeen *juristi* määrät ylittivät ammattinimikkeen *lakimies* määrät uudestaan. Ero on verrattain pieni, kuten vuoden 2002 kohdallakin, sillä *lakimiestä* on käytetty 242 uutistekstissä ja *juristia* 256 uutistekstissä. Ero kuitenkin kasvaa vuoden 2021 kohdalla, jolloin *lakimies* on mainittu 211 uutistekstissä ja *juristi* 267 uutistekstissä. Pidempi tarkastelujakso voisi osoittaa jatkuuko kehityskulku tulevina vuosina samansuuntaisesti siten, että *lakimies*-nimikkeen käyttö jatkaisi vähenemistään *juristi*-nimikkeen korvatussa sen ajan myötä.

Juristi valikoitui tässä aineistossa geneeris-maskuliinisen *lakimiehen* vastineeksi siitä syystä, että nimikkeet ovat keskenään verrannollisia ja viittaavat samaan ammatinharjoittajaan, kun taas *lakimies* ja *asianajaja* ovat kaksi eri asiaa. *Lakimies* ja *juristi* ovat yleisnimikkeitä kaikille juridisen korkeakoulututkinnon suorittaneille (Ferenda 2021). *Asianajaja* sen sijaan on suojattu nimike, jonka voi saada ainoastaan täyttämällä tietyt ehdot mm. koulutuksen ja työkokemuksen suhteen (mp.; Suomen asianajajaliitto 2021).

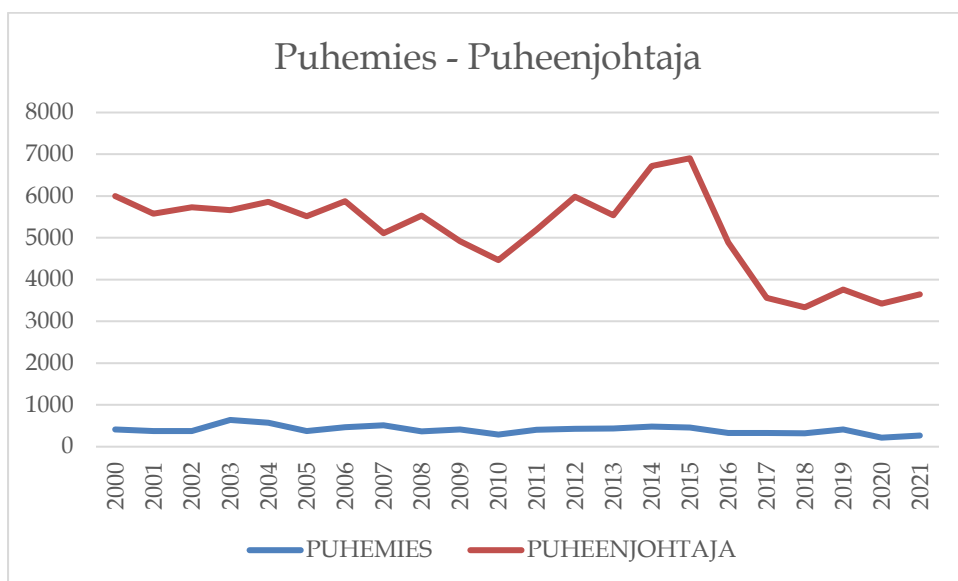


KUVAAJA 3 Ammattinimikeparin *virkamies-viranhaltija* määrällinen vaihtelu.

Ammattinimikepari *virkamies-viranhaltija* kohdalla on syytä huomata, että kyseisillä nimikkeillä on lainsäädännön näkökulmasta katsottuna eroavaisuuksia. *Viranhaltijat* ovat virkasuhteessa kuntaan ja *virkamiehet* valtioon. Ammattiryhmien välillä pätee pitkälti yhteneväinen oikeudellinen sääntely, mutta sääntelyssä on myös eroja. (Minilex 2022.) *Virkamiehen* esimerkkiammatteja ovat esimerkiksi poliisi, rajavartija sekä ministeriön ja valtion viroissa työskentelevät henkilöt. *Viranhaltijan* tehtävissä sen sijaan työskentelevät esimerkiksi opettajat. (Suomi.fi 2022.)

Kuvaajasta 3 voidaan kuitenkin havaita, että *virkamies*-nimikkeen käytössä on tapahtunut selkeä muutos vuoden 2015 jälkeen, kuten useassa muussakin tämän tutkimuksen ammattinimikeparien kohdalla voidaan huomata. Vuonna 2015 *virkamies*-nimikettä oli käytetty 1679 uutistekstissä, ja vuonna 2017 määrä putosi 1042:een.

Edellä mainitut seikat voivat vaikuttaa siihen, minkä takia erityisesti *viranhaltija*-nimikkeen käyttö ei ole juuri muuttunut valitulla aikavälillä, kuten kuvaajasta 3 voidaan huomata, eivätkä julkaisumäärät selvästikään korreloi keskenään millään tavalla. Tämän aineiston perusteella voisi ajatella, että kyseisen ammattinimikeparin kohdalla merkittävää muutosta ei mitä luultavimmin ilmene jatkossakaan. On kuitenkin huomattava, että *virkamies*-nimikkeen käyttö on vähentynyt tarkastelujakson aikana. Tästä syystä onkin aiheellista pohtia, miksi käyttömäärät eivät ole palanneet aiemmalle tasolle vuoden 2015 notkahduksen jälkeen. Aiheen tarkempi tutkiminen voisi olla jatkotutkimuksen aihe, sillä lailla säädellyn nimikkeen korvaaminen millään muullakaan nimikkeellä, kuin mitä tässä aineistossa on käytetty, ei kenties ole mahdollista.



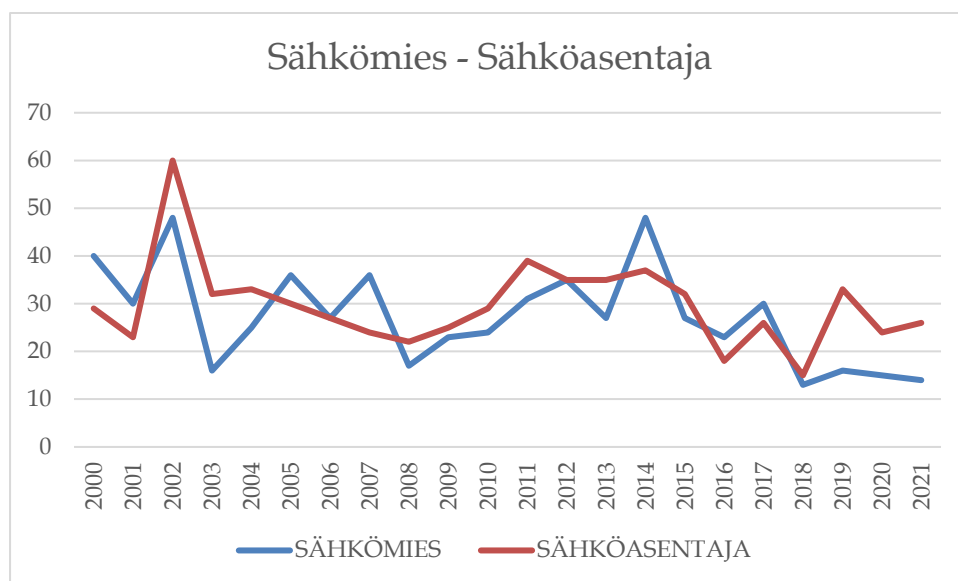
KUVAAJA 4 Ammattinimikeparin *puhemies-puheenjohtaja* määrällinen vaihtelu.

Varsin poikkeuksellisesti muihin ammattinimikepareihin nähden sukupuolineutraali *puheenjohtaja* on huomattavasti geneeris-maskuliinista *puhemiestä* yleisempi variantti, kuten kuvaajasta 4 voidaan havaita. On myös mahdollista, että ammattinimikkeiden käyttömääriin vaikuttaa se, että *puheenjohtaja* on ollut vakiintuneena ammattinimikkeenä käytössä jo kauan, eikä kyseessä ole uusi ammattinimike (vrt. *esihenkilö*), vaan päinvastoin hyvin vanha ja perinteinen nimike.

Sanakirjamääritelmän mukaan *puhemies* tarkoittaa 'parlamentin puheenjohtajaa' (KS s.v. *puhemies*). *Puheenjohtajan* sanakirjamääritelmä sen sijaan on seuraavanlainen: 'henkilö, joka kokouksessa, istunnossa tm. johtaa keskustelua; yhdistyksen, seuran tm. yhteisön esimies, johtaja' (KS s.v. *puheenjohtaja*). Tällä perusteella voidaan todeta, että nimikkeet viittaavat hieman eri tarkoitteisiin ja ammattiryhmiin, ja mahdollisesti tästä syystä näiden nimikkeiden määrällinen vaihtelu ei näytä korreloivan keskenään.

Ammattinimikkeen *puhemies* käyttö on ollut erityisesti poliittisessa kontekstissa hyvin vakiintunutta, ja nimikkeen sukupuolittuneisuudesta on käyty keskustelua jo vuosikymmeniä (ks. Peltola 1991). Keskustelua eduskunnan puhemiehen tittelin sukupuolittuneisuudesta on käyty aina viime vuosiin saakka (ks. Nalbantoglu 2017). Erityisesti vuoden 2015 ennätyskorkeaa lukemaa (6904 julkaisua) ammattinimikkeen *puheenjohtaja* kohdalla selittää kyseisenä vuonna järjestetyt eduskuntavaalit, jolloin uutisointiin on päätynyt runsaasti sisältöä, jossa viitataan puolueiden puheenjohtajiin. Lisäksi vuoden 2015 pakolaiskriisi (ks. Sisäministeriö 2022) juuri eduskuntavaalien aikaan on oletettavasti lisännyt poliittista uutisointia, mikä näkyy tässä aineistossa. On kuitenkin merkillepantavaa, että aivan kuten *virkamies-viranhaltija*-aineistossa, ei

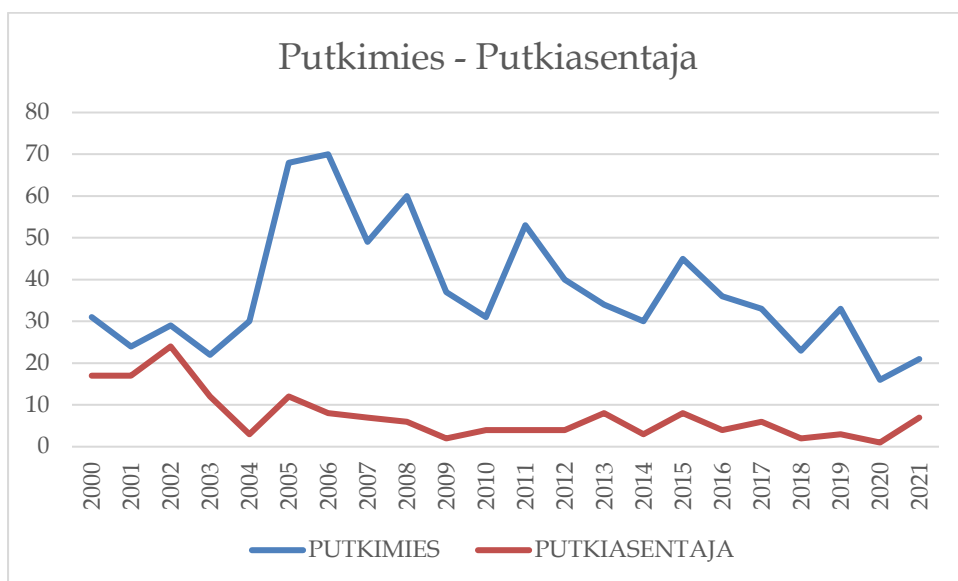
tässäkään tapauksessa vuoden 2015 jälkeen ole palattu suosittumman nimikkeen käyttömäärissä lähelle muutosta edeltänyttä aikaa.



KUVAAJA 5 Ammattinimikeparin sähkömies–sähköasentaja määrällinen vaihtelu.

Toinen melko poikkeuksellinen aineiston osa tässä tutkielmassa on *sähkömies–sähköasentaja*, sillä kuten kuvaajasta 5 havaitaan, ovat molempien ammattinimikkeiden julkaisumäärät olleet koko tarkastelujakson aikana hyvin samansuuruiset. Nähdäkseni vuositasolla tapahtuneet muutokset siinä, kumpaa nimikettä on käytetty enemmän jonain tietyssä vuonna, eivät juurikaan vaikuta kokonaiskuvaan, sillä toisena vuonna tilanne voi olla päinvastainen. Vaihtelu on selvästi hyvin tasaista suuntaan ja toiseen, eikä selkeää muutosta julkaisumäärissä voida havaita. Nähdäkseni kiinnostavaa tässä aineistossa on se, että nimikkeiden käyttömäärät ovat erkaantuneet toisistaan sukupuolineutraalin variantin hyväksi jo melko aikaisin eli vuonna 2018. Tällöin *sähkömies*-nimike oli mainittu 13:ssa ja *sähköasentaja*-nimike 15 uutistekstissä. Seuraavana vuonna erot olivat jo suurempia: *sähkömies*-nimikettä oli käytetty 16:ssa ja *sähköasentaja* 33 uutistekstissä.

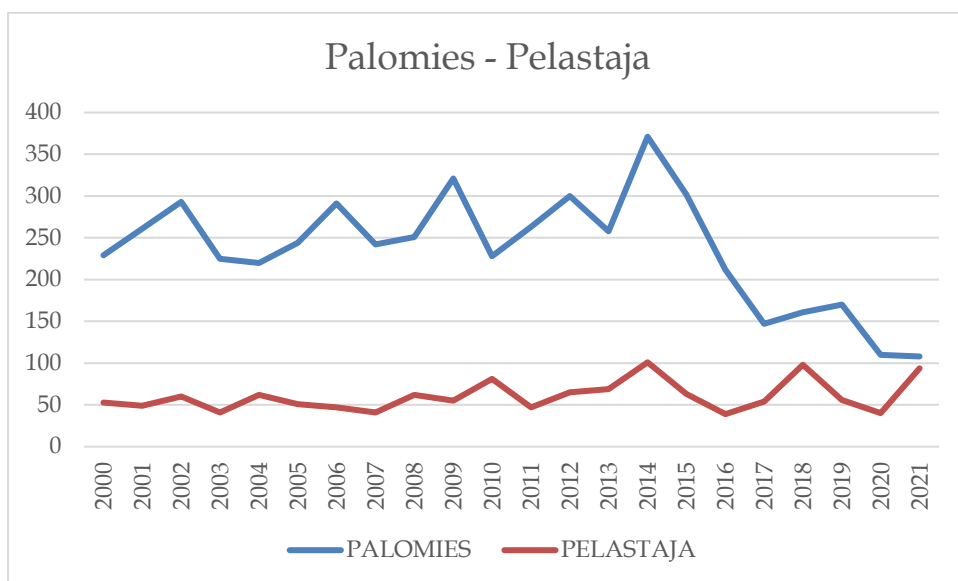
On kuitenkin mahdollista, että *sähköasentaja* olisi kenties yleistymässä tulevaisuudessa, kun tarkastellaan kuvaajaa vuoden 2021 kohdalta. Vuonna 2021 *sähkömies*-nimikettä oli käytetty 14 uutistekstissä ja *sähköasentaja*-nimikettä 26 uutistekstissä. Suurten vuosittaisten vaihteluiden takia tarkempia päätelmiä asiasta ei voida tämän kuvaajan perusteella tehdä, vaan tämän ammattinimikeparin käyttöä tulisi seurata ja tutkia tulevaisuudessa lisää.



KUVAAJA 6 Ammattinimikeparin *putkimies-putkiasentaja* määrällinen vaihtelu.

Kuvaajasta 6 nähdään, että generis-maskuliininen *putkimies* on merkittävästi yleisempi verrattuna sukupuolineutraaliin *putkiasentajaan*. Kiinnostavaa on se, että vuoden 2002 kohdalla nimikkeiden julkaisumäärät ovat hyvin lähellä toisiaan, kun *putkimies*-nimikettä käytettiin 29:ssä ja *putkiasentaja*-nimikettä 24 uutistekstissä. Hyvin pian tämän jälkeen tilanne muuttuu selkeästi. *Putkimies*-nimikkeen käyttömäärien lisääntyminen merkittävästi erityisesti aikavälillä 2004–2006 on tässä aineistossa kiinnostavaa, mutta syitä näin merkittävälle muutokselle en ole kyennyt analysoimaan tämän tutkimuksen puitteissa.

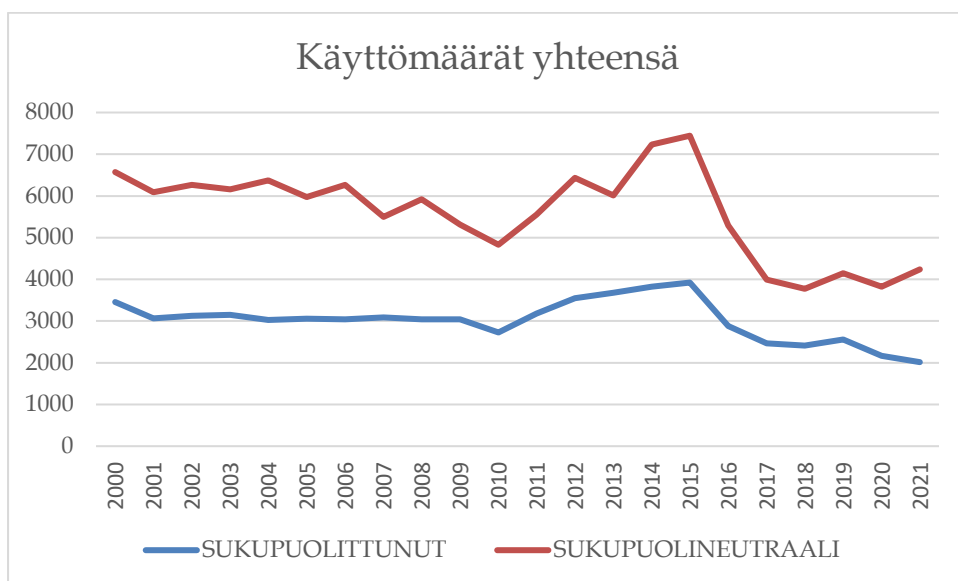
Putkimies-nimikkeen julkaisumäärät laskevat melko tasaisesti tarkastelujakson aikana muutamia suurempia nousuja lukuun ottamatta. Lähes kaikkiin muihin tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena oleviin ammattinimikepareihin verrattuna poikkeuksellista on kuitenkin juuri se, että vuoden 2015 kohdalla ja sen jälkeen ei tapahdu yhtä merkittävää muutosta. Maltillisempikin muutos voisi kuitenkin kieliä siitä, että kenties *putkiasentaja*-nimike on hiljalleen korvaamassa *putkimies*-nimikkeen.



KUVAAJA 7 Ammattinimikeparin *palomies*–*pelastaja* määrällinen vaihtelu.

Kuvaajasta 7 voidaan havaita, että ammattinimikkeiden *palomies* ja *pelastaja* käyttömäärät ovat melko tasaisia aikavälillä 2000–2014, jonka jälkeen geneeris-maskuliinisen *palomiehen* käyrä kääntyy jyrkkään laskuun, ja tarkastelujakson päättyessä varianttien käyttömäärät ovat hyvin lähellä toisiaan. Huippuvuotenaan 2014 *palomies*-nimikettä oli käytetty 371 uutistekstissä (vrt. *pelastaja*-nimikkeen käyttömääriin vuonna 2014, jotka olivat 101 kappaletta). Vuonna 2017, jolloin *palomies*-nimikkeen käyttömäärien jyrkin lasku päättyi, nimikettä oli käytetty enää vain 147 uutistekstissä. Voisi olla kenties mahdollista, että *pelastaja* tulisi hiljalleen korvaamaan *palomiehen*, mikäli kehityskulku jatkuisi samanlaisena tulevaisuudessakin. Tätä varten vaadittaisiin kuitenkin lisää tutkimusta myöhemmin.

Tämän aineiston osan kohdalla sukupuolineutraalin ammattinimikkeen käyttömääriin on voinut vaikuttaa myös oma valintani käyttää *pelastaja*-nimikettä. Yksi vaihtoehto olisi ollut käyttää nimikettä *palopelastaja*, mutta kyseistä ammattinimikettä on käytetty Helsingin Sanomissa vasta vuodesta 2020 asti, ja käyttö on ollut sen jälkeenkin varsin vähäistä. Nähdäkseni aineiston kannalta mielekkäämpää oli valita *pelastaja*-nimike, jota käytetään *palomiehen* sukupuolineutraalina varianttina selkeästi tavallisemmin. *Pelastajaa* on myös ehdotettu *palomiehen* sukupuolineutraaliksi variantiksi sekä Aamulehden (2019) että Duunitorin (2019) tittelilistoissa.



KUVAAJA 8 Kaikkien sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden määrät yhteenlaskettuina.

Kuvaajassa 8 on laskettu yhteen kaikkien aineiston ammattinimikkeiden sukupuolittuneet ja sukupuolineutraalit variantit, jotta kokonaistilannetta tämän aineiston osalta olisi helpompi hahmottaa. Tähän kuvaajaan on vaikuttanut merkittävästi *puhemies-puheenjohtaja*-aineisto, jossa sukupuolineutraalia *puheenjohtajaa* oli käytetty huomattavan paljon. Näin ollen kuvaaja ei nähdäkseni kuvaa täysin realistisesti sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien nimikkeiden määrän suhdetta. Tästä huolimatta voidaan kuitenkin havaita, että kokonaisuutenakin tarkasteltuna vuoden 2015 kohdalla on tapahtunut merkittävä muutos käyttömäärissä, kuten yksittäistenkin kuvaajien kohdalla voitiin huomata. Mikäli tuloksia vääristävää ammattinimikeparia *puhemies-puheenjohtaja* ei olisi huomioitu kuvaajaa 8 muodostettaessa, olisivat sukupuolittuneita ja sukupuolineutraaleja nimikkeitä kuvaavat käyrät olleet toisinpäin kuin ne nyt ovat.

Kuvaajassa 8 kiinnostavaa on lisäksi se, että vuonna 2021 sukupuolineutraalien nimikkeiden määrä on kasvussa, ja sitä vastoin sukupuolittuneiden nimikkeiden määrä vaikuttaa olevan laskemassa. Tämän perusteella voisikin olla syytä pohtia, ovatko sukupuolineutraalit nimikkeet todella kasvattamassa suosiotaan sukupuolittuneiden vähentyessä hiljalleen.

Yleisesti ottaen tämän aineiston perusteella huomattavaa on se, että vuodesta 2015 alkaen jokaisessa kuvaajassa on havaittavissa erityisesti geneeris-maskuliinisten ilmausten väheneminen, paikoitellen lasku on hyvinkin jyrkkä. Lasku on kestänyt hieman vaihdellen joko vuoteen 2017 tai vuoteen 2018 saakka, jolloin jyrkästi alkanut lasku on hieman tasaantunut. Tämä voisi kenties antaa viitteitä siitä, että sukupuolittuneiden ammattinimikkeiden käyttö on hiljalleen muuttumassa kohti

sukupuolineutraaliutta. Vuonna 2015 on myös astunut voimaan uusi tasa-arvolaki (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Sosiaali- ja terveysministeriön (2015: 7) esitteen mukaan uuden tasa-arvolain kulmakivinä ovat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin sekä sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen, sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen sekä erityisesti naisten aseman parantaminen työelämässä.

Yhteiskunnalliset tapahtumat ja muutokset ylipäätään vaikuttavat siihen, millaista asioista uutisoidaan sekä siihen, millaista sanastoa käytetään kuvaamaan kyseisiä tapahtumia ja ilmiöitä. Näin ollen esimerkiksi vaalit tai muutoin poliittisesti hyvin merkittävät tapahtumat yhteiskunnassa vaikuttavat siihen, että *puheenjohtaja*-nimike päätyy kenties keskimääräistä useammin uutisiin kyseisenä ajanjaksona. Aineistosta voidaan myös huomata, että lainsäädäntö vaikuttaa joidenkin ammattinimikkeiden käyttöön (ks. kuvaaja 2 *lakimies-juristi* sekä kuvaaja 3 *virkamies-viranhaltija*), ja jotkut nimikkeet puolestaan ovat niin vanhoja ja perinteisiä, että niiden muuttaminen toiseksi on hyvin haastavaa (ks. kuvaaja 4 *puhemies-puheenjohtaja*). Näissä tilanteissa sukupuolittuneet ja sukupuolineutraalit ammattinimikkeet ovat pääsääntöisesti myös niin voimakkaasti erkaantuneet viittaamaan johonkin tiettyyn ammattiryhmään, jolloin nimikkeen muuttaminen voi olla jopa lähes mahdotonta. Toisaalta *puhehenkilö*- ja *virkahenkilö*-nimikkeitäkin on harvakseltaan käytetty. *Puhehenkilö*-nimike on mainittu ainakin Hetemäen (2019) julkaisussa sekä Lehtosen (2020) artikkelissa ja Miettusen (2017) kommentissa. *Virkahenkilö*-nimikettä on käytetty ainakin Sailaksen (2010) blogikirjoituksessa, Heikkisen (2016) näkökulmassa sekä Maahanmuuttoviraston (2023) ja Ulkoministeriön (2023) sivuilla. Tämä viittaa siihen, että virallisemmillakin tahoilla on tartuttu sukupuolineutraaliin kieleen ja sen käyttöön, joten sukupuolineutraaliksi variantiksi *puhemiehelle* ja *virkamiehelle* olisi vaihtoehtona ollut myös *henkilö*-päätteinen variantti.

4.3 Kvalitatiivisen aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen kvalitatiivisessa analyysiosiossa pyrin selvittämään, miten sukupuolittuneesta *esimiehestä* ja sukupuolineutraalista *esihenkilöstä* on puhuttu viime vuosien aikana. Tarkastelen kumpaankin nimikkeeseen liittyviä representaatioita ja vertailen representaatioita keskenään selvittääkseni eroavatko ne toisistaan. Lisäksi luvussa 4.3.4 tarkoitukseni on tarkastella mahdollista synonymiaa ja sen laatua valittujen nimikkeiden välillä kokoamalla yhteen aiemmissa luvuissa tekemäni havainnot.

Kuten jo edellä (ks. kuvaaja 1) kuvattiin, *esihenkilö*-nimikettä on käytetty tämän tutkimuksen aineiston tarkastelujakson aikana ensimmäisen kerran Helsingin Sanomien uutisteksteissä vuonna 2015. Nimike on kuitenkin uusi, joten pidempää ajallista vertailua ei ole mahdollista toteuttaa *esimies-esihenkilö* ammattinimikeparin kohdalla.

Tästä syystä tässä osiossa tarkastelen sitä, miten näistä kahdesta ammattinimikkeestä on puhuttu viime vuosien aikana, ja miten niitä representoidaan.

Osassa julkaisuissa on käytetty sekä *esimies-* että *esihenkilö-*nimikettä, mutta koska analyysin esimerkit on poimittu kokonaisina lauseina irrotettuina koko tekstin laajuisesta kontekstistaan, eikä tarkoituksena ole analysoida kokonaisia tekstejä, en karsinut kyseisiä julkaisuja pois aineistosta. Valitsemisani esimerkeissä on kuitenkin selkeästi viitattu joko *esimieheen* tai *esihenkilöön* tai vaihtoehtoisesti eksplisiittisen viittauksen puuttuessa olen varmistanut viittaussuhteen julkaisusta tapauskohtaisesti.

Aineistoa kerätessä oli myös merkillepantavaa, että *esimies-*nimikettä käytettiin useammin julkaisuissa vain jonkun julkaisuun liittyvän henkilön ammatin kertomiseen, mutta ammattiryhmää tai ammatinharjoittajaa nimenomaan ammatillisuuden kautta ei ilmennyt yhtä usein kuin *esihenkilö-*nimikkeen kohdalla. *Esimies-*nimikettä on voitu käyttää julkaisuissa esimerkiksi kertomaan henkilön uralla tapahtuneesta muutoksesta, mutta ammattia ei kuvata sen tarkemmin, vaan sisältö saattaa keskittyä kuvaamaan henkilöhistoriaa muilla tavoin. Julkaisuissa on voitu myös monissa tapauksissa haastatella *esimies-*nimikkeellä toimivaa henkilöä, jolloin nimike mainitaan ainoastaan tarkoituksena identifioida kommentin antanut henkilö lukijalle tarkemmin. Näistä syistä olen aineistoa kerätessäni tarkastellut sitä, miten *esimies-* ja *esihenkilö-*nimikettä on kyseisessä julkaisussa käytetty, ja olen sillä perusteella rajannut aineistosta ulkopuolelle sellaiset julkaisut, jotka eivät ole sisällöltään relevantteja tämän tutkimuksen kannalta eli joissa esimerkiksi titteli on tuotu esille vain jonkun henkilön antaman kommentin yhteydessä.

Toimittajan tekemä valinta käyttää kirjoittamassaan julkaisussa joko *esimies-* tai *esihenkilö-*sanaa voi heijastella sellaisia arvoja ja asenteita, joita yhteiskunnassa yleisemminkin ylläpidetään. Valinta voi kuitenkin heijastella myös enimmäkseen toimittajan omia asenteita etenkin tilanteessa, jossa lehti, kuten Helsingin Sanomat, ei ole julkisesti linjannut sitoutumistaan käyttää sisällöissään sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä.

Luvussa 4.3.1 analysoin *esimieheen* ja luvussa 4.3.2 *esihenkilöön* liittyviä aineistoja niistä nostamieni esimerkkien pohjalta. Analysoin ja vertailen aineistoista esiin nousevia representaatioita. Luvussa 4.3.3 kuvaan sellaisia aineistosta nousseita esimerkkejä, joissa *esimies* ja *esihenkilö* on kuvattu hyvin samankaltaisina. Esimerkit ovat suoria sitaatteja aineistooni valitsemistani julkaisuista. Olen lihavoanut esimerkeistä toimijan, alleviivannut prosessin ja kursivoanut mahdollisen toiminnan kohteen. Olen nimennyt aineistoon valitsemani julkaisut siten, että *esimies-*aineiston julkaisut on nimetty EM1–EM32, ja vastaavasti *esihenkilö-*aineisto on nimetty EH1–EH20.

4.3.1 *Esimies*

Esimies representoidaan aineistossa palveluammattina. Tällainen representaatio sisältää myös oletuksen siitä, että *esimiehellä* tulee olla tiettyjä sosiaalisia taitoja ja kykyjä, sillä tyypillisesti palveluammateissa toimivilta vaaditaan tietynlaisia psyykkisiä ominaisuuksia, jotta tämän kaltaisessa työssä voisi menestyä. Toisaalta *esimiehen* ei erään esimerkin (2) perusteella ole välttämätöntä olla persoonaltaan ekstrovertti, jollaiseksi hyvä johtaja saatetaan toisinaan mieltää ja kuvata.

- (1) "**Esimiehen pitää muistaa**, että **hän on palveluammattissa**. **Hän tekee töitä** toisten eteen ja **organisoi muiden onnistumisia**, ja **vastaa siitä**, että **näitä onnistumisia tulee** mahdollisimman paljon", Juuti sanoo. (EM20)
- (2) *Esimiehen ei* Allosen mielestä *tarvitse* välttämättä *olla persoonallisuustaipumuksiltaan* ulospäin suuntautunut ja sosiaalinen. Merkittävämpää esimiehenä menestymiselle *on hyvä itsetuntemus* ja *kyky reagoida* joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti *sosiaalisissa tilanteissa*. (EM13)

Esimiehen velvollisuuksia on kuvattu nesessiivirakenteen *pitää muistaa* avulla (1). Nesessiiviverbeillä kuvataan velvollisuutta, pakkoa tai tapahtuman todennäköisyyden arvioimista (VISK § 1573). Ensimmäisen virkkeen päälauseessa (1) on käytetty mentaalista prosessia *muistaa*, joka ilmaisee propositionaalista asennetta eli kognitiivista suhdetta lauseen sisältöön (ks. VISK § 461). Sen avulla korostetaan sitä, mitä *esimiehen* täytyy huomioida ja pitää mielessä. Sivulauseessa puolestaan on luonnehtiva relationaalinen prosessi *on*, joka kuvaa ammatin luonnetta.

Jälkimmäinen virke tarkoittaa esimerkin (1) ensimmäistä virkettä kuvailemalla yksityiskohtaisemmin niitä käytännön toimia, joita palveluammattissa toimimiseen vaaditaan. Jälkimmäinen virke on transitiivinen, ja verbit *tekee*, *organisoi* ja *vastaa* ovat kaikki kaksipaikkaisia materiaalisia prosesseja, jotka kuvaavat toteavasti *esimiehen* toimintaa.

Esimiehen persoonallisuutta kuvataan esimerkissä (2) introversion kautta tuoden ilmi, ettei ekstrovertti tapa toimia ole välttämätöntä esimiestyössä. Modaalisen, suhteellisen adjektiivin *välttämätön* käyttö kuvaa puhujan omaa arviota asiantilasta (ks. VISK § 605). Näin ollen yhtäältä jonkun toisen mielestä *esimiehen* saattaisi olla välttämätöntä olla persoonallisuustaipumuksiltaan ulospäin suuntautunut ja sosiaalinen, mutta toisaalta nämä piirteet *esimiehessä* eivät myöskään haittaa. *Tarvitsee* on modaaliverbi, joka kieltosanan kanssa ilmaisee, että välttämättömyyttä tietyille ominaisuuksille ja piirteille ei ole. Virke toimisi merkitykseltään muuttumattomana myös ilman *välttämätöntä*-adjektiivia, joka esimerkissä (2) enemmänkin korostaa kerrotun asiantilan välttämättömyyden puuttumista. Nähdäkseni verbiketju *ei tarvitse olla* toimii tässä tapauksessa (2) relationaalisena prosessina, joka luonnehtii *esimiestä*.

Esimerkistä (2) saa lukijana vaikutelman, että ensimmäisessä virkkeessä kuvailut persoonallisuuspiirteet ovat enemmänkin synnynnäisiä ominaisuuksia, mutta

toisessa virkkeessä kuvatut ominaisuudet vaikuttavat olevan enemmän hankittuja ja opittavissa olevia taitoja. Vaikutelman synnyttää materiaallinen prosessi *reagoida*, jolla viitataan *esimiehen* kykyyn toimia sosiaalisissa tilanteissa oikealla tavalla. *Esimiehen* ei siis tarvitse olla persoonaltaan sosiaalinen, kunhan hän osaa aktiivisesti toimia muiden ihmisten kanssa ja suhteessa muihin ihmisiin tietyllä tavalla.

Johtamistapaan liittyviin hypoteeseihini nähden hieman yllättäen *esimies*-aineistossa nousi esiin *esimiehen* oikeudenmukaisuus (3) sekä pehmeämmät arvot ja johtamistavat (4):

- (3) "On tärkeää valita esimieheksi sellaisia henkilöitä, jotka pystyvät kohtelemaan alaisiaan oikeudenmukaisesti ja ajattelemaan, että oma menestys on kiinni alaisten menestymisestä", Susanna Lundell sanoo. (EM4)
- (4) Toisessa päässä on puolestaan *empaattinen johtaminen*. Hyvä esimies on ystävällinen, rauhallinen ja huomaavainen. Hän keskustelee, kuuntelee ja ymmärtää työntekijöitä." (EM28)

Nollapersoonan avulla voidaan häivyttää pois se tarkka tekijä tai taho, joka *esimiehiä* valitsee tehtäviinsä (3). Nollapersoonana yleistää ja viittaa kehen tahansa ihmiseen, johon sanottu asia soveltuu, usein puhujaan itseensä tai puhuteltavaan (VISK § 1347). Tämä valinta on tehty kenties siksi, että valinnan tekijällä ei oikeastaan ole asiantilan kannalta juurikaan merkitystä, vaan tärkeämpää on kiinnittää huomiota siihen, millaisia henkilöitä pitäisi johtotehtäviin valita. *Esimies* esitetään kuitenkin sivulauseissa aktiivisena toimijana (3). *Valita* on materiaallinen prosessi, mikä saa seurakseen kaksi täydennystä: valitsijan ja valittavan. Esimerkissä (3) nollapersoonaa häivyttää valitsijan pois, mutta valittavana ovat ominaisuuksiltaan *esimieheksi* sopivat henkilöt.

Verbiketjussa *pystyy kohtelemaan* on mielestäni tässä esimerkissä (3) sekä mentaalisen että materiaallisen prosessin piirteitä. *Pystyy* edustaa mentaalista prosessia, joka kuvaa propositionaalista asennetta. Se heijastelee *esimiehen* omaa kyvykkyyttä ja käsitystä omista taidoista ja kyvyistä. *Kohdella* sen sijaan edustaa materiaalista prosessia, minkä täydennykseen kuuluu kolme jäsentä: kuka kohtelee ketä ja millä tavalla. *Ajattella* on mentaalinen, ajattelutoimintaa kuvaava prosessi (3), joka saa seurakseen vain yhden täydennyksen, ajattelijan, joka on elollinen olento. *Esimiehen* tulisi siis olla sellainen, jolla on tarvittava ymmärrys ja taidot, jotta hän voi kohdella alaisiaan oikeudenmukaisesti (3). Lisäksi hänen tulisi kyetä ajattelemaan ja näkemään itsensä ja roolinsa suhteessa alaisiin siten, että *esimies* ei voi menestyä ilman alaisiaan (3). Tämän ajatuksen voinee yhdistää esimerkin (1) kuvaamaan tilanteeseen *esimiehen* roolista palveluammattin harjoittajana. *Esimiehen* olisi tärkeää ymmärtää inhimillisen pääoman merkitys työyhteisössä, sillä hän yksin ei voi olla avain menestykseen, mikäli alaiset eivät ole halukkaita toimimaan samassa linjassa *esimiehen* kanssa.

Kuvailevan suhteellisen adjektiivin *hyvä* avulla määritellään juuri hyvän *esimiehen* ominaisuuksia, joita kuvataan tarkemmin sekä adjektiivein *ystävällinen*, *rauhallinen* ja *huomaavainen* että verbein *keskustelee*, *kuuntelee* ja *ymmärtää* (4). Esimerkin (4)

viimeisessä virkkeessä käytetyistä *esimiehen* toimintaa kuvaavista verbeistä *keskustele* on kaksipaikkainen materiaallinen prosessi, sillä *keskusteleminen* viittaa dialogiin, joka vaatii kaksi osallistujaa. *Kuuntelee* on havainnointia ilmaiseva, kaksipaikkainen mentaalinen prosessi ja *ymmärtää* puolestaan propositionaalista asennetta ilmaiseva mentaalinen prosessi. Hyvän esimiehen kuvailuun on käytetty deklaratiivilausetta sekä toisessa että kolmannessa virkkeessä (4).

Esimiesten näkemykset itsestään johtajana (5, 6) ja alaisten näkemykset *esimiehistä* (7) eroavat toisistaan:

- (5) **Lähes jokainen kyselyihin vastannut esimies piti itseään reiluna ja oikeudenmukaisena johtajana.** (EM7)
- (6) Lisäksi **valtaosa johtajista oli sitä mieltä, että he mahdollistavat alaisilleen osallistumisen ja vaikuttamisen.** (EM7)
- (7) Tutkimusten mukaan **alaiset pitivät esimiesten kykyjä** puutteellisina erityisesti kuuntelemisessä, osallistumismahdollisuuksien antamisessa, oikeudenmukaisuudessa ja tasapuolisuudessa. (EM7)

Käsitän *pitää*-verbin kaksipaikkaiseksi mentaaliseksi prosessiksi, sillä esimerkissä (5) kuvataan *esimiehen* omaa käsitystä itsestään *reiluna ja oikeudenmukaisena johtajana*. Myös esimerkissä (7) *pitää*-verbiä käytetään samassa tarkoituksessa, joskin kuvaamaan alaisten käsitystä *esimiehistä* ja näiden kyvyistä. Luonteeltaan *pitää*-verbi on propositionaalista asennetta kuvaava mentaalinen prosessi, sillä se kuvastaa molemmissa esimerkeissä (5) ja (7) elollisen subjektin kognitiivista suhdetta *esimiehen* toimintaan. Esimerkissä (5) substantiivilauseke *itseään reiluna ja oikeudenmukaisena johtajana* on *pitää*-verbin adverbiaalitäydennys. Substantiivilauseke *lähes jokainen kyselyihin vastannut esimies* on myös verbin täydennys, mikä ilmaisee kuitenkin, etteivät kaikki *esimiehet* ajattele itsestään mainitulla tavalla.

Esimerkissä (6) ei ole eksplisiittisesti kuvattu *esimiestä*, mutta kyseisessä julkaisussa EM7 johtaja kuvataan nimenomaan *esimieheksi*. Subjektina toimiva substantiivilauseke *valtaosa johtajista* vahvistaa sitä, että kaikki *esimiehet* eivät koe olevansa esimerkissä mainitun kaltaisia, vaikka suurin osa näin kokeekin (6). *Mahdollistaa* on kaksipaikkainen materiaallinen prosessi, jossa subjektina toimiva johtaja vaikuttaa aktiivisella toiminnallaan tilanteessa passiiviseksi kuvattuihin kohteisiin eli alaisiin. Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa on siis kiinni johtajasta, eikä alaisilla juuri ole itsellään mahdollisuuksia vaikuttaa tilanteeseen.

Alaisten näkökulma esimerkeissä (5) ja (6) esitettyihin asiantiloihin on kuitenkin poikkeava. Siinä, missä *esimiehet* itse kokevat täyttävänsä roolinsa, joita kuvataan positiivisin sanakääntein, alaiset kokevat *esimiehillä* olevan puutteita juuri näissä ominaisuuksissa. Puutteelliset taidot ja kyvyt on kuvattu esimerkissä (7) alaisten näkemystä tarkentavina seikkoina, mutta virke toimisi myös ilman niitä.

Esimies representoidaan palvelualttiina ja sosiaalisesti älykkäänä johtajana, jolla tulisi olla hyvä itsetuntemus. Hänen tulisi olla johtajana myös empaattinen ja

ihmisläheinen. *Esimiehet* myös itse representoivat itseään muun muassa oikeudenmukaisuuden ja mahdollisuuksien tarjoajan kautta, mutta alaiset sen sijaan kuvaavat näiden ominaisuuksien puuttumista. *Esimies* esitetään aineistossa aktiivisena toimijana, joka toiminnallaan ja valinnoillaan voi vaikuttaa alaisiinsa ja muuhun työyhteisöön. *Esimies* ei esiinny tässä analyysiosiossa passiivisena toiminnan kohteena muussa tapauksessa kuin esimerkissä (3), jossa *esimiehiä* valitaan tehtäviinsä. Sen sijaan työntekijät ja alaiset kuvataan *esimiehen* toiminnan passiivisina kohteina.

Käytetyimmät prosessityypit *esimiehen* kuvailussa ovat materiaallinen ja mentaalinen prosessi. Materiaalisten prosessien avulla kuvaillaan *esimiehen* aktiivista toimintaa: *tekee, organisoi, vastaa, reagoi, kohtelee, keskustelee* ja *mahdollistaa*. Myös *valita* on materiaallinen prosessi, joskaan se ei kuvaa tässä aineiston osassa *esimiehen* omaa aktiivista toimintaa. Toiseksi tyypillisin prosessityyppi on mentaalinen prosessi. Propositionaalista asennetta ilmaisevia prosesseja ovat *muistaa, pystyy, ymmärtää* ja *pitää*, ajattelutoimintaa kuvaavana prosessina on *ajatella* sekä havainnointia kuvaavana *kuunnella*. Myös relationaalista prosessityyppiä esiintyi tässä aineiston osiossa kahdesti, ja sen avulla luonnehdittiin *esimiehen* persoonallisuutta (2) sekä ammatin luonnetta (1). Molemmissa tapauksissa predikaattiverbinä on *olla*.

Aineiston perusteella *esimiehen* ominaisuuksista pakollisiksi tai välttämättömiksi representoidaan *palvelualltius, itsetuntemus* sekä *kyky toimia sosiaalisissa tilanteissa tarkoituksenmukaisella tavalla*. Toteavasti esitettyinä melko neutraaleina piirteinä aineistossa esitetään *oikeudenmukaisuus* ja *empaattinen johtamistyyli*. Sen sijaan ei välttämättömiksi ominaisuuksia kuvattiin *ulospäin suuntautuneisuus* ja *sosiaalisuus*.

Esimiehen kuvailuun käytettyjä feminiinisiksi miellettyiksi ominaisuuksiksi käsitän *oikeudenmukaisuuden alaisia kohtaan, ystäväällisyyden, huomaavaisuuden, keskustelevan, kuuntelevan* ja *ymmärtäväisen työotteen* sekä *mahdollisuuksien tarjoamisen alaisille*. Juuri näitä ominaisuuksia ei ole aiemmassa teorialuvussa 2.3 Representaatio tuotu esiin, mutta käsitän ne kuuluvaksi osaksi esimerkiksi *herkkyyttä ihmissuhteissa* (ks. Shinar 1975: 108; Stoker ym. 2012: 32), *empaattisuutta* (ks. Jokinen 2012: 128–129), *mukavuutta* (ks. Koenig ym. 2011: 616), *avuliaisuutta* ja *huolehtivaisuutta muita ihmisiä kohtaan* (ks. Heilman 2001: 658). Maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia ilmeni aineistossa vain yksi, ja se on *rauhallisuus* (ks. Gannouni & Ramboarison-Lalao 2019: 44). Muut ominaisuudet käsitän enimmäkseen neutraaleiksi.

4.3.2 Esihenkilö

Esihenkilön ammattirooliin asetetaan aineistossa tiettyjä edellytyksiä ja vaatimuksia sekä luonteelle että ammattiosaamiselle.

- (8) **Moni** pomoksi hakeutuva tai tarjotun ylennyksen vastaanottava ei tule ajatelleeksi, että **esihenkilön** tulee innostua ihmisten kohtaamisesta ja osata johtaa. (EH11)

Esihenkilölle asetettuja vaatimuksia ilmaistaan deonttisen modaalisuuden avulla (8). *Tulla*-verbiä käytetään velvoittavissa rakenteissa tyypillisesti ohjeissa sekä säädösteksteissä (ks. VISK § 1577), mutta tässä tapauksessa ei ole kyse mistään virallisesta säädöstekstistä, vaan ennemmin vahvasta, kenties hieman velvoittavastakin, ohjeesta. *Ajatella* on luonnollisesti ajattelutoimintaa kuvaava mentaalinen prosessi. Myös *innostua* on mentaalinen prosessi, mikä kuvaa tunnetilaa. Tunneverbinä se on yksipaikkainen, ja vaatii täydennykseen elollisen kokijan, tässä tapauksessa *esihenkilön* (8).

Aineiston perusteella *esihenkilöltä* toivotaan myös monia pehmeiksi arvoiksi mielletäviä ominaisuuksia.

- (9) Ole oikeudenmukainen. **Esihenkilön** kannattaa kiinnittää erityistä huomiota henkistä hyvinvointia tukeviin toimintatapoihin, kuten siihen, että **alaiset kokevat tulleensa kohdelluksi oikeudenmukaisesti**. (EH6)
- (10) " - Työelämässä nuoren ihmisen paras tuki on esihenkilö, joka luottaa häneen, auttaa ja tukee, mutta luo ilmapiirin, jossa voi keskustella vaikeistakin aiheista. - -" (EH9)

Esimerkissä (9) annetaan imperatiivin avulla *esihenkilölle* suora toimintaohje puhutellen *esihenkilöä* henkilökohtaisesti. Imperatiivi on verbin modus, minkä avulla voidaan käskää, kehottaa tai pyytää (VISK s.v. *imperatiivi*). Esimerkin (9) seuraavassa virkkeessä annetaan *esihenkilölle* suositus siitä, mihin tämän kannattaa kiinnittää toiminnassaan huomiota. *Kannattaa kiinnittää huomiota* on verbiketju, missä nesessiiviverbillä *kannattaa* (ks. VISK § 496) ilmaistaan tätä suositusta. *Kannattaa* on kaksipaikkainen havainnointia kuvaava mentaalinen prosessi, minkä avulla korostetaan sitä, mihin *esihenkilön* olisi syytä kiinnittää erityistä huomiota. Sivulauseen *kokea* on myös mentaalinen prosessi, mikä kuvaa havainnointia; se kuvaa alaisten omaa kokemusta siitä, tulevatko he kohdelluksi oikeudenmukaisesti.

Esihenkilö kuvataan jälleen tässä analyysissä tehtyjen aiempien havaintojen tavoin aktiivisena toimijana, jonka toiminnalla on selkeä ja suora vaikutus muihin ihmisiin työyhteisössä (10). Esimerkissä (10) on käytetty runsaasti materiaalisia prosesseja: *on*, *auttaa*, *tukee* ja *luo*, jotka ovat kaikki kaksipaikkaisia. Kaikissa tapauksissa subjektina toimii *esihenkilö* ja kaiken toiminnan kohteena on tavalla tai toisella substantiivilauseke *nuori ihminen*.

Toisaalta *esihenkilöä* kuvaillaan aineistossa myös perinteisemmän vaativuuden ja kovemman johtamiskulttuurin kautta.

- (11) **Esihenkilöt vaativat itseohjautuvuutta**, mutta valvovat silmä tarkkana *suoriutumista*. (EH10)
- (12) Jatkuvista palavereista on tullut joidenkin esihenkilöiden tapa harrastaa mikromanageointia eli valvoa alaisten touhuja. (EH14)

Esimerkin (11) päälauseessa kuvataan, miten *esihenkilöt* materiaalisen prosessin *vaatia* keinoin edellyttävät työntekijöiltä itseohjautuvaa työtettä, mutta sivulauseen antaman tiedon mukaan he kuitenkin omalla tarkalla valvovalla toiminnallaan mitätöivät

asettamansa vaatimukset. Tämä luo *esihenkilön* toiminnasta ristiriitaisen ja epäjohdonmukaisen vaikutelman. *Valvoa* on *vaatia*-verbin tavoin materiaallinen prosessi, ja molemmat ovat kaksipaikkaisia. *Esihenkilö* kuvataan jälleen virkkeen aktiivisena toimijana, jonka toiminta vaikuttaa työntekijöihin, toiminnan kohteisiin.

Harrastaa-verbin käyttö luo kuvan kevyestä ja mielekkästä toiminnasta, jota jotkut *esihenkilöt* tekevät (12). *Harrastaa*-verbin yhtenä sanakirjamääritelmä on 'tehdä toistuvasti, pitää tapanaan tehdä jtk, harjoittaa' (KS s.v. *harrastaa*). Substantiivilauseke *jatkuvista palaverista* viittaavat tällaiseen pidemmällä aikavälillä toistuvaan, harastuksen kaltaiseen, toimintaan. *Harrastaa* on kaksipaikkainen materiaallinen prosessi. *Mikromanagerointi* voidaan määritellä johtajan harjoittamaksi toiminnaksi, jossa tämä ohjaa työntekijän työntekoa hyvin yksityiskohtaisesti ja kritisoi vielä siinäkin vaiheessa, kun työntekijä on perehdytetty työhönsä niin hyvin, että on oletettavissa, että tämä kykenee tekemään työhönsä liittyviä päätöksiä itsenäisesti (Yrttiaho 2021). Koko virke viittaa siis sellaiseen jatkuvaan ja pitkällä aikavälillä tapahtuvaan *esihenkilön* toimintaan, joka vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön ja alaisiin (12).

Esihenkilö representoidaan innostuvaksi ja inhimilliseksi tueksi ja turvaksi, mutta myös vaativaksi ja valvovaksi. Käytetyin prosessityyppi aineistossa on materiaallinen prosessi, joita ovat *on*, *auttaa*, *tukee*, *luo*, *valvoa*, *vaatia* ja *harrastaa*. Ajattelutoimintaa kuvaavana mentaalisenä prosessina aineistossa on *ajatella*, havainnointia kuvaavana *kantaa* ja *kokea* sekä tunnetilaa kuvaavana *innostua*. Relationaalista prosessityyppiä ei ollut tässä analyysin osassa käytetty kertaakaan.

Pakollisiksi ominaisuuksiksi *esihenkilölle* kuvataan *innostuminen ihmisten kohtaamisesta* sekä *johtamistaito*. *Oikeudenmukainen toimintatapa alaisia kohtaan* esitetään suosituksena ja toteavina puolestaan rooli *luotettavana*, *auttavana* ja *tukevana* sekä *vaativuus alaisia kohtaan* ja *heidän työskentelynsä valvominen*.

Aineistossa ei ole suoranaisesti kuvattu moniakaan luvussa 2.3 Representaatio esitettyjä maskuliiniseksi ja feminiiniseksi käsitettäviä ominaisuuksia, mutta kuten *esimiehenkin* kohdalla, ymmärrän myös tässä osiossa joidenkin esiin nousseiden ominaisuuksien kuvaavan ja olevan yhteydessä aiemmin esitettyihin piirteisiin. Maskuliiniseksi ominaisuuksiksi katson *vaativuuden*, *valvomisen* ja *mikromanageroinnin*, mitkä yhdistän *hallitsevuuteen* (ks. Jokinen 2012: 128; Oakley 2000: 326). Feminiiniseksi ominaisuuksiksi käsitän tällä perusteella *huomion kiinnittämisen alaisten henkiseen hyvinvointiin*, joka liittyy nähdäkseni *huolehtivaisuuteen* muita kohtaan (ks. Heilman 2001: 658). *Herkkyyys ihmissuhteissa* (ks. Shinar 1975: 108; Stoker ym. 2012: 32), *empaattisuus* (ks. Jokinen 2012: 128–129) ja *mukavuus* (ks. Koenig ym. 2011: 616) puolestaan näkyvät nähdäkseni *luotettavuutena*, *tukena olemisena* sekä *turvallisen keskusteluilmapiiirin luojana*. Yksi esiin noussut feminiininen piirre on kuitenkin *auttavaisuus* (10), jonka Heilman (2001: 658) on kuvannut feminiinisenä pidetyksi ominaisuudeksi. Kuten

edellisessäkin analyysiluvussa, käsitän myös tässä tapauksessa muut ominaisuudet enimmäkseen neutraaleiksi.

4.3.3 *Esimies ja esihenkilö samanlaisina*

Sekä *esimies* että *esihenkilö* representoidaan aineistossa esimerkinnäyttäjinä työntekijöille ja alaisille. Tällöin *esimies* ja *esihenkilö* esitetään aktiivisena toimijana, jolla on mahdollisuus itse vaikuttaa vallitsevaan tilanteeseen.

(13) *Esimies näyttää* esimerkillään, *miten työyhteisössä kuuluu toimia*. (EM26)

(14) Kannattaa myös muistaa, että *johtaja johtaa* esimerkillään – jos *esihenkilö lähettelee sähköpostia yölläkin*, *se antaa väärän kuvan* alaisille. (EH2)

Lauseiden prosesseina toimivat *näyttää-* (13) sekä *johtaa-* ja *lähettää-*verbit (14), jotka kaikki saavat täydennyksikseen kaksi jäsentä, toimijan ja toiminnan kohteen. Molemmat esimerkit (13) ja (14) edustavat nähdäkseni materiaalista prosessityyppiä, sillä niissä on selkeä toimija, ja toiminnan kohde voidaan hahmottaa myös virkkeestä joko intransitiivisuutena (13) tai transitiivisuutena (14).

Molemmissa esimerkeissä (13) ja (14) johtavassa asemassa toimivan henkilön toiminta kuvataan sellaiseksi, mihin henkilö voi itse aktiivisena toimijana vaikuttaa ja valita, miten työyhteisö hänen toimintansa tulkitsee. Esimerkkinä toimiminen voidaan kuvata indikatiivimuotoisen deklarativilauseen avulla (13) tai ehtoa ilmaisevan, konditionaalisen adverbialilauseen *jos esihenkilö lähettelee sähköpostia yölläkin* avulla (14).

Verbin frekventatiivijohdoksella *lähettelee* (14) ilmaistaan sellaista toimintaa, joka toistuu useaan kertaan tai jossa se on luonteenomaista tai jatkuvaa (ks. VISK § 353). Tällaisen verbin käyttäminen antaa siis ymmärtää, että esihenkilö lähettää sähköpostiviestejä alaisilleen ympäri vuorokauden toistuvasti, mikä voi luoda esimerkkiä siitä, että tällainen tapa toimia on hyväksyttyä tai jopa toivottavaa, vaikkei se todellisudessa olisikaan. Virkkeessä (14) käytetty fokuspartikkeli *-kin* sanassa *yölläkin* on 'myös'-merkityksinen (ks. VISK § 1635), mikä vahvistaa verbin frekventatiivijohdoksen luoman mielikuvan jatkuvasta toiminnasta. Partitiiviobjektilla *sähköpostia* annetaan myös ymmärtää, että sähköposteja saatetaan lähettää useita, eikä kyse ole vain yhdestä tai tietyistä, rajatusta määrästä sähköpostiviestejä (14).

Aineistossa sekä *esihenkilö* että *esimies* representoidaan toisinaan myös kiireisinä tai kiireiseltä vaikuttavina henkilöinä.

(15) Samaan vaikeuteen törmätään, jos *esimies on jatkuvasti kiireinen* tai *työskentelee* vaikkapa eri maassa. (EM1)

(16) Työntekijällä *voi olla korkea kynnys* lähestyä *esihenkilöä*, koska *kiireiseltä vaikuttavaa pomoa ei haluta vaivata*. (EH4)

Predikaattiverbi *on* on luonnehtiva relationaalinen prosessi, sillä lauseessa (15) konstruoidaan suhde *esimiehen* ja tämän ominaisuuden, *jatkuvasti kiireinen*, välille (ks. Shore 2012: 165). *Työskentelee* puolestaan on tässä tapauksessa intransitiivinen, materiaallinen prosessi (15). Aiemman esimerkin (14) tavoin myös esimerkissä (15) on hyödynnetty konditionaalista adverbilauseetta asiantilan epävarmuuden tai mahdollisuuden ilmaisuun. Keston adverbien *jatkuvasti* (15) käyttö yhdessä konditionaalisen adverbilauseen kanssa on tapa ilmaista mahdollista asiantilaa kuvaten samalla olotilan pidempää ajallista kestoa. Esimerkkivirkkeessä (15) vaikeutta ei kuitenkaan todennäköisesti esiinny, mikäli *esimies* ei ole kiireinen tai työskentele toisessa maassa. *-pA*-partikkelin käyttö *vaikkapa*-sanassa (15) kuvaa esimerkkiä tai ehdotusta (ks. VISK § 803), mikä tässä tapauksessa viittaa hypoteettisen esimerkkitalanteen esittämiseen.

Esimes- tai esihenkilöasemassa työskentelevän kiireisyys ja sen vaikutus esimerkiksi lähestyttävyyteen tuotiin aineistossa esiin modaalisuuden avulla. Modaaliverbi *voida* ilmaisee mahdollisuutta, ja tässä tapauksessa (16) se toimii dynaamisen modaalisuuden ilmaisemiseen, eli se kuvaa subjektipersonan fyysisten tai henkisten mahdollisuuksien ulottuvuutta (ks. VISK § 1566). Tällä tavoin on mahdollista ilmaista, että tilanne saattaa olla tosi, mutta se ei välttämättä päde kaikkiin työntekijöihin, vaan osalle kiireiseltä vaikuttavan *esihenkilön* lähestyminen saattaa olla helppoa tai neutraalia (16).

Passiivin käytöllä voidaan häivyttää lauseen tekijä tai muu subjekti. Passiivilauseen käyttö on myös aktiivilauseetta vähemmän yksityiskohtaisempi tapa kuvata tapahtunutta. (VISK § 1313, 1315.) Tekijä voi kuitenkin käydä ilmi kontekstista (VISK § 1315), ja tässä tapauksessa (16) tekijäksi voidaan kontekstin perusteella hahmottaa selvästi *työntekijä*. *Vaikuttava*-verbi antaa ymmärtää, että kyse on pääasiassa työntekijän omasta kokemuksesta ja käsityksestä liittyen asiantilaan, eikä asiantila siis välttämättä ole tosi. Näin ollen esimerkissä (16) kyseessä on ajattelutoimintaa kuvaava mentaalinen prosessi, sillä koko virke kuvaa työntekijän omaa mentaalista kokemusta asiantilasta, mutta tämä kokemus ei vaikuta suoraan sen kohteeseen eli *esihenkilöön*.

Esimiehen ja *esihenkilön* vastuuksi katsotaan aineistossa myös turvallisen ilmapiirin sekä sellaisten puitteiden luominen, joissa jokainen voi onnistua. *Esimiehen* ja *esihenkilön* rooli työyhteisössä siis representoidaan aineistossa vastuunkantajiksi, joiden tulisi kantaa vastuu myös muiden onnistumisista tai ainakin onnistumiseen johtavien mahdollisuuksien luomisesta.

- (17) Salosen mukaan **tunteiden johtaminen** tarkoittaa, että **esimies** luo *työntekijöille edellytykset tehdä parhaansa*. (EM8)
- (18) "**Jokainen** **meistä** haluaa hoitaa *hommansa* hyvin, jolloin **esihenkilön** tehtävänä on luoda puitteet, joissa tämä onnistuu", **Sahimaa** huomauttaa. (EH8)

Esimieheltä ja esihenkilöltä odotettava vastuullinen toiminta esitetään indikatiivissa olevan deklaraatiivilauseen avulla toteavana (17) ja nesessiivirakenteen avulla välttämättömyytenä (18). Nesessiivirakenteen *esihenkilön tehtävänä on luoda* merkitys tässä yhteydessä on 'täytyy tehdä jotakin' (18). *Luoda*-verbi toimii molemmissa esimerkeissä (17) ja (18) materiaalisena prosessina, mikä saa täydennyksikseen sekä tekijän, *esimies* (17) tai *esihenkilö* (18), sekä tekemisen kohteen, *edellytykset* (17) tai *puitteet* (18).

Esimerkit (17) ja (18) sisältävät implisiittisen oletuksen siitä, että työntekijät haluavat tehdä parhaansa, joten johtotehtävissä toimivan tulee tukea alaisiaan näissä pyrkimyksissä mahdollistamalla sellaisen ilmapiirin ja ympäristön, joissa tämä on mahdollista. *Esimies* ja *esihenkilö* esitetään tässäkin tapauksessa aktiivisina toimijoina, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omalla käytöksellään, toiminnallaan ja valinnoillaan muuhun työyhteisöön.

Esimiehen ja *esihenkilön* työnkuvaa kuvataan molemmissa aineistoissa sellaiseksi, että johtamistavan olisi hyvä ja tärkeää muuttua pehmeämmäksi, keskustelevammaksi ja kannustavammaksi. Esimerkeistä (19) ja (20) saa vaikutelman siitä, että aiemmin johtamiskulttuuri on noudatellut vahvemmin kovempia arvoja ja tapoja, mutta muutosta tilanteeseen olisi hyvä saada tulevaisuudessa. *Esimiehen* ja *esihenkilön* toiminta kuvataan aktiivisena tekemisenä, jotta tilannetta voitaisiin edistää pehmeämmän kommunikaation suuntaan.

- (19) Moisanan mukaan olisi "älyttömän tärkeää", että **esimiehet puhuisivat ihmisten kanssa tunteista ja siirtyisivät niin sanottuun pehmeään kommunikaatioon**, jossa työntekijöiltä **maltettaisiin kysyä** ajan kanssa, mitä heille kuuluu ja miten he jaksavat. (EM31)
- (20) **Tilalle on tulossa keskusteleva ja kannustava johtajuus**, jossa tärkeämpää **on pysyä** kärryllä **työntekijöiden voinnista** ja **kirkastaa työyhteisön yhteistä suuntaa**. (EH19)

Konditionaalia on hyödynnetty modaaliverbeissä *puhuisivat*, *siirtyisivät* ja *maltettaisiin* kuvaamaan sitä, mitä tulevaisuudessa johtamistyöltä toivotaan (19). Ennustetulkintaisessa konditionaalilauseessa puhuja voi jatkaa jotakin kuvitelmaa tai oletusta ja kehittää sen pohjalta uusia asiantiloja (VISK § 1592). Tässä tapauksessa (19) *esimiehen* kyky puhua ihmisten kanssa johtaisi pehmeämpään kommunikaatioon ja siitä saadun opin kautta työntekijöiltä maltettaisiin kysyä sellaisia pehmeiksi arvoiksi mielletäviä asioita, joita johtamistyössä ei tyypillisesti kenties ole aiemmin juurikaan tehty tai uskallettu tehdä. *Esimiehen* toiminnalle asetettuja toiveita voidaankin kuvata ajallisesti lähinnä tulevaisuuteen tähtäävinä ilman, että tarkempia aikarajoja muutokselle tarvitsee esittää (19).

Siirtyä-verbin täydennyksiin kuuluu olio tai asia, joka siirtyy sekä tässä tapauksessa (19) myös tila, johon siirrytään. *Siirtyä* on nähdäkseni tästä syystä materiaallinen prosessi, mutta se sisältää mielestäni myös relationaalisen prosessin piirteitä, kun tarkoitteena ei ole varsinaisesti fyysinen siirtyminen kahden paikan välillä, vaan siirtyminen abstraktimmalla tasolla toimintatavasta toiseen, mikä puolestaan toimintana

vaikuttaa kahden ihmisen välillä. *Malittaa kysyä* -verbikonstruktio taas puolestaan edustaa tässä yhteydessä ajattelutoimintaa kuvaavaa mentaalista prosessia, sillä *malittaa*-verbin sanakirjamääritelmäkin on 'hillitä itsensä, kärsimättömyytensä, halunsa tms. tunteensa; olla kärsivällinen jnk suhteen' (KS s.v. *malittaa*), mikä viittaa ihmisen omaan sisäiseen kokemukseen ja tunteeseen. *Malittaa* voidaan luokitella myös dynaamiseksi voimisverbiksi, mikä kuvastaa elollisen olennon psyykkisiä edellytyksiä (ks. VISK § 1567). Toisaalta *kysyä*-verbi itsessään on enemmän materiaallinen prosessi, joten voitaneen ajatella tässä esimerkissä (19) olevan piirteitä molemmista prosessityypeistä.

Esimerkissä (20) ei ole eksplisiittisesti mainittu *esihenkilöä*, mutta kyseisessä julkaisussa EH19 yhteys nimenomaan *esihenkilön* kuvailuun johtajana on selkeä. Valitsin kyseisen lainauksen esimerkiksi, sillä tässä tapauksessa *johtajuus* viittaa *esihenkilön* tekemään työhön ja rooliin.

Esimerkissä (20) *johtajuus* saa virkkeessä subjektimaisen roolin, vaikka virke itsessään on nollapersoonassa. Virkkeestä voidaan kuitenkin ymmärtää, että uusi johtajuuden tapa on *esihenkilön* toimintatavoista riippuvainen. Virkkeessä on nollapersoonan avulla voitu nostaa paremmin esiin nimenomaan johtamistapaa ja -kulttuurin sijaan, että kiinnitettäisiin pääasiassa huomiota yksilön, tässä tapauksessa *esihenkilön*, toimintaan. Esimerkissä (20) on hyödynnetty kolmea materiaalista prosessityyppiä: *tulla-*, *pysyä-* ja *kirkastaa-*verbit ovat kaikki kaksipaikkaisia materiaalisia prosesseja.

Komparatiivin *tärkeämpää* avulla tehdään vertailua implisiittisen aiemman toimintatavan ja tilalle tulevan uuden tavan välille (20). Pääauseella on futuurinen merkitys, jossa vanha johtajuus on korvautumassa uudella johtajuudella tulevaisuudessa, jota sivulause tarkoittaa (20).

Esimiehiltä ja *esihenkilöiltä* odotetaan, ja heidän työkuvaansa katsotaan kuuluvaksi, ammattinsa puolesta kykyä tarkkailla ja huolehtia alaisten jaksamisesta ja työkyvystä.

- (21) **Esimiesten työtehtäviin kuuluu tiimin jäsenten työhyvinvoinnista huolehtiminen**, mutta nyt se pitäisi sanoittaa esimiesten keskeisimmäksi työtehtäväksi. (EM21)
- (22) **Esimiehet joutuvat kantamaan** entistä enemmän huolta alaistensa jaksamisesta ja **esimiestyön vaatteet ovat kasvaneet** kovasti. (EM22)
- (23) **Tienhaara mainitsee** yhtenä käsitteenä *työkykyjohtamisen*, jossa **esihenkilön** tehtävänä on tunnistaa *työntekijöiden jaksamista uhkaavat riskit*. (EH19)

Kuuluu on relationaalinen prosessi, sillä se kuvaa tiettyjen tehtävien sisällymistä *esimiesten* työkuvaan (21). *Kuuluu*-verbi saa seurakseen kaksi täydennystä. Deklaratiivisen pääauseen avulla tiimin jäsenten työhyvinvoinnista huolehtiminen esitetään toteamuksena ja yhtenä kiinteänä osana *esimiesten* työtehtäviä, mutta sivulauseen konditionaalimuotoinen verbiketju *pitäisi sanoittaa* tuo esiin tulevaisuutta koskevan muutoksen, jossa tämä yksi työtehtävä muiden joukossa tulisi nostaa keskeisimpään rooliin muiden työtehtävien edelle (21). *Sanoittaa* on kaksipaikkainen materiaallinen

prosessi, jonka avulla tuodaan ilmi sitä, että työtehtävät tulisi sanallistaa konkreettisesti siten, että niiden saama painoarvo tulisi kunnolla ymmärretyksi (21).

Modaaliverbi *joutua* ilmaisee tilanteen välttämättömyyttä ja pakkoa (22). Se on aina implikaatiivinen eli myönteisessä lauseessa se kuvaa saamansa täydennyksen asi-
antilan toteutuvana (VISK § 1577; s.v. *implikaatiivinen verbi*). Huolen kantaminen alais-
ten jaksamisesta ei siis ole *esimiehelle* vapaaehtoista tai ainoastaan mahdollista, vaan
enemmänkin pakollista (22). *Joutua*-verbi on kaksipaikkainen materiaallinen prosessi,
mikä saa seuraukseen elollisen tekijän sekä tekemisen. *Kantaa* kuvaa abstraktia tilan-
netta, sillä *huoli* ei ole varsinainen ja konkreettinen kannettava asia (22). Kyseisessä
esimerkissä se edustaa materiaalista prosessityyppiä, mikä saa seurakseen kaksi täy-
dennystä. *Kasvaa* edustaa myös materiaalista prosessia, mikä saa yhden pakollisen
täydennyksen (22). Deklaratiivilauseetta on hyödynnetty sekä esimerkissä (22) että (23)
kuvaamaan toteavasti *esimiehen* ja *esihenkilön* työnkuvan sisältöjä.

Esimerkissä (23) nimetään aiempienkin esimerkkien (21) ja (22) kuvaamat työ-
tehtävät työkykyjohtamiseksi. Esimerkissä (23) *tunnistaa*-verbi on havaintoa kuvaava
mentaallinen prosessi, sillä *esihenkilön* tehtäväksi kuvailtu asiantila on verrattain abst-
rakti substantiivilauseke *jaksamista uhkaavat riskit*.

Aineistossa tuotiin esiin *esimiehen* ja *esihenkilön* työnkuvan muuttuminen, mihin
liittyvät kysymykset johtavassa asemassa toimivien henkilöiden omasta jaksamisesta
ja uupumisesta.

(24) "*Esimiesten roolissa on tapahtunut valtava ja käänteentekevä muutos*". (EM28)

(25) *Työelämän murroksessa myös johtajien ja esihenkilöiden tehtävät muuttuvat*. (EH19)

(26) **Esimiehen uupuminen on vakavaa**, sillä **se voi vaarantaa** työpaikalla *muidenkin työskentely-
olosuhteet*. (EM25)

(27) "Parhaimmillaan työpaikalla saa johtamiseen *tukea*, kuten työnohjausta, mentorointia tai
coachingia. **Esihenkilöiden kannattaa ehdottomasti hyödyntää näitä mahdollisuuksia**."
(EH20)

Esimiehiä (24) ja *esihenkilöitä* (25) ei kuvata aktiivisina toimijoina, kun puheena on hei-
dän työnkuvassaan tapahtuvat muutokset. Tässä tilanteessa he ovat enemmän toimin-
nan passiivisina kohteina verrattuna tämän analyysin moniin aiempiin esimerkkeihin,
joissa johtavassa asemassa toimivat on kuvattu pääasiassa aktiivisina toimijoina ja vai-
kuttajina. Kyseisissä esimerkeissä (24) ja (25) on käytetty materiaalisia prosesseja *on
tapahtunut* (24) ja *muuttuvat* (25) kuvaamaan tätä työtehtävien muutosta. Molemmat
prosessit ovat yksipaikkaisia.

On kiinnostavaa huomata, että *esimiehistä* (24) puhuttaessa käytetään aikamuoto-
tona perfektiiä, mutta *esihenkilöiden* (25) tapauksessa aikamuotona on futuuri. Suomen
kielessä tosin ei ole futuuritempusta, vaan puhehetken kannalta tulevassa ajassa ta-
pahtuvaan asiaan viitattaessa voidaan puhua ilmauksen futuurisesta merkityksestä (ks.
VISK s.v. *futuuri*). Ymmärrän esimerkissä (24) *esimiesten roolin* kattavan myös *esimiesten*

työtehtävät. Aikamuotojen käytön erot luovat vaikutelman siitä, että *esimiesten* työnkuva olisi kenties vakiintuneempi ja vanhanaikaisempi, mikä on muuttunut nykyiseen pehmeämmän johtamistavan suuntaan. Toisaalta muutosta luonnehtivat adjektiivit *valtava* ja *käänteentekevä* korostavat osaltaan muutoksen olleen todella merkittävä. *Esihenkilöistä* puhuttaessa puolestaan työtehtävien muutosta ei kuvata yhtä suurena ja merkittävänä, vaan esimerkki (25) luo mielikuvan lähinnä tulevista muutoksista työtehtävissä.

Modaaliverbi *voi* kuvastaa mahdollisuutta sille, että *esimiehen* uupuminen vaarantaisi muidenkin työyhteisön jäsenten työolosuhteet (26). On siis kuitenkin mahdollista, että näin ei tapahdu, vaikka *esimies* uupuisikin. Liitepartikkeli *-kin* kuvastaa, että *esimiehelle* uupuminen on kuitenkin vaarallista. Verbikonstruktio *voi vaarantaa* toimii kaksipaikkaisena materiaalisena prosessina, mikä kuvaa vaaran aiheuttajan sekä uhan kohteen (26).

Esihenkilöiden mahdollisuuksia saada tukea ja apua johtamistyöhön on kuvattu nollapersoonan avulla (27). Toisessa virkkeessä *esihenkilöitä* kehoitetaan tarttumaan tarjottuihin mahdollisuuksiin verbiketjulla *kannattaa hyödyntää* (27). Kyseessä on samankaltainen havainnointia kuvaava mentaalinen prosessi kuin esimerkissä (9), jossa *kannattaa* korostaa sitä, mihin *esihenkilön* olisi hyvä kiinnittää erityistä huomiota. Tässä tapauksessa (27) sen sijaan *esihenkilöä* kannustetaan vahvasti ottamaan saatavilla olevaa apua vastaan. Adverbi *ehdottomasti* kuvaa episteemistä modaalisuutta eli puhujan omaa käsitystä asiantilasta (ks. VISK s.v. *episteeminen modaalisuus*), mikä ilmaisee hyvin vahvaa suositusta toimia esitetyllä tavalla (27). *Saada* on kaksipaikkainen materiaalisena prosessi, minkä täydennyksinä ovat saaja ja saatava, eli *esihenkilö* ja johtamiseen tarjolla oleva tuki (27).

Myös tässä luvussa, kuten aiemmissakin, materiaalista prosessityyppiä on käytetty eniten kuvailemaan sekä *esimiestä* että *esihenkilöä*. Materiaalisia prosesseja olivat *näyttää, johtaa, lähettää, työskentelee, haluta, luoda, siirtyä, kysyä, tulla, pysyä, kirkastaa, sanoittaa, joutua, kantaa, kasvaa, tapahtua, muuttua, vaarantaa* ja *saada*. Toiseksi käytetyin prosessityyppi on mentaalinen prosessityyppi. Ajattelutoimintaa kuvaavina mentaalisisina prosessityypeinä ovat *voi olla, ei haluta vaivota* ja *malittaa*, ja havaintoa kuvaavia mentaalisisia prosessityyppejä ovat puolestaan *tunnistaa* ja *kannattaa*. Vähiten käytetty prosessityyppi on relationaalinen prosessityyppi, joita tässä analyysin osassa ovat *on, siirtyä* ja *kuulua*.

Tässä alaluvussa useita ominaisuuksia on kuvattu vahvemmin epävarmuuden tai mahdollisuuden kautta käyttäen modaalisisia keinoja. *Esimerkkinä toimiminen, kiireisyys, keskustelevuus* ja *esimiehen uupuminen* on kuvattu mahdollisuuksina ja epävarmuuksina. *Alaisten työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen* sekä *onnistumisen mahdollisuuksien luominen alaisille* sen sijaan on kuvattu vahvemmin pakolliseksi ja välttämättömäksi.

Maskuliinisiksi miellettyjä ominaisuuksia ei nähdäkseni ollut tässä analyysin osassa käytetty. Monet ominaisuudet oli kuvattu joko enemmän feminiinisiksi ymmärrettävinä tai varsin neutraaleina. Feminiinisiksi käsittämiäni ominaisuuksia aineistossa ovat *onnistumiseen kannustavien puitteiden luominen, keskustelevuus ja kannustavuus*, mitkä yhdistän *yhteisöllisyyteen* (ks. Jokinen 2012: 128–129) kuuluviksi. *Huolehtivaisuuteen muita kohtaan* (ks. Heilman 2001: 658) liitän *alaisten jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimisen*. Edellisten analyysilukujen tapaan tässä luokittelemattomat ominaisuudet ymmärrän enemmän neutraaleiksi.

4.3.4 Synonymia esimiehen ja esihenkilön välillä

Tämän luvun tarkoituksena on tarkastella *esimies-* ja *esihenkilö-*nimikkeiden välillä mahdollisesti vallitsevaa synonymiaa ja sen laatua, mikä perustuu kvalitatiivisen aineiston analyysin pohjalta nousseisiin representaatioihin. Kuvaan luvussa sitä, miten kummankin nimikkeen representaatiot ovat muodostuneet ja millaisia representaatiot ovat. Synonymian muodostumiseen ovat vaikuttaneet käytetyt verbien prosessityypit, maskuliinisiksi ja feminiinisiksi mielletävät muut ominaisuudet, hierarkia johtavassa asemassa olevan ja tämän alaisten välillä sekä modaalisuus, jonka avulla eri toimintojen ja ominaisuuksien todennäköisyyttä, mahdollisuutta tai pakkoa on ilmaistu.

Aineiston pohjalta tekemieni havaintojen perusteella vaikuttaa mielestäni siltä, että *esimiehen* kuvailussa käytettävät prosessit, eli predikaattiverbit, painottuvat *esihenkilöä* voimakkaammin konkreettiseen toimintaan. *Esimiehen* kuvailussa käytettyjä materiaalisia prosesseja ovat esimerkiksi *tehdä, organisoida, reagoida, keskustella* ja *työskennellä*, kun taas *esihenkilöä* kuvataan esimerkiksi seuraavilla materiaalisilla prosesseilla: *auttaa, tukea, luoda, valvoa* ja *hyödyntää*. *Esimestä* kuvailemaan käytettyjä mentaalaisia prosesseja puolestaan ovat esimerkiksi *ajatella, kuunnella, muistaa* ja *ymmärtää*. *Esihenkilöä* vastaavasti kuvataan mentaalisisillä prosesseilla, kuten *ajatella, tunnistaa, kokea* ja *innostua*. Mentaalisten prosessien kohdalla *esihenkilön* kuvailussa käytettävät prosessit vaikuttavat kuvaavan enemmän ihmisen sisäisiä ajatuksia, tunteita ja kokemuksia, kun taas vastaavasti *esimiehen* kohdalla prosessit ovat enemmän muihin ihmisiin ja ympäristöön liittyviä. Relationaalisten prosessityyppien vertailua ei pysty tämän aineiston perusteella tekemään, sillä kyseistä prosessityyppiä käytettiin aineistossa hyvin vähän ja kaikki tapaukset liittyvät *esimieheen*.

Prosessityyppien perusteella voitaneen todeta, että *esimies* representoidaan aineistossa aktiivisempänä ja itsestään ulospäin suuntautuvia toimia tekevänä johtajana verrattuna *esihenkilöön*. *Esihenkilö* puolestaan vaikuttaa olevan *esimestä* enemmän päänsä sisällä asioita miettivä, tunteva ja prosessoiva johtaja, jonka ulospäinkin näkyvä toiminta lähtee liikkeelle voimakkaammin hänen omasta sisäisestä maailmastaan käsin.

Lukujen 4.3.1 ja 4.3.2 pohjalta huomataan, että sekä *esimies* että *esihenkilö* kuvataan vahvemmin feminiinisyyden kuin maskuliinisuuden kautta. Toisaalta myös neutraalia kuvailua käytetään paljon. *Esihenkilön* kuvailussa on kuitenkin hyödynnetty *esimiestä* enemmän sellaisia ominaisuuksia, jotka olen mieltänyt aiempaan kirjallisuuteen nojautuen maskuliiniseksi. *Herkkyyttä, huolehtivaisuutta, mukavuutta ja empaattisuutta* liitetään molempiin nimikkeisiin. Mielestäni erot maskuliinisten, feminiinisten ja neutraalien ominaisuuksien kuvailussa ovat kuitenkin sellaisia, etteivät ne merkittävällä tavalla vaikuta nimikkeiden välillä olevaan synonymiaan.

Vertailin lisäksi aineistosta esiin nousutta hierarkiaa *esimiehen* tai *esihenkilön* ja muun työyhteisön välillä siitä näkökulmasta, millä sanoilla muuta työyhteisöä kuvattiin. Vertailun tekeminen oli mielestäni kiinnostavaa, koska se voinee osoittaa joitain viitteitä siitä, millaiseen asemaan *esimies* tai *esihenkilö* kuvataan suhteessa muihin työyhteisön jäseniin, ja näin ollen se voi paljastaa hierarkkisia valtasuhteita, joita kyseisiin ammattinimikkeisiin liittyy. *Esimiehen* yhteydessä puhuttiin *alaisista* neljä kertaa, *työntekijöistä* kolmesti ja *tiimin jäsenistä* kerran. *Esihenkilön* kohdalla sekä *alainen* että *työntekijä* mainittiin molemmat kolme kertaa. *Alaisen* sanakirjamääritelmä on 'jnk valta- t. vaikutuspiiriin kuuluva' (ks. KS s.v. *alainen*), ja *työntekijän* määritelmä puolestaan on 'työtä tekevä ihminen' (ks. KS s.v. *työntekijä*). *Tiimin jäsenelle* ei ole sanakirjamääritelmää, mutta *tiimi* tarkoite on 'työryhmä, (urheilu)joukkue' (ks. KS s.v. *tiimi*). *Alainen*-sanan käyttö piirtää siis tällä perusteella kuvaa korkeammasta ja selkeämmästä hierarkiasta työyhteisössä, jossa osa ihmisistä on jonkun toisen alapuolella. *Työntekijä* kuvastuu sen sijaan neutraalimpana ja *alaista* tasaveroisempaan, kun taas *tiimin jäsen* on osa porukkaa, jossa hierarkiarajoja ei ole yhtä selkeästi ja voimakkaasti. Varsinaista eroa *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä ei siis ole, sillä suhteessa *alainen*-sanaa on käytetty yhtä usein kuin tasavertaistavampaa sanavalintaa.

Esimiehen representaatio muodostuu aineiston pohjalta palvelualltiiksi, sosiaalisesti älykkääksi ja hyvällä itsetuntemuksella varustetuksi johtajaksi. *Esimiehellä* tulee olla kykyä empaattiseen ja ihmisläheiseen johtamistapaan. Hän toimii esimerkkinä työyhteisössä, ja olennaisena osana työnkuvaa *esimiehen* tulisi huolehtia alaistensa työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Kiireinen *esimies* on kuitenkin vaikeasti lähestyttävä, ja hänen tulisi kyetä huolehtimaan myös omista voimavaroistaan, sillä uupunut *esimies* on uhka myös muiden työyhteisön jäsenten hyvinvoinnille.

Esihenkilö representoidaan tukevaksi, auttavaksi ja luotettavaksi, alaisten henkistä hyvinvointia vaalivaksi johtajaksi. *Esihenkilö* kuvataan johtajana keskusteleväksi, kannustavaksi ja innostuvaksi, joka toimii esimerkkinä työyhteisössään. Toisaalta *esihenkilö* representoidaan myös vaativaksi ja valvovaksi mikromanageroijaksi, jonka kiireisyys voi olla alaisille luotaantyöntävää. *Esihenkilön* olisi kannattavaa vastaanottaa apua johtamisen tueksi, mikäli sitä on työpaikalla tarjolla.

Näiden aineistosta nousseiden representaatioiden perusteella *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä vallitsee propositionaalinen synonymia, jossa sanat voidaan korvata toisillaan ilman, että lauseen totuusarvo muuttuu (ks. Cruse 2000: 158). Propositionaalisille synonyymeille on tyypillistä, että sanojen välillä on kuitenkin eroa esimerkiksi tyylissä, rekisterissä tai ekspressiivisyydessä (mp). *Esimiehen* ja *esihenkilön* voi vaihtaa päikseen eri ilmauksissa siten, että kuulija edelleen ongelmitta ymmärtää, keneen puhuja viittaa. Puhuja voi kuitenkin tehdä sanavalinnallaan päätöksen siitä, millaisia stereotyyppioita ja mielikuvia hän käyttämällään sanalla haluaa välittää. Valinta voi olla myös tiedostamaton, eikä puhuja välttämättä aktiivisesti ajattele viestivänsä mitään piilomerkityksiä. *Esihenkilö* on myös jo aiemmin todetusti uusi ammattinimike, joten jotkut kielenkäyttäjät saattavat vierastaa uuden nimikkeen käyttöä vanhan, tutun ja turvallisen *esimiehen* paikalla. Valinta kieltäytyä käyttämästä sukupuolineutraalia varianttia voi toisaalta myös olla puhujan henkilökohtainen kannanotto sukupuolineutraaliin kieleen.

5 PÄÄTÄNTÖ

5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän maisterintutkielman tavoitteena on ollut selvittää sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöä Helsingin Sanomien verkkojulkaisuissa aikavälillä 2000–2021. Analyysiosio jakautui kahteen osaan: kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen, joista kvantitatiivinen aineisto käsitti seitsemän ammattinimikeparia ja kvalitatiiviseen aineistoon valitsin yhden ammattinimikeparin tapausesimerkiksi kuvaamaan viime vuosina käytyä keskustelua. Tutkimuskysymykseni olivat:

1. Miten ja kuinka paljon sukupuolittuneiden ja sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttö on muuttunut Helsingin Sanomissa vuosina 2000–2021?
2. Miten valittua ammattinimikeparia *esimies-esihenkilö* representoidaan?
3. Millaista synonymiaa ammattinimikkeiden *esimies* ja *esihenkilö* välillä voidaan havaita?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyrin vastaamaan kvantitatiivisen aineiston analyysillä. Kvantitatiivisen aineiston osalta voitiin havaita selkeitä viitteitä siitä, että sukupuolineutraali ammattinimike olisi saavuttamassa käyttömääriltään sukupuolittuneen ammattinimikkeen. Toisaalta taas joissain tapauksissa havaittiin, että erinäistä syistä johtuen muutoksia ammattinimikkeiden käytössä ei juuri voitu havaita. Näitä syitä olivat nimikkeiden säätely lailla (ks. kuvaaja 3 *virkamies-viranhaltija*) sekä ammattinimikkeen pitkä ja vakiintunut historia (ks. kuvaaja 4 *puhemies-puheenjohtaja*). Hypoteesini oli, että sukupuolineutraalien nimikkeiden määrä olisi ajan myötä kasvussa suhteessa sukupuolittuneisiin nimikkeisiin, mutta että ne eivät olisi korvanneet

sukupuolittuneita nimikkeitä kuitenkin kokonaan. Tutkimuksen tulokset todistivat hypoteesini oikeaksi.

Toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen vastasin kvalitatiivisen aineiston analyysin avulla. Toiseen tutkimuskysymykseeni liittynyt hypoteesini oli, että *esimies* representoitaisiin vahvemmin perinteisemmän ja kovemman johtamiskulttuurin kautta verrattuna *esihenkilöön*. Kvalitatiivisen aineiston analyysin tuloksista voidaan päätellä, että näitä kahta ammattinimikettä ja ammattiryhmää representoidaan verrattain samalla tavalla. Huomattavaa kuitenkin oli, että *esihenkilöä* kuvattiin kenties jopa *esimiestä* enemmän kovemman johtamistavan kautta kuvaten esimerkiksi *esihenkilön* vaativuutta ja tapaa valvoa alaisia. Syitä tälle ei voida tämän tutkielman puitteissa havaita, mutta voitaisiin kenties pohtia olisiko mahdollista, että *esimieheen* mahdollisesti liitettävä stereotyyppinen kuva kovemmasta johtamistavasta aiheuttaisi syitä pyrkiä kuvaamaan selkeämmin ja vahvemmin pehmeämpään suuntaan muuttuvaa johtamistapaa. *Esihenkilön* ollessa uudempi nimike se saattaisi sisältää jo lähtökohtaisesti nykyaikaisempia käsityksiä johtamisesta, jolloin samanlaista reaktiota käyttää samoja ominaisuuksia *esihenkilön* kuvailuun ei synny. Kuten edellä todettua, *esihenkilöä* kuitenkin representoidaan tässä aineistossa eksplisiittisemmin kovemman johtamistavan kautta kuin *esimiestä*. Voitaisiinkin pohtia olisiko mahdollista, että tämän avulla *esihenkilö* pyritään kuitenkin kuvaamaan yhä työpaikan hierarkiassa muita korkeammalla olevana henkilönä tietynlaisen vaativuuden kautta, jotta mielikuva johtajuuteen liitettävästä vahvuudesta säilyisi. Näin ollen toiseen tutkimuskysymykseen liittyvä hypoteesini tuli enimmäkseen kumotuksi saatujen tulosten perusteella.

Kiinnostavaa tuloksissa on se, että *esimies* ja *esihenkilö* kuvataan monissa tilanteissa pitkälti hyvin samanlaisina rooleina, ja ammatteihin tunnutaan liittävän hyvin samankaltaisia ominaisuuksia tai piirteitä. Aineistossa voidaan havaita, että *esimies* ja *esihenkilö* kuvataan yleensä suurimmaksi osaksi aktiivisina toimijoina, mutta työntekijöiden ja alaisten osuus on tyypillisesti rooliltaan enemmän passiivinomainen ja he ovat enemmän toiminnan kohteina kuin aktiivisina toimijoina. *Esimies* ja *esihenkilö* ovat enemmän toiminnan kohteina lähinnä heidän työnkuvansa muutoksista puhuttaessa.

Verbien prosessityyppien osalta kävi ilmi, että materiaallinen prosessityyppi oli molempien nimikkeiden kohdalla käytetyin, mentaalinen toiseksi käytetyin ja relationaalista prosessia oli käytetty selkeästi vähiten. Kuten jo analyysin yhteydessä tuli todettua, *esimies* kuvattiin enemmän teoiltaan ja toimiltaan itsestään ulospäin ja muihin ihmisiin sekä ulkomaailmaan suuntautuvaksi, kun taas *esihenkilön* toiminta oli enemmän sisäistä, omassa päässä tapahtuvaa ja oman itsen sisältä lähtöisin olevaa. Toisaalta nämä kuvailut mukailevat sitä, millaisia ominaisuuksia johtajaan tyypillisesti on perinteisesti liitetty. Hyvän johtajan ominaisuudet ovat tyypillisesti maskuliinisia (ks. Stoker ym. 2012: 31–32; Chen & Shao 2022: 570), kuten aktiivisuus (Shinar 1975:

108; Säävälä 1999: 53; Oakley 2000: 326), toiminnallisuus ja suoriutuminen (Jokinen 2012: 128), jotka kuvaavat *esimiehestä* esiin nousutta representaatiota.

On myös merkillepantavaa, että molempia ammattinimikkeitä kuvattiin selkeämmin feminiinisiksi miellettyjen ominaisuuksien kautta, jopa *esimiestä*, josta olisi voinut kenties etukäteen arvella, että representaatio olisi ollut maskuliinisempaa. *Esimiesten* kohdalla tunnuttiin korostavan pyrkimystä toimia johtajana pehmeämmin kuin mitä ehkä perinteisempään johtamistapaan on kuulunut. *Esihenkilöiden* kohdalla puolestaan kenties implisiittisesti oletetaan jo ennakkoon, että johtamistapa on modernimpi ja pehmeämpi. Tämä tulos kuitenkin mukailee aiempaa tutkimusta, jonka mukaan johtamistrendi on nykyään aiempaa vahvemmin sellainen, jossa sekä miehet että naiset hyödyntävät johtamistyössä feminiinisiksi miellettyjä ominaisuuksia ja toimintatapoja (ks. Chen & Shao 2022).

Aineiston esimerkeissä oli havaittavissa myös kaksi englanninkielisiä termiä: *mikromanagerointi* (12) sekä *coaching* (27), jotka molemmat liittyivät *esihenkilöstä* kertoviin esimerkkeihin. *Esihenkilön* on jo aiemmin tässä tutkimuksessa todettu olevan uusi ammattinimike, joten kyseiset termit lienevät yhtä lailla uusia ja saman aikakauden ilmauksia kuin *esihenkilökin*. Voitaisiinkin pohtia, onko *esihenkilön* työnkuvassa sellaisia uusia tehtäviä tai ulottuvuuksia, mitä *esimiehestä* puhuttaessa ei ole, ja kirjoittajasta on tuntunut kuvailevammalta käyttää globaalimpaa ilmausta suomenkielisen sanan sijaan. *Coachingin* voisi suomentaa *valmennukseksi*, mutta voi olla, että tässä asiayhteydessä *coaching* sisältää sellaisia merkityksiä, joita *valmennus*-sanana käyttö ei kata.

Kolmanteen tutkimuskysymykseen pyrin löytämään vastauksen luvussa 4.3.4 Synonymia *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä. Hypoteesini oli, että *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä vallitsisi melko selkeä synonymia. Aineistosta nousseiden representaatioiden pohjalta tekemieni havaintojen perusteella voidaan todeta, että *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä vallitsee propositionaalinen synonymia, joten hypoteesi osui melko oikeaan. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on todettu, *esimies* on geneeris-maskuliininen ilmaus, joihin liitetään kenties keskivertoa enemmän maskuliinisia stereotyyppioita ja miellelyhtymiä. Feminiinisiksi ja maskuliinisiksi miellettyjen ominaisuuksien vertailussa ei voida tämän tutkielman tulosten perusteella havaita mitään suuria ja merkittäviä eroja nimikkeiden välillä, eivätkä nämä erot vaikuta mainittavalla tavalla synonymian muodostumiseen tai laatuun.

Synonymian ja verbien prosessityyppien suhde on kiinnostava ensinnäkin siksi, että aiempaa tutkimusta ja tutkimustuloksia aiheesta ei mitään luultavimmin ole saatavilla, joten itselläni ei tutkijana ollut tuloksia kohtaan etukäteen selkeitä ennako-oletuksia. Yhtäältä prosessityyppien käyttö oli verrattain samanlaista siinä mielessä, että molempien nimikkeiden kohdalla materiaallinen prosessityyppi oli käytetyin ja mentaalinen prosessityyppi toiseksi käytetyin. Toisaalta sisällöllisesti voitiin kuitenkin

havaita eroja siinä, millaisia verbejä kummankin nimikkeen yhteydessä käytettiin, ja nämä erot rikkovat synonymiaa *esimiehen* ja *esihenkilön* välillä.

Maisterintutkielmani vertautuu aikaisempaan tutkimukseen noudatellen melko samoja havaintoja, joita niissä on tehty. Tutkielman tulokset tukevat monilta osin aiempaa tutkimusta, mitä ammattinimikkeistä on tehty etenkin sukupuolittuneisuuden näkökulmasta. Leinosen (2021) pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin kääntäjien näkemyksiä suomen kielen sukupuolineutraaleista ammattinimikkeistä. Tulosten mukaan suurin osa vastaajista suosi mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä sukupuolittuneiden sijaan. Tämä voisi korreloida omien tulosteni kanssa, sillä kvantitatiivinen analyysi osoitti sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttömäärien lisääntyneen aikojen kuluessa samalla, kun sukupuolittuneiden nimikkeiden käyttö väheni. Hieman saman suuntaisia tuloksia voisi ajatella olevan Kerälän (2020) maisterintutkielmassa, jonka tuloksissa havaittiin, että pohjoissuomalaiset informantit enimmäkseen vastustivat *mies*-loppuisten nimikkeiden muuttamista neutraaleiksi, mutta kokivat sukupuolineutraalit nimikkeet kuitenkin ammattimaisemmiksi. Myös tämä voisi kieliä siitä, että asenteet ovat hiljalleen muuttumassa, ja sukupuolineutraaleja nimikkeitä saatettaisiin alkaa käyttää enenevässä määrin tulevaisuudessa.

Shinar (1975) havaitsi omassa tutkimuksessaan, että informantit liittivät maskuliinisesti sukupuolittuneisiin ammatteihin enemmän sellaisia ominaisuuksia, jotka käsitetään yleensä maskuliiniseksi. Tämä tukee yhtäältä joiltain osin tässäkin tutkielmassa saatuja tuloksia, sillä *esimieheen* liittyy maskuliinista representaatiota, mutta toisaalta kuitenkin sukupuolineutraalin *esihenkilön* representaatioon liittyi myös maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia. Kenties myös aikakausien erot voivat vaikuttaa tähän eroavaisuuteen siten, että nykyajassa tehdyssä tutkimuksessa voidaan havaita kenties jo sellaisia muutoksia kielen käytössä, mitä ei vielä Shinarin (1975) tutkimuksen teon aikaan ollut ainakaan samassa mittakaavassa olemassa.

Luodemäki (2019) on todennut lakimiehen ja juristin sukupuolistereotypioita käsittelevässä pro gradu -tutkielmassaan, että sukupuolineutraalin kielen käyttäminen ei automaattisesti itsessään poista sukupuolistereotypioita, mutta sukupuolineutraalin kielen käyttäminen voi tuoda esille, ja saada puhujan kiinnittämään huomiota siihen, millaisia sukupuolistereotypioita ammatteihin assosioituu omassa mielessä. Näkökulma on mielestäni hyvä ja liittyy myös omaan tutkielmaani, sillä kvalitatiivisen aineiston analyysissä huomattiin, että loppujen lopuksi merkittäviä eroja *esimiehen* ja *esihenkilön* representaatioissa ei ollut, ja itse asiassa *esihenkilö* representoitiin paikoin jopa vahvemmin maskuliinisuuden kautta kuin *esimies*.

5.2 Arviointi ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämä tutkielma oli tärkeää toteuttaa etenkin ammattinimikkeiden ajallisen muutoksen kuvaamisen takia, joka on toteutettu kvantitatiivisen aineiston avulla. Tutkielma täydentää mielestäni hyvin ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuuteen liittyvässä tutkimuksessa olevaa tutkimusaukkoa nimenomaan tämän ajallisen muutoksen näkökulmasta. Lisäksi tutkimukseni tuo uutta ja tuoretta näkökulmaa synonymitutkimukseen, sillä aiempaa tutkimusta verbien prosessityyppien tarkastelun näkökulmasta ei luultavasti ole tehty.

Tulosten luotettavuutta arvioitaessa on syytä huomata, että hs.fi-sivuston hakutoiminto ei toiminut täysin luotettavasti aineiston keruussa. Joidenkin vuosien kohdalla hakutulokset eivät tulleet kokonaisuudessaan näkyviin valitulle ajalle, vaan näytettävät tulokset loppuivat kesken kaiken. Näiden muutamien vuosien aikana hakua tuli tehdä jopa kahden viikon mittaisissa, keskenään limittäisissä pätkissä, jotta kaikkien julkaisujen ilmaantuminen hakutuloksiin oli edes hypoteettisesti mahdollista. On kuitenkin lähes mahdotonta varmistaa, että kaikki julkaisut olisivat tästä huolimatta tulleet näkyviin ja päätyneet mukaan tähän tutkimukseen. Oletan kuitenkin, että mikäli joitain julkaisuja puuttuu, on kyseessä luultavasti vain joitain yksittäisiä tapauksia, mitkä eivät vaikuta merkittävästi kokonaiskuvaan, eikä suuremman kokonaisuuden muodostuminen vääristy ongelmosta huolimatta.

SF-kieliteoriaa hyödynnettiin tässä tutkimuksessa sekä teoriana että menetelmänä. Hyödynsin ideationaalista metafunktiota ja tarkemmin eksperientaalista metafunktiota, jotta pääsin tarkastelemaan verbien prosessityyppejä. Valitsemani menetelmän avulla pääsin tarkastelemaan sitä, miten verkkojulkaisuissa kielen avulla konstruoidaan *esimiestä* ja *esihenkilöä* suhteessa kyseisten ammatinharjoittajien omaan toimintaan, muihin ihmisiin sekä heidän ympäristöönsä. Menetelmän avulla onnistuin paljastamaan nimenomaan niitä toimia ja tekemisiä, joiden avulla ammattinimikkeitä kuvattiin, ja näin ollen saavutin tutkimukselle asettamani tavoitteet. Menetelmän avulla ei kuitenkaan voi saavuttaa kovin laajoja ja laajasti yleistettäviä tuloksia, sillä aineiston kokoa on rajoitettava merkittävästi, jotta halutut piirteet on mahdollista paljastaa sillä laajuudella, jota tutkimukselta toivoin.

Aineiston koko vaikuttaa myös tulosten yleistettävyyteen. Tässä tutkielmassa on käsitelty ainoastaan Helsingin Sanomia, mikä rajaa aineiston sisällön melko homogeeniseksi ja verrattain pieneksi. Muut lehdet ja mediat voivat kuvata ammattinimikkeitä mahdollisesti hyvinkin eri tavoin, eikä tämän tutkimuksen tuloksia siksi voida yleistää kovinkaan laajasti. Myös vertailemalla eri medioista kerättyjä aineistoja keskenään voitaisiin saada esiin toisenlaisia tuloksia tai näkökulmia aiheeseen.

Noin vuoden 2015 kohdalla tapahtuneen julkaisumäärien merkittävän pienenemisen syytä olisi myös kiinnostavaa ja tärkeää pohtia tulevaisuudessa. Vuonna 2015

astui voimaan uusi tasa-arvolaki (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015), mikä on mahdollisesti osaltaan vaikuttanut etenkin sukupuolittuneiden ammattinimikkeiden julkaisumäärissä tapahtuneisiin muutoksiin. On kuitenkin huomioitava, että myös sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttömäärissä tapahtui samaan aikaan vastaavia muutoksia, mikä puolestaan ei osaltaan tue tasa-arvolaissa tehtyjä muutoksia. Selityksiä tähän ilmiöön ei tämän tutkielman puitteissa pystytä antamaan.

Jatkotutkimuksen osalta olisi kiinnostavaa tutkia ammattinimikkeiden käyttöä myös vuoden 2021 jälkeen, johon tämän tutkielman aikaväli päättyy, jotta voitaisiin kenties paremmin havaita, ovatko tässä tutkimuksessa havaitut ammattinimikkeiden käyttömäärien muutokset jatkuneet samansuuntaisina. Tämän tutkimuksen kuvajissa voidaan osassa havaita viitteitä siitä, että sukupuolineutraalin ammattinimikkeen käyttö olisi saavuttamassa sukupuolittuneen ammattinimikkeen käytön, mutta kehityskulun suunta voitaisiin havaita vasta myöhemmässä tarkastelussa. Tulevaisuudessa vastaava tutkimus voisi kuitenkin paljastaa, ovatko sukupuolineutraalit ammattinimikkeet saavuttaneet suuremman suosion käytössä sukupuolittuneisiin nimikkeisiin verrattuna.

Jatkotutkimuksessa voitaisiin myös valita erilaisia ammattinimikkeitä tarkasteluun ja tehdä etenkin sukupuolineutraalien nimikkeiden kohdalla erilaisia valintoja kuin tässä tutkimuksessa on tehty. Esimerkiksi *esimiehen* vastineeksi voitaisiin valita jokin muu nimike kuin *esihenkilö*, sillä erityisesti *esimiehelle* olisi useita vaihtoehtoja sen sukupuolineutraaliksi vastineeksi. Kvalitatiivista aineistoa olisi myös kiinnostavaa kerätä ja analysoida ajallisesta näkökulmasta käsin. Tämä tutkielma keskittyi tarkastelemaan kvalitatiivisessa analyysissä ainoastaan viime vuosina käytyä keskustelua, jolloin ajallisen muutoksen tarkastelu rajoittuu ainoastaan kvantitatiivisessa analyysissä tehtyihin havaintoihin. Tulevaisuudessa olisi myös kiinnostavaa tarkastella lisää ammattinimikkeisiin liittyviä verbien prosessityyppejä, mikä voisi paljastaa mahdollisia muutoksia ja trendejä aikojen kuluessa. Näkökulma synonymiatutkimuksessa on ilmeisen uusi, joten olisi perusteltua tuottaa lisätutkimusta aiheesta.

Aineiston osalta tulevaisuudessa voisi tarkastella ammattinimikkeiden käyttöä esimerkiksi Aamulehden osalta, sillä Aamulehti (2017) on julkisesti linjannut noudattavansa sukupuolineutraalia kieltä julkaisuissaan. Myös muut mediat voisi ottaa tarkastelun kohteeksi. Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin vain yhdestä lehdestä, mutta myös vertailu kahden tai useamman aineistolähteen välillä voisi jatkotutkimuksessa tuottaa erilaisia tuloksia tähän tutkielmaan ja sen tuloksiin verrattuna. Ammattinimikkeiden välistä synonymiaa voisi myös tarkastella eri aineistojen pohjalta.

Tämän maisterintutkielman tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi työnhaun kontekstissa. Tulosten perusteella ammattinimikkeitä representoidaan eri tavoin ja niiden käyttö ei ole täysin synonymista, minkä huomioiminen esimerkiksi työpaikkailmoituksissa olisi tärkeää, jotta kaikki voisivat kokea olevansa kyvykkäitä ja

päteviä hakemaan avoinna olevia työtehtäviä. Mielestäni tuloksia voitaisiin soveltaa myös kouluopetuksessa, sillä kuten aiemmin todettua, jo lapset alkavat muodostaa näkemyksiä siitä, millaiset työtehtävät sopivat kenellekin (ks. Shinarin 1975: 99–100 mukaan Schlossberg & Goodman 1972). Lasten mielikuvia, suhtautumista ja ajatuksia voidaan nähdäkseni muokata siten, että vaikutukset ovat kauaskantoisia, ja tuloksia voidaan havaita heidän kasvaessaan ja hakeutuessaan aikanaan opiskelemaan ja sitä kautta työelämään. Näin voitaisiin pyrkiä istuttamaan tuleviin sukupolviin vahva ajatus ja usko siihen, että kuka tahansa voi olla mitä tahansa itse haluaa riippumatta sukupuolesta tai muistakaan tilanteeseen nähden epärelevanteista ominaisuuksista.

LÄHTEET

- Aamulehti 2017: Aamulehti ottaa käyttöön sukupuolineutraalit tittelit – eduskunnan puhemies on jatkossa puheenjohtaja. – *Aamulehti*. – <https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/art-2000007272866.html> 2.4.2022.
- 2019: Aamulehden tasa-arvoiset ammattinimikkeet: Tästä siinä on kyse ja tästä ei – Katso titteleiden luettelo sekä yleisimmät kysymykset ja vastaukset. – *Aamulehti*. – <https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/art-2000007432340.html> 2.4.2022.
- Ala-Heikkilä, Virpi 2022: *Evolving role of management accountant – dreaming of the perfect controller*. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. – <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13449/978-952-395-009-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 12.1.2022.
- Bauer, Nichole 2015: Emotional, sensitive, and unfit for office? Gender stereotype activation and support female candidates. – *Political Psychology* 36 (6) s. 691–708. – <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/pdfdirect/10.1111/pops.12186> 11.5.2023.
- Bem, Sandra Lipsitz 1993: *The lenses of gender. Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven/ London: Yale University Press.
- Braun, Friederike 1997: Making men out of people. The MAN principle in translating genderless forms. – Ruth Wodak & Helga Kotthoff (toim.), *Communicating gender in context* s. 3–29. Amsterdam: John Benjamins.
- Bussmann, Hadumod & Hellinger, Marlis 2003: Engendering female visibility in German. – Marlis Hellinger & Hadumod Bussmann (toim.), *Gender across languages* s. 141–174. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins.
- Chen, Shu-Chen & Shao, Jieqi 2022: Feminine traits improve transformational leadership advantage: Investigation of leaders' gender traits, sex and their joint impacts on employee contextual performance. – *Gender in Management* 37 (5) s. 569–586. – <https://www-emerald-com.ezproxy.jyu.fi/insight/content/doi/10.1108/GM-06-2020-0167/full/pdf> 11.4.2023.
- Cheshire, Jenny 2008: Still a gender-biased language? – *English Today* 24 (1) s. 7–10. – <https://www-cambridge-org.ezproxy.jyu.fi/core/services/aop-cambridge-core/content/view/C52A7A8A0BD3B2FC7D044F8466C8DD84/S0266078408000035a.pdf/still-a-gender-biased-language.pdf> 21.10.2022.
- Cruse, Alan 2000: *Meaning in language. An introduction to semantics and pragmatics*. Oxford: Oxford University Press. – <https://search-ebshost-com.ezproxy.jyu.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=98447&site=ehost-live> 21.10.2022.
- 2011: *Meaning in language. An introduction to semantics and pragmatics*. 3rd edition. Oxford: Oxford University Press.
- Duunitori 2019: *Sukupuolineutraalit ammattinimikkeet*. – <https://duunitori.fi/sukupuolineutraalit-ammattinimikkeet#termilista> 2.4.2022.
- Engelberg, Mila 1998: Sukupuolistuneet ammattinimikkeet. – *Virittäjä* 102 (1) s. 74–92. – <https://journal.fi/virittaja/article/view/39038/30198> 3.4.2022.

- 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> 3.4.2022.
- 2011: "Hän" – kuinka sukupuolineutraali? – *Naistutkimus* 24 (3) s. 21–32.
- 2012: Kielten sukupuolet. – Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* s. 167–169. Tampere: Vastapaino.
- 2016: *Yleispätevä mies. Suomen kielen geneerinen, piilevä ja kieliopillistuva maskuliinisuus*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. – <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163013/YLEISPAT.pdf?sequence=1> 18.1.2022.
- 2018: *Miehiä ja naisihmisiä – Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen*. Helsinki: Tasa-arvoasiain 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 12.1.2022.
- Fairclough, Norman 2003: *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. London: Routledge. – <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/detail.action?docID=199319> 2.4.2022.
- Ferenda 2021: *Lakimies, lupalakimies, juristi, OTM, varatuomari vai sittenkin asianajaja?* – <https://www.ferenda.fi/lakimies-lupalakimies-juristi-otm-varatuomari-sittenkin-asianajaja/> 3.4.2022.
- Fuertes-Olivera, Pedro A. 2007: A corpus-based view of lexical gender in written Business English. – *English for Specific Purposes* 26 (2) s. 219–234. – https://www.sciencedirect.com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S0889490606000330?ref=cra_js_challenge&fr=R-R-1 14.1.2023.
- 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. – <https://www.erudit.org/fr/revues/mi/2019-v23-mi05220/1068534ar.pdf> 6.4.2023.
- 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. – <https://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=24293776> 14.1.2023.
- Hall, Stuart 1997: The work of representation. – Stuart Hall (toim.), *Representation. Cultural representations and signifying practices* s. 13–74. London: SAGE Publications.
- 2013: The work of representation. – Stuart Hall, Jessica Evans & Sean Nixon (toim.), *Representation. 2nd edition* s. 1–47. Thousand Oaks, California: Sage.
- Halliday, M.A.K. 1986: *Language as social semiotic. The social interpretation of language and meaning*. London: Arnold.
- 1973: *Explorations in the functions of language*. Lontoo: Arnold.
- Halliday, M.A.K. & Hasan, Ruqaiya 1989: *Language, context, and text: Aspects of language in a social-semiotic perspective*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.

- Halliday, M.A.K. & Matthiessen, Christian M.I.M. 2004: *An introduction to functional grammar*. 3rd edition. London: Arnold.
- 2013: *Halliday's introduction to functional grammar*. 4th edition. Abingdon: Routledge. –
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzYxNTQ2OV9fQU41?sid=fc225ab1-6b46-4675-bbc0-b78cc26e6ce1@redis&vid=0&format=EB&rid=1>
 21.10.2022.
- Heikkilä, Tiina 2021: "Miehet eivät ole lentoemäntiä, mutta naiset ovat esimerkiksi lakimiehiä". *Sukupuolittuneisiin ja sukupuolineutraaleihin ammattinimikkeisiin kohdistuvat kieliaseenteet*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopiston informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta. –
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/125039/Heikkil%c3%a4Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 2.4.2023.
- Heikkinen, Vesa 2016: *Henkilön puolesta*. Julkaistu 3.11.2016. –
<https://journalisti.fi/nakokulmat/2016/11/henkiln-puolesta/> 18.4.2023.
- 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. – <https://spssi-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/abs/10.1111/0022-4537.00234> 6.4.2023.
- 2012: Gender stereotypes and workplace bias. – *Research in Organizational Behavior* 32 s. 113–135. –
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308512000093> 6.4.2023.
- Hellinger, Marlis & Bussmann, Hadumod 2003: Gender across languages. The Linguistic Representation of Women and Men. – Marlis Hellinger & Hadumod Bussmann (toim.), *Gender Across Languages* s. 1–26. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins.
- Hetemäki, Tuukka 2019: *Miksi viestintäjohtaja on usein väärä valinta puhehenkilöksi?* Julkaistu 18.6.2019. – <https://info.tekir.fi/ajankohtaista/miksi-viestintajohtaja-on-usein-vaara-valinta-puhehenkiloksi> 18.4.2023.
- Hietikko, Hanna 2018: *Prinssakakku ja prinssinakki. Elintarvikkeiden sukupuolittuneet tuotenimet*. – Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. –
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104746/1544452271.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 2.4.2023.
- Itkonen, Erkki 1966: *Kieli ja sen tutkimus*. Helsinki: WSOY.
- Jantunen, Jarmo Harri 2004: *Synonymia ja käännössiuna. Korpusnäkökulma samanmerkityksisyyden kontekstuaalisuuteen ja käännöskielen leksikaalisiin erityispiirteisiin*. Väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Jokinen, Arto 2012: *Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus*. Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* s. 128–139. Tampere: Vastapaino.
- Kangasniemi, Heikki 1997: *Sana, merkitys ja maailma: Katsaus leksikaalisen semantiikan perusteisiin*. Helsinki: Finn Lectura.
- Karlsson, Fred 2008: *Yleinen kielitiede*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Karppinen, Kaisa 2001: *Sanomalehtikielen mies-, nainen-, poika-, tyttö- ja tytär-sanojen käytön kvantitatiivis-kvalitatiivista tarkastelua*. Lisensiaatintutkimus. Oulun yliopiston suomen ja saamen kielen ja logopedian laitos.
- Kerälä, Anna 2020: *Selvitysmies vai selvittäjä? Pohjoissuomalaisten käsityksiä sukupuolittuneista ammattinimikkeistä*. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. – <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202005232151.pdf> 4.4.2023.
- Kiviharju, Hanna 2018: *"Esimiehen muuttaminen esinaiseksi ei kelpaa"*. *Ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuus ja sitä koskevat asenteet*. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopiston kieli- ja käänntieteen laitos. – <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/145238/Kiviharju%20Hanna.pdf?sequence=1> 23.3.2023.
- 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. – https://www.tjpsl.edu/sites/default/files/anne_m._koenig_et_al._are_leader_stereotypes_masculine_a_meta-analysis_of_three_research_paradigms_1374_psychol._bull._616_2011.pdf 6.4.2023.
- Kotimaisten kielten keskus 2007: *Sukupuolineutraalin kielenkäytön edistäminen*. – https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin_kielenkayton_edistaminen 2.4.2022.
- KS = Kielitoimiston sanakirja 2022: Verkkojulkaisu HTML. Päivitettävä julkaisu. Päivitetty 11.11.2021. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. – <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/> 12.1.2022.
- Kuiri, Kaija 2000: *Semantiikan peruskurssi. Luennot ja harjoitukset*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lehtonen, Marko-Oskari 2020: *Myrskyn silmään joutunut Vastaamo palkkasi Tekirin hoitamaan kriisiviestintää*. – <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/c3df9992-3b06-4cd6-a6f5-b64443b2ff47> 18.4.2023.
- Leinonen, Salli 2021: *"Haluan tietoisesti valita neutraalin nimikkeen": Kääntäjien näkemyksiä suomen sukupuolineutraaleista ammattinimikkeistä*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. – <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/130888/LeinonenSalli.pdf?sequence=2> 12.5.2023.
- Lindqvist, Anna, Gustafsson Sendén, Marie & Bäck, Emma Aurora 2016: *Vem tycker om hen?* – *Språk och Stil (Uppsala: Sweden 1991)* 26 s. 101–129. – <https://lup.lub.lu.se/record/49ed3d6a-9a53-4286-b2f8-b7de0fb797a4> 14.1.2023.
- Luodemäki, Niina 2019: *Lakimies vai juristi? Sukupuolineutraali ja sukupuolittava ammattinimike aktivoivat yhä vahvan ammatillisen sukupuolistereotypian*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. – <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116475/Luodem%20Niina.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 4.4.2023.
- Luukka, Minna-Riitta 2002: M.A.K. Halliday ja systemis-funktionaalinen kielitiede. – Hannele Dufva & Mika Lähteenmäki (toim.), *Kielentutkimuksen klassikoita* s. 89–123. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston soveltavan kielentutkimuksen keskus. – <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/47534> 3.4.2022.

- Lämsä, Anna-Maija 2017: *Anna-Maija Lämsä: Pintaa raaputtamalla löytää tasa-arvon.* – <https://www.jyu.fi/fi/blogit/tiedeblogi/lamsa> 21.10.2022.
- Lyons, John 1968: *Introduction to theoretical linguistics.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Maahanmuuttovirasto 2023: *Hallintokantelu Maahanmuuttovirastolle.* – <https://migri.fi/hallintokantelu> 18.4.2023.
- Martikainen, Riitta 1989: *Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä. Esitutkimus.* Tampere: Tampereen yliopisto.
- MediaAuditFinland 2020: *LT ja JT tarkastustilasto. Päivitetty 5.8.2020.* – <https://mediaauditfinland.fi/wp-content/uploads/2020/08/LT-tilasto-2019.pdf> 2.4.2022.
- Metsähallitus 2023: *Metsähallitus uudisti ammattinimikkeensä: sukupuolineutraalit nimikkeet käyttöön.* – <https://www.epressi.com/tiedotteet/tyoelama/metsahallitus-uudisti-ammattinimikkeensa-sukupuolineutraalit-nimikkeet-kayttoon.html> 20.4.2023.
- Miettunen, Hannu 2017: *Kommentti: Nimitettiinkö Yleen puhehenkilö?* – <https://www.ts.fi/uutiset/3661006> 18.4.2023.
- Minilex 2022: *Kuka on kunnallinen viranhaltija?* – <https://www.minilex.fi/a/kuka-on-kunnallinen-viranhaltija> 2.4.2022.
- Mononen, Kapa 2009: *Keskustelua internetissä suomen kielen sukupuolittuneisuudesta.* – Pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto. – https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8673/URN_NBN_fi_joy-20090023.pdf?sequence=1&isAllowed=y 2.4.2023.
- Mullany, Louise Jane 2011: *Gender, language and leadership in the workplace.* – *Gender and language* 5 (2) s. 297–310. – <https://journal.equinoxpub.com/GL/article/view/11595> 2.4.2023.
- Nalbantoglu, Minna 2017: *Maria Lohela ei salli eduskunnassa puheenjohtajanimitystä – ”Eduskunnassa ollaan puhemiehiä, kuten perustuslaki määrää”.* – *Helsingin Sanomat.* – <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005372527.html> 3.4.2022.
- Neculăesei, Angelica-Nicoleta 2015: *Culture and gender role differences.* – *Cross-Cultural Management Journal* xvii (1) s. 31–35. – https://www.researchgate.net/publication/278684499_CULTURE_AND_GENDER_ROLE_DIFFERENCES 21.10.2022.
- 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. – <https://link-springer-com.ezproxy.jyu.fi/article/10.1023/A:1006226129868> 6.4.2023.
- O’Connor, Peter J. & Brown, 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. – <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S019188691630335X> 6.4.2023.
- 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. – <https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/jcpp.12777> 23.3.2023.
- Paasonen, Susanna 2010: *Sukupuoli ja representaatio.* – Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.), *Käsikirja sukupuoleen* s. 39–49. Tampere: Vastapaino.

- Palmer, F. R. 1981: *Semantics*. 2nd edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peltola, Katri 1991: Puhemies vai puhehenkilö? – *Helsingin Sanomat*. – <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003046302.html> 3.4.2022.
- Sailas, Raimo 2010: *Virkahenkilöiden kieltä parantamassa*. Blogi. Julkaistu 27.8.2010. – https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/blogiarkisto/raimo_sailas/virkahenkiloiden_kielta_parantamassa.6957.blog 18.4.2023.
- Sanoma Media Finland 2021: *Sanoma Media Finlandin yleiset käyttöehdot*. – https://oma.sanoma.fi/aihe/tilaus-ja-kayttoehdot/kayttoehdot?_ga=2.125402954.1193226532.1600159197-1438793119.1538585164 2.4.2022.
- 2022: *Maan monipuolisin mediaportfolio*. *Helsingin Sanomat*. – <https://www.sanoma.fi/mita-tee/teemmetuotteet-ja-brandit/> 2.4.2022.
- Schlossberg, N. K. & Goodman, J. A. 1972: Women's place: Children's sex stereotyping of occupations. – *Vocational Guidance Quarterly* (20) s. 266–270.
- 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. – <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1663-9> 14.1.2023.
- Seta 2023: *Sateenkaarisanasto*. Päivitetty 20.3.2023. – <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/> 2.4.2023.
- 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. – <https://journals-sagepub-com.ezproxy.jyu.fi/doi/epub/10.1177/1052562911411089> 6.4.2023.
- Shinar, Eva H. 1975: Sexual stereotypes of occupations. – *Journal of Vocational Behavior* 7 (1) s. 99–111. – https://www.researchgate.net/publication/223032461_Sexual_Stereotypes_of_Occupations 23.3.2023.
- Shore, Susanna 2012: *Systemis-funktionaalinen teoria tekstien tutkimisessa*. – Vesa Heikkinen, Eero Voutilainen, Petri Lauerma, Ulla Tiililä & Mikko Lounela (toim.), *Genreanalyysi – tekstilajitutkimuksen käsikirja* s. 158–185. Helsinki: Gaudeamus.
- 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. – <https://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=27728594> 23.3.2023.
- Sisäministeriö 2022: *Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan*. – <https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset> 4.4.2022.
- Siukola, Reetta & Teräsaho, Mia 2021: *Sukupuolella väliä kielessä? – THL luopuu sukupuolitetuista ammattinimikkeistä*. – <https://blogi.thl.fi/sukupuolella-valia-kielessa-thl-luopuu-sukupuolitetuista-ammattinimikkeista/> 3.4.2022.

- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2015: *Tasa-arvolaki 2015*. – https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74511/Tasa-arvolaki_2015_2_painos_Julkariin.pdf?sequence=1&isAllowed=y 20.10.2022.
- 2021: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos tiedottavat. Laaja kehittämissuunnitelma purkaa työelämän segregatiota. – <https://stm.fi/-/laaja-kehittamishanke-purkaa-tyoelaman-segregatiota> 13.11.2022.
- 2022: *Samapalkkaisuus*. – <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus> 13.11.2022.
- 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. – <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10869-011-9210-0.pdf> 6.4.2023.
- Suomi.fi 2022: *Virkamiehen oikeudet ja velvollisuudet*. – <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/digituki-ja-hallintopalvelut/opas/nain-julkinen-hallinto-toimii/virkamiehen-oikeudet-ja-velvollisuudet> 6.2.2023.
- Suomen Asianajajaliitto 2021: *Asianajaja on turvallisin valinta – asianajaja ja lakimies tarkoittavat eri asiaa*. – <https://asianajajaliitto.fi/loyda-asianajaja/> 3.4.2022.
- Säävälä, Hannu 1999: *Mieheyden psykologiaa*. – Arto Jokinen (toim.), *Mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja* s. 52–73. Tampere: Tampere University Press.
- Tainio, Liisa 2006: *Gender in Finnish language use: Equal, unequal and/or queer?* – *WEBFU: Wiener elektronische Beiträge des Instituts für Finno-Ugristik*. – <https://webfu.univie.ac.at/texte/tainio.pdf> 9.1.2023.
- Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2022: *Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään*. – <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/segregaation-purku-tyokaluja-tasa-arvoisempaan-tyoelamaan> 14.11.2022.
- Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina 2016: *Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneinä*. – Sami Myllyniemi (toim.), *Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016* s. 203–218. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. – https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf 22.1.2023.
- Tilastokeskus 2022: *Sukupuolten tasa-arvo*. – <https://tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html> 27.10.2022.
- Tyysteri, Laura 2011: *Sukupuolen merkitseminen Nykysuomen sanakirjan ja Kielitoimiston sanakirjan nais- ja mies-alkuisissa yhdyssubstantiiveissa*. – *Sananjalka* 53 (1) s. 162–180. – <https://journal.fi/sananjalka/article/view/86709> 14.1.2023.
- Työmarkkinatori 2020: *Työmarkkinatorin ammattinimikkeistö muuttuu sukupuolineutraaliksi ja täydentyy*. – <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/tyomarkkinatorin-ammattinimikkeisto-muuttuu> 20.4.2023.
- Ulkoministeriö 2023: *Halku – hallintouran koulutusohjelma*. – <https://um.fi/halku-hallintouran-kurssi> 18.4.2023.
- Valtioneuvosto 2010: *Valtioneuvoston selonteko. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sisältää tausta-aineiston*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. –

- <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72199/URN%3aNBN%3afi-fe201504227008.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 22.1.2023.
- 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?fbclid=IwAR0en87mh1qEFQ2Sl-YtR-Sq-UIVNICX_DAv_n3Fk4RAFalc8qXSioLgIgo 3.4.2022.
- 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> 29.12.2022.
- Vuorinen-Lampila, Päivi 2016: Gender segregation in the employment of higher education graduates. – *Journal of Education and Work* 29 (3) s. 284–308. – <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51961/vuorinenlampilajyxgenderarticlefinal.pdf?sequence=1> 22.10.2022.
- Väisänen, Kiia 2020: *Johtaja-sanan piilosukupuolittuneisuus*. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitos. – <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/72291/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202010226349.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 20.4.2023.
- Wista Finland ry 2022: *Merenkulkualan ammattinimikkeet sukupuolineutraaleiksi*. – <http://wistainternational.com/wp-content/uploads/Ammattinimikkeet.pdf> 20.4.2023.
- World Economic Forum 2021: *Global Gender Gap Report 2021*. March 2021. – https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf 17.1.2022
- Yrttiaho, Tuomo 2021: *Mikromanagementi nakertaa hyvinvointia työpaikoilla – psykologi kertoo, mitä kontrolloivasta esihenkilöstä pitäisi ajatella*. – <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008441530.html> 28.3.2023.