

Vilma Jääskeläinen

**"HÄPESIN KAIKKEA ITSESSÄNI JA AMMATILLINEN
ITSETUNTONI OLI MURSKANA."**

Häpeä työelämässä ja ammatillinen toimijuus

TIIVISTELMÄ

Vilma Jääskeläinen: ”Häpesin kaikkea itsessäni ja ammatillinen itsetuntoni oli murskana.” Häpeä työelämässä ja ammatillinen toimijuus

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Toukokuu 2023

Tässä tutkielmassa tarkastelen häpeän tunnekokemuksia työelämässä, niiden taustalla olevia tekijöitä, sekä sitä, millaista ammatillista toimijuutta häpeän tunnekokemukset rakentavat. Tämän tutkielman tavoitteena on lisätä tietoisuutta tekijöistä, jotka aiheuttavat häpeää työelämässä. Lisäksi tavoitteena on tuoda esiin, millaista ammatillista toimijuutta häpeän kokemukset rakentavat. Tutkielman aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä työelämässä koetut tunnekokemukset kytkeytyvät vahvasti ammatilliseen toimijuuteen ja tätä kautta työhyvinvointiin. Työelämässä koetuilla häpeän tunnekokemuksilla voi olla vahingollisia seurauksia sekä työntekijälle itselleen, että koko työyhteisölle.

Tutkielman teoreettisena viitekehystenä toimii Anneli Eteläpellon, Katja Vähäsantasen, Päivi Hökän ja Susanna Palonien ammatillisen toimijuuden teoria. Teorian mukaan ammatillinen toimijuus on prosessi, joka muodostuu työssä vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun avulla. Tutkimusaineistona käytän Seija Lehtosen Työelämässä koettu häpeä -kirjoitusaineistoa vuosilta 2020–2021. Aineisto on peräisin yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta Ailasta ja se sisältää 44 kirjoituskutsulla kerättyä kirjoitusta liittyen työelämässä koettuun häpeään. Aineiston analyysimenetelmänä käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Analyysiprosessin tulokset osoittavat, että työelämässä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on monipuolisesti erilaisia tekijöitä, johtuen työpaikan sosiokulttuurisista olosuhteista, kuten esimerkiksi työpaikkakiusaamisesta ja arvojen vastaisesta työstä. Lisäksi häpeän tunnekokemusten taustalla on tekijöitä johtuen ammatillisista toimijoista, kuten esimerkiksi esihenkilöltä tai kollegalta saadusta kielteisestä palautteesta sekä osaamattomuuden tuntemuksista. Suurin osa tekijöistä sijoittuu ammatillisen toimijuuden teorian ammatillisen osaamisen ja kompetenssien pääluokkaan. Tulokset myös osoittavat, että työelämässä koetut häpeän tunnekokemukset ovat haastaneet vastaajien ammatillista toimijuutta ja rakentaneet rajoittunutta, epävarmaa, tukahdutettua, epäselvää ja huolellista ammatillista toimijuutta.

Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työyhteisöissä työntekijöiden identiteettityötä ja toimijuuden edistämistä tuettaisiin. Mikäli työyhteisön resurssit, käytänteet ja kulttuurit eivät mahdollista tai tue identiteettityötä eli esimerkiksi oman ammatillisen toimijuuden tunnistamista työidentiteetin kehittämisessä, työntekijä voi kokea voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella, millaiset tekijät aiheuttavat häpeän kokemuksia työelämässä, ja millaista ammatillista toimijuutta nämä kokemukset rakentavat.

Avainsanat: häpeä, toimijuus, ammatillinen toimijuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	<i>Johdanto</i>	1
2	<i>Häpeä työelämässä</i>	3
2.1	Häpeä tunteena	3
2.2	Häpeä työssä ja työyhteisössä	5
3	<i>Häpeä ja ammatillinen toimijuus</i>	6
3.1	Ammatillinen toimijuus	6
3.2	Häpeän merkitys ammatilliselle toimijuudelle	9
4	<i>Tutkimusasetelma</i>	10
4.1	Tutkimuskysymykset ja aineisto	10
4.2.	Teoriaohjaava sisällönanalyysi	11
4.3	Tutkimusetiikka	12
5	<i>Tulokset</i>	13
5.1	Tuloksista yleisesti	13
5.2	Häpeä ja työpaikan sosiokulttuuriset tekijät	15
5.3	Häpeä ja ammatilliset toimijat	17
5.4	Häpeän vaikutukset ammatilliseen toimijuuteen	21
6	<i>Johtopäätökset</i>	25
	<i>Lähteet</i>	29
	<i>Liitteet</i>	31

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät Eteläpellon ym. (2017) mukaan. 8

Kuvio 2. Häpeän tekijät aineiston perusteella sijoitettuna Eteläpellon ym. (2017) ammatillisen toimijuuden teoriaan. 14

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Häpeän tekijät luokiteltuina Eteläpellon ym. (2017) teoriaan. 32

1 Johdanto

Moni työntekijä saattaa usein pohtia kuka hän on, mihin hän kuuluu ammatissaan ja työssään, sekä millaisiin pyrkimyksiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin hän työssään sitoutuu. Näitä asioita pohtiessaan työntekijä työstää käsitystään itsestään ammatillisena toimijana. Työelämän kehittyessä ja muuttuessa työntekijöiltä edellytetään ammatillista kehittymistä, jatkuvaa työssä oppimista ja kehittymistä, sekä ammatillisen identiteetin muokkaamista. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014, 202.) Työelämän jatkuvan muutoksen keskellä onkin tärkeää ottaa ammatillinen toimijuus tarkempaan tarkasteluun. Ammatillinen toimijuus on tärkeä osa työntekijöiden, työyhteisöjen ja organisaatioiden identiteettiä. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan Anneli Eteläpellon, Katja Vähäsantasen, Päivi Hökin ja Susanna Paloniemen (2017, 8) mukaan työntekijöiden osallisuutta, vaikuttamista, päätösten tekoa sekä aktiivista identiteettityötä. Työntekijöiden ammatillisen toimijuuden tarkastelu on tärkeää myös koko työyhteisön kannalta, sillä on havaittu, että työntekijöiden toimijuuden tukeminen palvelee koko työyhteisöä lisäämällä sen hyvinvointia ja menestystä (Eteläpelto ym. 2014, 29).

Ammatillinen toimijuus on Eteläpellon ym. (2017, 7) mukaan prosessi, joka ilmenee, kun työntekijä osallistuu, vaikuttaa, tekee valintoja ja ottaa kantaa työhönsä sekä ammatilliseen identiteettiinsä. Jotta työntekijöiden ammatillinen toimijuus toteutuu työyhteisöissä, tulee työntekijöille mahdollistaa osallistaminen, vaikuttaminen, valintojen tekeminen, kannanottaminen työhön sekä ammatillisen identiteetin kehittäminen. Ammatillinen identiteetti kehittyy työyhteisössä esimerkiksi työelämässä koettujen tunnekokemusten kautta. Häpeä on tunteena voimakas ja tukala, ja sen myötä ihminen voi rakentaa ja muovata identiteettiään (Munt 2007, 2; Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 8). Työntekijät kokevat usein häpeän tunteita työelämässä tilanteissa, joissa he epäonnistuvat täyttämään heihin kohdistuvia odotuksia. Työyhteisössä koetut häpeän kokemukset voivat johtaa jopa masennukseen tai muihin kliinisiin sairauksiin. Toistuvat häpeän tunnekokemukset voivat siten olla sekä työntekijälle, että koko työyhteisölle vahingollisia. (Feinberg, Ford & Flynn 2020.) Häpeää ja sen vaikutuksia työntekijän ammatilliseen toimijuuteen onkin tärkeää tarkastella. Tutkielmani tutkimuskysymykset ovat: *Millaisia tekijöitä työyhteisössä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on?* ja *Millaista ammatillista toimijuutta häpeän tunnekokemukset rakentavat?*

Aloitan kandidaatintutkielmani kertomalla häpeästä tunteena sekä häpeästä työssä että työyhteisössä. Siirryn tämän jälkeen tarkastelemaan ammatillista toimijuutta esittelen ammatillisen toimijuuden teorian, joka toimii tämän tutkielman teoriapohjana. Esittelen tämän jälkeen häpeän merkitystä ammatilliselle toimijuudelle. Lisäksi esittelen käyttämäni aineistoa ja aineiston analyysimenetelmänä toimivaa teoriaohjaavaa sisällönanalyysia ja kuvaan tutkimusetiikkaa, ja sen toteutumista tutkielmassani. Tämän jälkeen esittelen tutkielman tuloksia siirtyen kuvailemaan johtopäätöksiä, kooten yhteen tutkielman keskeisimmät tulokset ja esittäen loppupohdinnan.

2 Häpeä työelämässä

Häpeä on tuskallinen, mutta luonnollinen tunne, jonka pohjimmainen tarkoitus on suojata ja rakentaa ihmisyyttä (Malinen 2003, 87–88). Häpeä on universaali tunne, mutta mitä ja miten ihmiset häpeävät, vaihtelee ajallisesti ja paikallisesti. Häpeä kytkeytyy vahvasti muihin ihmisiin, perustuen kiinnostukseen siitä, mitä muut ajattelevat meistä. (Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 7–9.) Häpeä on tuttu ilmiö myös työelämässä, ja työelämässä koetut häpeän seuraukset voivat olla vahingollisia (Feinberg, Ford & Flynn 2020). Esittelen tässä luvussa ensin häpeää yleisesti, jonka jälkeen siirryn esittelemään häpeää työelämässä ja ammatillisessa toiminnassa.

2.1 Häpeä tunteena

Posket punoittavat, syke kohoaa, hikipisarot karpaloivat otsalle ja olo on epämiellyttävä ja tukala - kyse voi olla häpeän tunnekokemuksesta. Tutkimuskirjallisuudessa häpeää kuvataan epämiellyttävänä ja tukalana tunnekokemuksena, johon kytkeytyy erilaisia yksilöllisiä fyysisiä ja psyykkisiä tuntemuksia. Niille on yhteistä epämiellyttävä olo ja liioiteltu tunnereaktio verrattuna siihen tapahtumaan, jonka tuloksena tunnereaktio on syntynyt. Ihminen pyrkii usein välttämään häpeää aiheuttavia tilanteita niistä syntyvien epämiellyttävien tuntemusten takia. (Malinen 2003, 46–47.)

Häpeä koetaan yleensä kielteisenä tunteena ja siitä ajatellaan seuraavan kielteisiä vaikutuksia. Häpeään on esimerkiksi tutkittu olevan yhteydessä erilaisiin mielenterveyshäiriöihin (Feinberg ym. 2020). Häpeä on tunne, joka ilmenee usein hetkellisesti ja se koetaan intensiivisesti. Vaikka häpeä ilmenee hetkellisesti, sen kokemus voi jäädä muistiin pitkäksi aikaa. Häpeä on tunteena tahmea ja tukala, ja siihen kytkeytyy usein erilaisia kielteisiä tunteita, kuten kateus, viha, halveksunta, nöyryytys ja inhotus. (Munt 2007, 2.) Malinen (2003, 49) toteaa, että riittämättömyys, mitättömyys ja alemmuudentunteet ovat voimakkaita häpeän aiheuttajia. Häpe-

ällä voi olla kielteisiä vaikutuksia yhteisöissä, joissa se voi toimia sääntelemisen ja rankaisemisen keinona esimerkiksi häpeärangaistusten kautta, jotka ovat usein ihmisille traumatisoivia (Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 10).

Häpeällä voi olla kuitenkin myös myönteisiä vaikutuksia. Ben Malinen (2003, 87) on esitellyt hyvän häpeän, jonka mukaan yhteisön normeista ja säännöistä välittävä, mutta niitä rikkonut ihminen takaa sen, kuinka ihminen myöntää ja tuntee omat vastuunsa. Malinen (2003, 87–90) korostaa, kuinka niin sanottu hyvä häpeä auttaa ihmisiä toimimaan harkitusti ja varoittaa mahdollisilta nöyryytyksiltä. Häpeä on myös itsetietoisuuteen kytkeytyvä tunne; se on yhdistetty korkeaan tietoisuuteen itsestä (De Hooge, Breugelmans, Wagemans & Zeelenberg 2018, 1671). Siru Kainulainen ja Viola Parente- Čapková (2011, 9) tuovat esiin, kuinka häpeä auttaa ihmisiä rakentamaan ja muovaamaan omaa identiteettiään. Häpeällä voi siis olla myönteisiä ja hyödyllisiä vaikutuksia ihmisen identiteetin rakentamisessa ja harkitussa toiminnassa.

Häpeällä on myös sosiaalinen ulottuvuutensa. Häpeä on aina yhteydessä muihin ihmisiin, sillä ihminen häpeää aina jonkun edessä. Tämä toinen voi olla todellinen tai kuviteltu, tai sillä voidaan tarkoittaa ihmistä itseään. (Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 9.) Ihminen kokee usein häpeää sellaisissa tilanteissa, joissa he epäonnistuvat toimimaan jonkin sosiaalisen tai moraalisen kriteerin mukaan, ja kun muut ihmiset heidän ympärillään huomaavat ja tiedostavat tämän epäonnistumisen. Ihmisen kokiessa häpeää, hän usein kuvittelee muiden ihmisten paheksuvan häntä, tai ajattelevan hänestä kielteisesti. (Bain 1875, 211.) Ihminen voi tuntea häpeää myös toisen ihmisen puolesta. Kainulaisen ja Parente- Čapkován (2011, 9) mukaan häpeä liittyy toiseen ihmiseen ollen kommunikaation muoto, jonka kautta ihmiset rakentavat ja muokkaavat identiteettejään. Häpeä on yhdistetty ihmisen taipumukseen vetäytyä, piiloutua ja pidättäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta sekä eristäytyä muista ihmisistä. Häpeän on siis ajateltu aiheuttavan sosiaalista vetäytymistä ja näin ollen olevan kielteisesti yhteydessä ihmisen sosiaalisiin suhteisiin. (De Hooge ym. 2018, 1671.)

Ilona De Hoogen (mt.) tutkimuksen mukaan häpeällä voi kuitenkin olla myös myönteisiä sosiaalisia vaikutuksia; ihmiset, jotka olivat kokeneet häpeää, hakeutuivat muiden seuraan yksin olemisen sijaan. Häpeä voi siis motivoida sosiaaliseen lähestymiseen muista vetäytymisen si-

jaan. Häpeä voi myös Kainulaisen ja Parente-Čapková (2011, 9) mukaan toimia ihmisiä toisiinsa yhdistävänä tekijänä, sillä se voi tuottaa esimerkiksi solidaarisuutta ja luoda ryhmäidentiteettejä. Häpeä voi toimia myös tarpeellisena ja vaadittavana sosiaalisena säännöstelijänä (Kainulainen & Parente- Čapková 2011, 10).

2.2 Häpeä työssä ja työyhteisössä

Työssä ja työyhteisössä koetaan erilaisia tunteita, joilla kaikilla on vaikutusta työntekijän hyvinvointiin ja ammatilliseen toimintaan. Kielteisesti koetuilla tunteilla voi olla vahingollisia seurauksia, sillä ne voivat olla yhteydessä työtytymättömyyteen, poissaoloihin, liikevaihtoon ja jopa vandalismiin. Toistuvat häpeän tunteet voivat olla yhteydessä työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin ja lisätä esimerkiksi työtytymättömyyttä sekä riskiä sairastua työuupumukseen. (Feinberg ym. 2020.) Myös Malisen (2003, 173) mukaan voimakasta häpeää kokevilla työntekijöillä voi olla taipumusta ylitunnollisuuteen, jonka vuoksi he eivät välttämättä osaa arvioida omia voimavarojaan ja voivat tämän vuoksi olla vaarassa sairastua työuupumukseen. Häpeän kokemuksiin liitetään usein epäonnistuminen, sillä työntekijät kokevat häpeän tunteita tilanteissa, joissa he epäonnistuvat täyttämään heihin kohdistuvia odotuksia. Työntekijä voi kokea häpeää esimerkiksi epäonnistuessaan työtavoitteissaan tai muissa häneen kohdistetuissa odotuksissa, tai tehdessään virheitä. (Feinberg ym. 2020.) Työyhteisössä koetut onnistumiset ja epäonnistumiset luovat polkua työntekijöiden ammatilliselle toiminnalle ja heidän käsitykselleen itsestään ammatillisena toimijana. Edellä sanotun valossa näyttää siltä, että häpeä kietoutuu ammatilliseen toimintaan ja toimijuuteen sekä erityisesti niihin tilanteisiin, joissa työntekijä kokee epäonnistuneensa. Onkin tärkeää ymmärtää, miten häpeä vaikuttaa ammatilliseen toimintaan ja työntekijän ammatilliseen toimijuuteen.

3 Häpeä ja ammatillinen toimijuus

Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan työntekijöiden osallisuutta, sekä vaikutus- ja valinnanmahdollisuuksia työelämässä. Ammatillinen toimijuus on vahvasti kytköksissä persoonalliseen ja ammatilliseen identiteettiin. Persoonallinen ja ammatillinen identiteetti ilmenee ja koostuu ihmisten elettyinä ja kerrottuina kokemuksina sekä tunteina minuudesta. (Eteläpelto ym. 2017, 7.) Häpeän kokemukset ovat myös kytköksissä persoonalliseen ja ammatilliseen identiteettiin, ja täten myös ammatilliseen toimijuuteen. Esittelen tässä luvussa ensin toimijuutta, ammatillista toimijuutta ja ammatillisen toimijuuden teorian, joka toimii tämän tutkielman teoriapohjana. Siirryn tämän jälkeen esittelemään häpeän merkitystä ammatilliselle toimijuudelle.

3.1 Ammatillinen toimijuus

Toimijuus on ajankohtainen ja monitahoinen ilmiö. Toimijuudesta voidaan puhua eri tavoilla riippuen siitä, missä tilanteessa ja missä kontekstissa toimijuutta käsitellään. Käsitteenä toimijuus on siis laaja-alainen ja kirjava. Anthony Giddens (1984, 9–10) määrittelee toimijuuden toiminnaksi, jossa ihmiset toimivat tarkoituksenmukaisesti. Jotta toimijuus toteutuu, pitää ihmisten olla kykeneväisiä toimimaan aikomuksiansa mukaisesti ja valtaa saada aikaan tapahtumia sekä valtaa puuttua niihin (Giddens 1984, 9–10). Marjatta Vanhalakka-Ruohon (2014, 199) mukaan toimijuus on prosessi, jonka keskiössä on se, kuinka ihminen asemoituu ja ottaa paikkansa suhteessa sosiaalisiin toimintakehyksiin. Eteläpelto ym. (2017, 7) toteavat, että toimijuus perustuu menneisyyteen, mutta se sisältää aina myös tulavaisuusorientaation. Toimijuus on kyvykkyyttä toimia aikomusten mukaisesti sekä ihmisen valtaa ja mahdollisuutta tehdä erilaisia päätöksiä ja valintoja (Eteläpelto ym. 2017, 7; Giddens 1984, 9–10).

Marjo Romakkaniemen (2010, 138) mukaan toimijuutta ohjaavat ihmisen kokemukset erilaisista mahdollisuuksista, joiden kautta muodostuu käsitys siitä, mikä osa ympäröivästä yhteiskunnasta ja sen mahdollisuuksista on hänen tavoitettavissaan. Usein toimijuuteen liitettäviä termejä ovat aktiivisuus, kannanottaminen, osallisuus, vaikutus- ja valinnanmahdollisuus sekä toimintatavoista päättäminen (Vähäsantanen 2014, 130). Eteläpelto ym. (2017, 7) toteavat

toimijuuden olevan vahvasti kietoutunut persoonalliseen ja ammatilliseen identiteettiin, näyttäytyen ja koostuen ihmisten elettyinä ja kerrottuina kokemuksina sekä tunteina minuudesta. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan työntekijöiden osallisuutta, sekä vaikutus- ja valinnanmahdollisuuksia työelämässä (Eteläpelto ym. 2017, 7).

Eteläpelto ym. (2017, 16–17) toteavat ammatilliseen toimijuuteen kytkeytyvän kuusi ulottuvuutta, jotka luovat pohjaa ammatillisen toimijuuden rakentumiselle. Nämä ulottuvuudet ovat päätösten tekeminen työssä, kuulluksi tuleminen työssä, yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen, työkäytäntöjen uudistaminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu sekä uran rakentuminen (mt.). Työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa ja kehityksessä Eteläpelto ym. (2017, 6) tuovat esille sen, miten työntekijältä vaaditaan jatkuvaa kykyä sopeutua muutoksiin samalla työstäen käsityksiä itsestään ammatillisena toimijana. Työntekijän on muutosten keskellä sisäistettävä sekä vanhat että uudet työroolit ja kehitettävä tietoja ja taitoja samalla uudistaen omaa ammatillista identiteettiään ja toimijuuttaan (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 202). Ammatillinen toimijuus käsitteenä korostaa työntekijän näkökulmaa työelämän jatkuvan muutoksen ja kehityksen tasapainottelussa. Ammatillisen toimijuuden keskiössä on työntekijän oma työidentiteetti, jonka ympärillä työntekijä osallistuu, vaikuttaa, tekee valintoja ja ottaa kantaa. (Eteläpelto ym. 2017, 9.) Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että tätä työntekijöiden identiteettityötä ja toimijuuden edistämistä tuettaisiin työyhteisöissä. Mikäli työyhteisön resurssit, käytänteet ja kulttuurit eivät mahdollista tai tue identiteettityötä eli esimerkiksi oman ammatillisen toimijuuden tunnistamista työidentiteetin kehittämisessä, työntekijä voi kokea voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista. (Kirpal 2004, 218–219.)

Hyödynnän tutkielmassani Eteläpellon ym. (2017) teoriaa ammatillisesta toimijuudesta (kuvio 1). Tämän teorian mukaan ammatillinen toimijuus on prosessi, joka muodostuu työssä vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun avulla. Ammatillinen toimijuus muodostuu siis työpaikan sosiokulttuuristen olosuhteiden ja ammatillisten toimijoiden avulla. (Eteläpelto ym. 2017, 7–8.) Eteläpelto ym. (mt) korostavat toimijuuden käsittelyssä subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa, jonka mukaan toimijuus nähdään kytkeytyvän toimijan ja työympäristön väliseen vuorovaikutussuhteeseen.



Kuvio 1. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät Eteläpellon ym. (2017) mukaan.

Työpaikan **sosiokulttuuriset olosuhteet** kuten materiaaliset ehdot, fyysiset artefaktit, valtasuhteet, työkultuurit sekä siellä vallitsevat toiminta- ja puhetavat joko rajoittavat tai tukevat työntekijän toimijuutta. Työpaikan sosiokulttuurisilla olosuhteilla tarkoitetaan Eteläpellon ym. (2017, 7–8) mukaan toimijan eli työntekijän ja työpaikan työympäristön välistä vuorovaikutussuhdetta, ja siihen kytkeytyviä tekijöitä. Materiaalisilla ehdoilla tarkoitetaan työpaikan materiaalisia ehtoja, jotka joko rajoittavat tai tukevat työntekijän toimijuutta, fyysisillä artefakteilla tarkoitetaan fyysisiä ja aineettomia työvälineitä, kuten tietojärjestelmiä. Valtasuhteilla tarkoitetaan työpaikalla vallitsevia virallisia ja epävirallisia valtasuhteita. Sosiokulttuurisiin olosuhteisiin liittyy lisäksi työkultuurit sekä työpaikalla vallitsevat puhe- ja toimintatavat. Eteläpelto ym. (2017, 7–8) korostavat, kuinka ammatillinen toimijuus kytkeytyy vahvasti työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, ammatilliseen osaamiseen sekä aikaisempaan työhistoriaan ja -kokemukseen. Teorian mukaan nämä sosiokulttuuriset tekijät sekä ammatilliset toimijat muodostavat työntekijän ammatillisen toimijuuden (mt).

Ammatillisilla toimijoilla tarkoitetaan tämän teorian mukaan ammatillista identiteettiä, ammatillista osaamista ja kompetensseja sekä työhistoriaa ja -kokemusta. Ammatilliset toimijat kietoutuvat tiiviisti työntekijän ammatilliseen toimijuuteen. (Eteläpelto ym. 2017, 7–8.) Tutkielmassa tarkastelen Eteläpellon ym. (2017) teorian avulla, miten häpeän kokemukset vaikuttavat ammatilliseen toimijuuteen ja sen rakentumiseen. Eteläpellon ym. (2017) teoria soveltuu tutkielmaani, sillä sen avulla pystyn tarkastelemaan työyhteisöissä koettujen häpeän tekijöiden sijoittumista työpaikan sosiokulttuurisiin olosuhteisiin sekä ammatillisiin toimijoihin. Teorian avulla tarkastelen, millaista ammatillista toimijuutta häpeän tunnekokemukset ovat

rakentaneet, ja miten työntekijät ovat kyenneet vaikuttamaan, tekemään valintoja ja ottamaan kantaa niin, että he vaikuttavat työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihinsä.

3.2 Häpeän merkitys ammatilliselle toimijuudelle

Häpeän tunnekokemukset muovaavat osaltaan ihmisen identiteettiä, häpeän liittyessä ihmisen syvimpään olemukseen ja itseymmärrykseen (Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 8). Feinbergin ym. (2020) mukaan ihmiset kokevat usein työelämässä tilanteita, joissa he epäonnistuvat ja tuntevat tämän seurauksena häpeää. Häpeän kokemukset haastavat työntekijän ammatillista toimijuutta ja myönteisen ammatillisen identiteetin rakentumista, joka voi olla vahingollista niin työntekijälle itselleen, kuin koko työyhteisölle ja organisaatiolle. Häpeän kokemukset muovaavat työntekijän identiteettiä. Jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ihminen osallistuu aktiivisesti myös itse tähän muutokseen esimerkiksi rakentamalla ja muovaamalla omaa ammatillista identiteettiään (Kirpal 2004, 218–219).

Työelämän erilaisten haasteiden edessä ammatillisella toimijuudella on siis tärkeä ja ajankohdainen rooli (Mahlakaarto 2014, 47). Ammatillisen toimijuuden tärkeä rooli kytkeytyy etenkin ammatillisen identiteetin muodostumiseen ja toimintaympäristöjen uudistamiseen liittyen (Vähäsantanen 2014, 131). Työyhteisössä työntekijöiden ammatillista kasvua ja ammatillisen toimijuuden edistämistä tulisikin siis tukea. Pystyäkseen kasvamaan ammatillisesti ja kehittämään itseään, tulee työntekijän harjoittaa henkilökohtaista identiteettityötä ja saada tähän tukea työyhteisöltä. Mikäli työyhteisön käytänteet, kulttuuri ja resurssit eivät tue työntekijän identiteettityötä, työntekijä voi kokea voimattomuutta, vieraantumista ja uupumusta. (Kirpal 2004, 218–219.)

Häpeän kokemukset ovat yhteydessä työntekijöiden ammatilliseen toimintaan ja toimijuuteen, ja sitä kautta työntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän tiedon perusteella vaikuttaa siltä, että häpeän kokemukset kytkeytyvät etenkin työntekijöiden ammatillisen identiteetin rakentamiseen, ja sitä kautta ammatillisen toimijuuden toteutumiseen. Työelämän eri haasteiden kohtaaminen vaatii toimijuuden harjoittamista, jota häpeän kokemukset haastavat. Tämän vuoksi ammatillisen toimijuuden ja häpeän nivoutumista toisiinsa onkin tärkeää tarkastella.

4 Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuskysymykset ja aineisto

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia tekijöitä työelämässä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on, ja millaista ammatillista toimijuutta häpeän kokemukset rakentavat. Tutkimuskysymykseni ovat ”*Millaisia tekijöitä työyhteisöissä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on?*” ja ”*Millaista ammatillista toimijuutta häpeän tunnekokemukset rakentavat?*”

Käytän tutkielmassani Seija Lehtosen Työelämässä koettu häpeä -kirjoitusaineistoa vuosilta 2020-2021. Aineisto on peräisin yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta Ailasta ja se sisältää 44 kirjoituskutsulla kerättyä kirjoitusta liittyen työelämässä koettuun häpeään. Alun perin aineisto on kerätty tutkielmaan, jossa on selvitetty, mikä työelämässä aiheuttaa häpeän tunnetta. Aineisto on kerätty 13.11.2020- 05.03.2021 välisenä aikana sosiaalisen median kanaville levitettyjen kirjoituskutsujen avulla. Kirjoituskutsuissa vastaajia pyydettiin kirjoittamaan vapaamuotoinen tarina kokemastaan häpeästä työelämässä. Kirjoituskutsun ohjeistuksen mukaan tämä tarina sai olla muisto vuosien takaa tai lähiaikoina sattunut tapahtuma. Kirjoitusohjeissa vastaajia pyydettiin kuvaamaan, mistä syystä vastaaja on tuntenut häpeää sekä mitä vastaajan mielessä tapahtui häpeän hetkellä. Taustatietoina aineistossa on kysytty sukupuolta, ikäryhmää, koulutusta, sekä sitä, millä alalla vastaaja työskenteli häpeäkokemuksen aikana. (Lehtonen 2021.) Tämä kirjoitusaineisto on sopiva tarkastelemalleni aiheelle, sillä siinä on monipuolisesti ja kattavasti erilaisia kertomuksia häpeän tunnekokemuksista työelämässä. Aineistossa on 44 vastausta, joiden laajuus vaihtelee hieman. Pystyn vastausten avulla luokittelemaan häpeän eri tekijöitä käyttämäni Eteläpellon ym. (2017) teorian avulla. En ole rajannut kirjoitusaineistoa lainkaan, sillä haluan hyödyntää jokaista kertomusta. Tarkastelen näiden kertomusten perusteella häpeän tunnekokemuksia sekä millaista ammatillista toimijuutta häpeän tunnekokemukset rakentavat. Tutkimustulokset perustuvat ainoastaan käyttämäni aineiston kertomuksiin, eivätkä tutkimustulokset ole tämän vuoksi yleistettävissä.

4.2. Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Käytän analyysimenetelmänä tutkielmassani teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tämän menetelmän avulla voin luokitella aineistosta häpeän eri tekijöitä. Sisällönanalyysi on kvalitatiivinen perusanalyysimenetelmä, jonka avulla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä muodossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4). Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2018, luku 4.4.2) mukaan sisällönanalyysin avulla hajanainen aineisto pyritään järjestämään ymmärrettävään ja suppeaan muotoon lisäten sen informaatioarvoa. Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen, teorialähtöinen tai teoriaohjaava. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoria voi toimia analyysin tukena, mutta analyysi ei kuitenkaan perustu suoraan teoriaan; analyysiyksiköt poimitaan aineistosta aikaisemman tiedon ohjatessa analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.4.) Hyödynnän tutkielmassani Eteläpellon ym. (2017) teoriaa ammatillisesta toimijuudesta sen tarkasteluun, miten häpeän kokemukset näkyvät ammatillisen toimijuuden rakentumisessa.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineiston analyysin ensimmäinen vaihe on analyysirungon rakentaminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3). Aloitin analyysin silmäilemällä ensin aineiston läpi muutamaan kertaan ja tämän jälkeen merkitsin avainsanoja häpeän tekijöihin liittyen. Esitin aineistolle erilaisia kysymyksiä etsien vastauksia tutkimuskysymyksiini. Kartoitin aineistosta, millaisia tekijöitä vastaajat toivat esiin häpeän kokemuksista, miten vastaajat kuvasivat häpeän kokemuksia sekä millä tavoilla vastaajat kytkivät häpeän kokemuksia ammatilliseen toimijuuteen. Kartoitin myös aineistosta, millaiseen sävyyn vastaajat kirjoittivat häpeän kokemuksista ja miten vastaajat toivat esiin häpeän kokemusten seurauksia. Ryhmittelin tämän jälkeen häpeän eri tekijät ensin häpeän alaluokiksi ja yhdistin niitä häpeän yläluokiksi. Jatkoin sitten luokittelemalla häpeän yläluokat pääluokiksi Eteläpellon ym. (2017) teorian kategorioihin, ja erittelin, kuuluuko häpeän tekijä työpaikan sosiokulttuurisiin olosuhteisiin, vai ammatillisiin toimijoihin. Esimerkki luokittelusta: englannin kielen puutteellinen osaaminen (häpeän alaluokka), huono työn laatu (häpeän alaluokka) -> osaamattomuuden tuntemukset (häpeän yläluokka) -> Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit (häpeän pääluokka) -> Ammatilliset toimijat. Tämän jälkeen loin häpeän eri tekijöistä ja niiden jakautumisesta kuvion (kuvio 2) selkeyttämään tutkielman tuloksia.

Eteläpellon ym. (2017) teorian mukaan ammatillinen toimijuus on prosessi, joka muodostuu työssä vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun avulla. Kiinnostukseni kohdistuu siihen, millä tavalla teoriassa mainitut olosuhteet ja ammatillisen toimijan neuvottelu työssä vaikuttamisesta, työkäytäntöjen kehittämisestä sekä ammatillisesta identiteetistä ovat läsnä häpeän kokemuksissa. Tämä teoria soveltuu aineistooni, sillä pystyn sen avulla luokittelemaan häpeän eri tekijöitä ja asettamaan ne käyttämäni teoriaan ammatillisesta toimijuudesta ja sen prosessista

4.3 Tutkimusetiikka

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuus edellyttää hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tämän vuoksi myös tämä tutkielma noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus, sekä vastuunkanto. Luotettavuuden avulla varmistetaan tieteellisen toiminnan laadukkuus esimerkiksi suunnittelussa, menetelmissä ja analyyseissä. Rehellisyydellä tarkoitetaan, kuinka tieteellistä toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan ja siitä viestitään avoimesti ja oikeudenmukaisesti, yksityiskohtia salaamatta. Tieteellisen käytännön peruseriaatteiden mukaan on myös tärkeää osoittaa arvostusta esimerkiksi kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia sekä yhteiskuntaa kohtaan. Myös vastuunkanto, eli vastuun kantaminen koko tieteellisen toiminnan elinkaaresta on yksi tieteellisen käytännön peruseriaatteista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Olen tässä tutkielmassa noudattanut hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Käyttämäni aineiston vastukset ovat anonymisoitu, ja mahdolliset tunnistetiedot on poistettu. Käyttämäni aineiston kirjoituksista kahdesta on poistettu tunnisteita kolmansien henkilöiden anonymiteetin turvaamiseksi. Aineiston kirjoituskutsuissa vastaajilta on kysytty sukupuolta, ikäryhmää, koulutusta, sekä sitä, millä alalla vastaaja on työskennellyt häpeäkokemuksen aikana. En tuo kuitenkaan edellä mainittuja asioita ilmi tässä tutkielmassa varmistaakseni vastaajien anonymiteetin. Arkistoitavasta aineistosta on myös poistettu seitsemän vastausta, sillä nämä kirjoittavat eivät antaneet lupaa arkistointiin. Olen tuonut tässä tutkielmassa esiin, kuinka tämän tutkielman tulokset eivät ole yleistettävissä. Lisäksi olen itse tehnyt kertomusten pohjalta tulkintoja ja johtopäätöksiä.

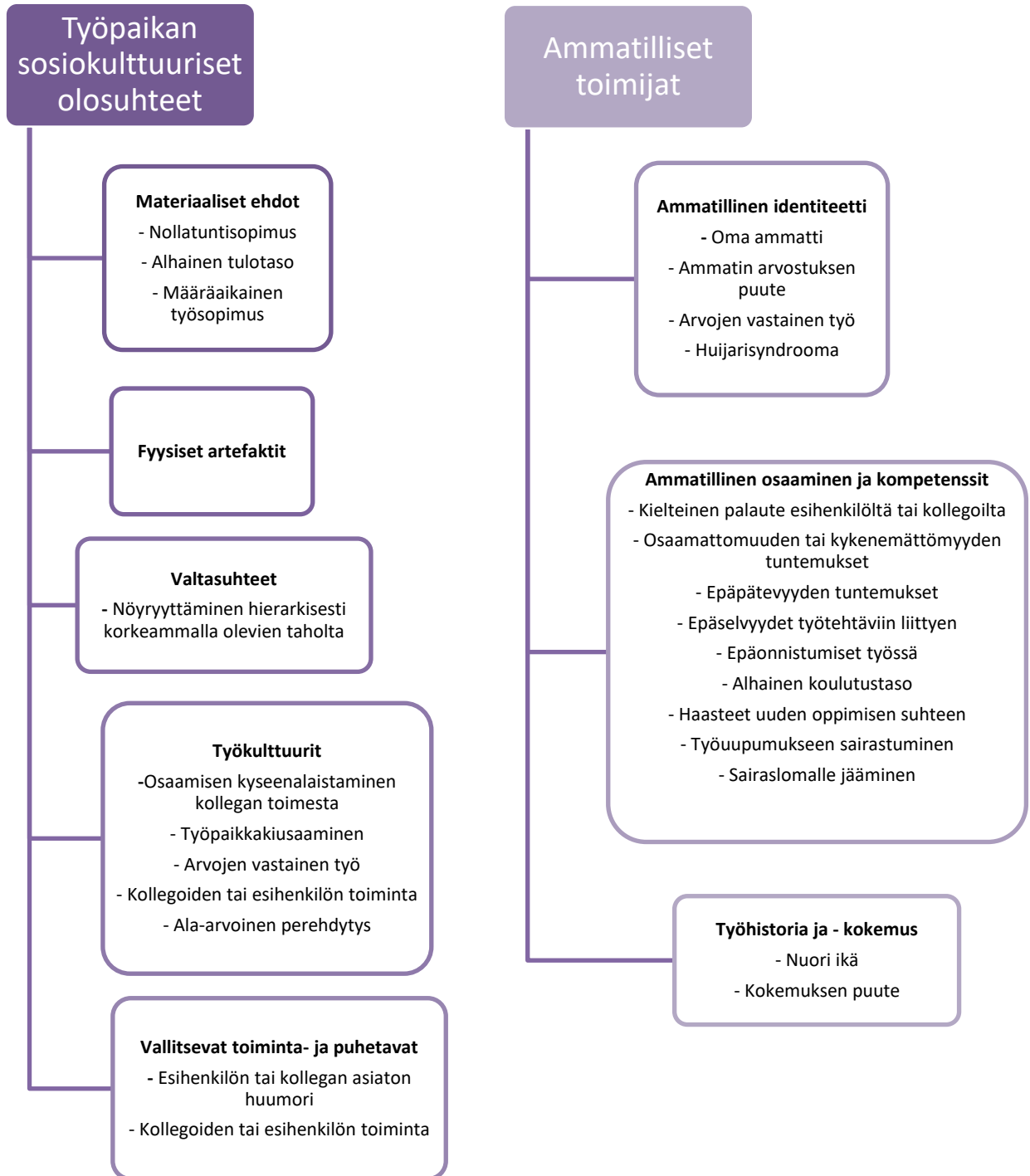
5 Tulokset

5.1 Tuloksista yleisesti

Tässä luvussa kuvaan ensin yleisesti tutkimustuloksia ja esittelen kuvion 2, johon olen luokitellut häpeän eri tekijät Eteläpellon ym. (2017) teoriaa apuna käyttäen. Tämän jälkeen kuvaan häpeän eri tekijöiden jakautumista työpaikan sosiokulttuurisiin olosuhteisiin. Avaan, millaiset häpeän eri tekijät jakautuivat sosiokulttuurisiin olosuhteisiin, ja niiden eri pääluokkiin. Tämän jälkeen esittelen häpeän jakautumista ammatillisiin toimijoihin ja niiden pääluokkiin. Vastaan näissä luvuissa ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni: *Millaisia tekijöitä työyhteisöissä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on?* Siirryn sitten kuvailemaan sitä, millaista ammatillista toimijuutta työpaikalla koettu häpeä näiden vastausten perusteella on rakentanut. Viimeisessä luvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni: *Millaista ammatillista toimijuutta häpeän kokemukset rakentavat?*

Aineiston kertomusten perusteella työelämässä koettujen häpeän kokemusten taustalla on kattavasti erilaisia tekijöitä. Olen koonnut näitä tekijöitä kuvioon 2 selkeyttääkseni häpeän eri tekijöitä ja niiden jakautumista Eteläpellon ym. (2017) teoriaan sijoitettuna. Häpeän eri tekijät sijoittuivat Eteläpellon ym. (2017) teoriaan suhteellisen tasaisesti kaikkiin pääluokkiin lukuun ottamatta *fyysiset artefaktit*, johon häpeän tekijöitä ei sijoittunut lainkaan. Kiinnostavaa on, kuinka iso osa häpeän tekijöistä sijoittui *työkulttuurien* sekä *ammatillisen osaamisen ja kompetenssien* pääluokkiin. Osan häpeän tekijöistä voisi sijoittaa useampaan Eteläpellon ym. (2017) teorian pääluokkaan. Esimerkiksi nöyryyttäminen johtotason tiimoilta olisi voitu sijoittaa joko *valtasuhteiden* pääluokkaan, tai *työkulttuurien* pääluokkaan. Olen myös sijoittanut joitain häpeän eri tekijöitä useaan eri pääluokkaan. Olen sijoittanut arvojen vastaisen työn sekä *ammatillisen identiteetin* pääluokkaan, että *työkulttuurien* pääluokkaan, sillä näissä kertomuksissa kyse oli erilaisista tilanteista, jonka vuoksi olen sijoittanut tekijät eri luokkiin. Ammatillisen identiteetin arvojen vastaisessa häpeän tekijässä kertomuksessa kuvailtiin sitä, kuinka työ oli hänen arvojensa vastaista. Työkulttuureihin sijoitetussa kertomuksessa kuvattiin sitä, kuinka työyhteisössä tehtiin päätöksiä, jotka olivat hänen arvojensa vastaisia. Olen

koonnut tutkielman loppuun taulukon (taulukko 1), jossa olen avannut, miten olen päätenyt luokittelemaan häpeän eri tekijät ala-, ylä- ja pääluokkiin Eteläpellon ym. (2017) teorian avulla.



Kuvio 2. Häpeän tekijät aineiston perusteella sijoitettuna Eteläpellon ym. (2017) ammatillisen toimijuuden teoriaan.

5.2 Häpeä ja työpaikan sosiokulttuuriset tekijät

Häpeä ja sen taustalla olevat tekijät sijoittuivat aineiston perusteella Eteläpellon ym. (2017) ammatillisen toimijuuden teoriaan. Osa näistä häpeän tekijöistä sijoittuivat teorian työpaikan sosiokulttuurisia olosuhteita kuvaaviin tekijöihin. Eteläpellon ym. (2017) mukaan työpaikan sosiokulttuurisilla tekijöillä tarkoitetaan *materiaalisia ehtoja, fyysisiä artefakteja, valtasuhteita, työkuulttuureja*, sekä työpaikalla *vallitsevia toiminta- ja puhetapoja*. Aineiston kertomusten perusteella häpeän kokemukset ja niiden taustalla olevat tekijät sijoittuivat näihin tekijöihin lukuun ottamatta *fyysisiä artefakteja*, johon häpeän tekijöitä ei sijoittunut lainkaan. Häpeän taustalla olevat tekijät sijoittuivat etenkin *työkuulttuureihin* sekä työpaikalla vallitseviin *toiminta- ja puhetapoihin*.

Kertomuksissa nousi esiin häpeän kokemuksia *työpaikan materiaalsiin ehtoihin* liittyen. Näissä kertomuksissa nousi esiin esimerkiksi nollatuntisopimukset, alhainen tulotaso sekä määräaikaiset työsopimukset. Vastaajat kirjoittivat, kuinka esimerkiksi nollatuntisopimus tuo epävarmuutta työn jatkuvuuden suhteen aiheuttaen häpeää. Eräs vastaaja kuvasi tuntemuksiaan nollatuntisopimuksesta näin:

Häpeää aiheutti nollatyösopimus, jolla työskentelin lähes viisi vuotta. Kaikki olisi ollut muuten hyvin, mutta tämä löysässä hirressä roikkuminen työn jatkuvuuden suhteen aiheutti häpeää, koska olin kuitenkin opiskellut yliopistoasteella. (K21)

Malinen (2003, 49) on esittänyt, kuinka riittämättömyys, mitättömyys ja alemmuudentunteet ovat voimakkaita häpeän aiheuttajia. Alemmuudentunteet ja mitättömyys korostuivatkin kertomuksissa, joissa häpeä liittyi *valtasuhteisiin*. Eräs vastaaja kertoi esimerkiksi kokemuksestaan, jossa esihenkilö oli nauranut hänen esittämälleen ehdotukselleen:

Olen useasti kokenut häpeää työelämässä. Ensimmäinen kerta oli kun yhtiön yhteistilaisuudessa, jossa oli tarkoitus pohtia uusia liikeideoita niin esittäessäni ideani

naispuolinen esihenkilö alkoi nauramaan idealleni. En enää ole esittänyt ideoita tämän henkilön läsnä ollessa. (K22)

Työntekijät kokevat usein häpeän tunteita työelämässä tilanteissa, joissa he epäonnistuvat täyttämään heihin kohdistuvia odotuksia (Feinberg ym. 2020). Edellisen kertomuksen perusteella vastaaja oli kokenut häpeää tilanteessa, jossa hän oli luultavimmin kokenut epäonnistuneensa täyttämään häneen kohdistuvia odotuksia. Kokemus oli vaikuttanut häneen kielteisesti, sillä hän kertoi, ettei ole enää esittänyt ideoitaan tämän henkilön läsnäollessa. *Työkulttuureihin* liittyvissä vastauksissa tuotiin esiin häpeän kokemuksia monipuolisesti työkuulttuuriin ja sen tapoihin liittyen. Eräs vastaaja kertoi, kuinka hän oli kokenut häpeää saamansa aliarvoisen perehdytyksen takia. Osa vastaajista oli taas kokenut myötähäpeää kollegoiden puolesta, esimerkiksi heidän työpaikaltansa myöhästelemisen takia. Eräs vastaaja kuvasi, kuinka hän oli hävennyt työyhteisössä tehtyjen yhteisten päätösten vuoksi, joiden takana ei voinut itse seistä. Joissain kertomuksissa kerrottiin kollegoiden aiheuttamasta nöyryyttämisestä, ja eriarvoistamisen kokemuksista:

Toimin koulunkäynninohjaajana ja etenkin jälkimmäistä asiaa olen oppinut häpeämään opettajan toimesta, jonka luokassa olen ollut ohjaajana useita vuosia. Hän muistaa, aina mainita minusta tai jostakusta toisesta "Eihän se ole käynyt edes lukiota". Hän on vanhempi opettaja, joka korostaa meidän eriarvoisuutta, koska olen "vain" avustaja. (K34)

Kertomuksessa ilmeni työntekijän kokemus opettajan aiheuttamasta nöyryyttämisestä ja työntekijöiden eriarvoistamisesta koulutustaustan perusteella. Aineiston vastauksissa nousi runsaasti esiin kertomuksia esihenkilöiden aiheuttamasta nöyryytyksestä aiheuttaen vastaajissa häpeää. Kainulainen ja Parente-Čapková (2011, 10) esittävät, kuinka valta ja hierarkia kytkeytyvät häpeään ja kuinka häpeää voidaan käyttää sääntelemisessä ja rankaisemisessa. Esihenkilöiden käytös korostui ja häpeän kokemukset nousivat esiin myös *vallitseviin toimintaja puhetapoihin* kytkeytyvissä kertomuksissa. Näihin liittyvissä kertomuksissa kuvattiin tilanteita, joissa häpeää oli aiheuttanut esihenkilön asiaton huumori, tilanteet, joissa kollega oli hiljentänyt tai keskeyttänyt kesken oman puheenvuoron, tai nauranut omalle ehdotukselle.

Kertomuksissa nousi esiin myös myötähäpeä oman esihenkilön tai kollegan käytökseen liittyen:

Esimieheni saattoi pullauttaa suustaan epäsopivia kommentteja ja tuntui, että yhteisissä tapaamisissa oman tiimin ulkopuolisten tahojen kanssa oli aina hiukan varpaillaan.

Esimerkiksi haastattellessamme yhdessä työntekijöitä uuteen yksikköön, hän kysyi yhdeltä hakijalta, hänen mielipidettä muista hakijoista, jotka olivat samassa ryhmähaastattelussa. Ja sitten vielä mainitsi, että hänen omat ajatukset olivat samanlaiset... Hakija vaikutti selkeästi hämmentyneeltä ja itse en tiennyt miten olisin ollut. (K8)

Suurin osa aineistosta esiin nousseista häpeän tekijöistä sijoittui sosiokulttuuristen tekijöiden *työkulttuurien ja vallitsevien toiminta- sekä puhetapojen* yläluokkiin. Näissä kertomuksissa korostui esihenkilön tai kollegan toiminta ja siitä aiheutunut häpeä. Kertomuksissa tuotiin esiin, kuinka esimerkiksi esihenkilöiden tai kollegoiden asiaton käytös oli aiheuttanut vastaajissa häpeää. Vastaajat kertoivat myös huolestuttavia kertomuksia esimerkiksi esihenkilön toteuttamasta nöyryyttämisestä, ja jopa työpaikkakiusaamisesta.

On huomionarvoista, kuinka osa Eteläpellon ym. (2017) teorian pääluokista asettuu hieman limittäin, osa aineistosta esiin nousseista häpeän tekijöistä olisi sopinut useampaan eri pääluokkaan. Aineistossa oli muutama kertomus esihenkilön toteuttamasta nöyryytyksestä ja siitä seuranneesta häpeästä, ja esimerkiksi tämän voisi sijoittaa teorian pääluokista valtasuhteisiin, työkulttuureihin tai vallitseviin toiminta- ja puhetapoihin. Päätin kuitenkin sijoittaa tämän valtasuhteiden pääluokkaan.

5.3 Häpeä ja ammatilliset toimijat

Aineiston kertomusten perusteella häpeän taustalla olevat tekijät kytkeytyivät vahvasti myös ammatillisiin toimijoihin. Mielenkiintoista on, kuinka moni vastauksista sijoittui *ammatillisen*

osaamisen ja kompetenssien pääluokkaan. Vastaajat nostivat esiin häpeän kokemuksia esimerkiksi englannin kielen puutteellisesta osaamisesta, saadusta kielteisestä palautteesta, osaamattomuuden ja kykenemättömyyden kokemuksista, epäonnistumisista, alhaisesta koulustasosta sekä työuupumukseen sairastumisesta sekä sen vuoksi sairauslomalle jäämisestä. Myös omaan ammatilliseen pätevyyteen ja sen riittämättömyyteen liittyvät häpeän kokemukset korostuivat kertomuksissa. Eräs vastaaja kertoi häpeän kokemuksesta omaan haavoittuvuuteen liittyen, ja heijasteli kertomuksessa omaa ammatillista pätevyyttään. Hän kuvaili tunteuksiaan näin:

Päällimmäisinä nousee mieleen tilanteet, joissa olen itkenyt työpaikalla kollegojen nähden. Eli oman haavoittuvuuden ja haurauden näyttäminen työpaikalla nolottaa. Sosiaalialan ammattilainen on yleensä tottunut itse kohtaamaan ja kannattelemaan muiden pahoinvointia, ja tarve olla ammattimainen ja rauhallinen kaikissa tilanteissa on suuri. On vaikeaa olla heikko, kun työkseen kannattelee muita. (K43)

Aineistosta ilmeni useampia samankaltaisia kertomuksia siitä, kuinka vastaajat olivat kokeneet häpeää ja puutteellisuutta omaa ammatillista pätevyyttä kohtaan. Näissä kertomuksissa vastaajat kertoivat, kuinka esimerkiksi oma ylipaino, omat lapsuuden traumat, sekä oman lapsen mielenterveyshaasteet haastoivat heidän näkemystään ammatillisesta pätevyydestä ja ammatillisesta osaamisesta. Sosiaalialalla työskentelevät vastaajat pohtivat, kuinka oman lapsen mielenterveyshaasteet tai oma ylipaino mahdollisesti näyttäytyi kollegoille ammatillisena epäpätevyyttenä. Tämä luultavasti johtuu siitä, että sosiaalialan työntekijöiden asiantuntijuuteen saattaa liittyä usein olettamus siitä, että työntekijä huolehtii sekä omasta, että läheistensä hyvinvoinnista ensisijaisen hyvin. Vastauksissa korostuivat myös epäonnistumisiin liittyvät häpeän kokemukset. Vastaajat kertoivat, kuinka epäonnistumiset ja niistä seuranneet tilanteet olivat aiheuttaneet häpeää. Useissa kertomuksissa vastaajat nostivat myös esiin, että heidän oma reaktionsa tapahtuneeseen hävetti heitä jälkikäteen:

Kyllähän aina tyhmä virhe töissä hävettää. Kerran kuitenkin kävi niin, että olin tehnyt inhimillisen virheen töissä (ei kovin iso asia), mutta siinä sitten esimiehen selvitellessä, että mitä tehdään, niin tein TOISEN virheen heti perään. Ja tässä kohtaa

sain ihan ihme paniikkikohtauksen. En pystynyt ajattelemaan mitenkään järkevästi, tein ihan kaiken väärin, en osannut korjata mokiani ja sen lisäksi en edes sanonut asiasta mitään esimiehelleni. Esimies tuli paikalle ja ihmetteli aika kovasti, että miten en sanonut asiasta mitään (hän siis huomasi sen melkein heti, kun tuli siihen). Rauhoituin vasta noin tunnin päästä sen verran, että pystyin tekemään yhtään mitään viisasta. Tämä kokemus kyllä hävettää ihan yli kaiken. Siis ei sille voi mitään, että joskus mokailee, mutta se, että en saanut sanottua yhtään mitään tästä tapahtuneesta. (K39)

On luonnollista, että ihminen pyrkii häpeää aiheuttaneesta asiasta tai tilanteesta eroon sen epämiellyttävän tunteen vuoksi. Häpeä voi jopa lamaannuttaa ihmisen toimintakyvyn, Häpeä on yhdistetty ihmisen taipumukseen sosiaalisesti vetäytyä, piiloutua, kadota, pidättäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta sekä eristäytyä muista ihmisistä. (De Hooge ym. 2018, 1671.) Malisen (2003, 47) mukaan häpeä voi jopa lamaannuttaa ihmisen toimintakyvyn, joka ilmenee myös yllä olevasta kertomuksesta. Voidaan siis todeta, että sillä, miten ihminen reagoi häpeän kokemukseen, voi olla merkitystä siihen, miten voimakkaana häpeän kokemus koetaan ja tunnetaan. *Ammatillinen identiteetti* ja siihen kytkeytyvät kokemukset korostuivat myös useissa kertomuksissa. Vastauksissa nousi esiin etenkin ammatillinen itsetunto, ja häpeän kokemusten seuraukset. Vastaajat kertoivat, kuinka ovat kokeneet häpeää esimerkiksi taloudellisen tilanteen tai epäselvien työhön liittyvien odotusten vuoksi. Vastaajat kuvasivat, kuinka nämä häpeän kokemukset olivat haastaneet heidän ammatillista itsetuntoaan:

Häpesin sitä että en voinut menneisyyteni vuoksi ottaa palkatonta opintovapaata, taloudellinen tilanteeni ei mahdollista sitä. Häpesin sitä, että annoin jonkun puhua minulle noin. Häpesin lyhyttä työkokemustani. Häpesin kaikkea itsessäni ja ammatillinen itsetuntoni oli murskana. (K3)

En tiennyt mitä minulta odotetaan, mitä minulta toivotaan tai miten saisin itseni ja näkemykseni kuulluksi. Minulla tai tekemisilläni ei ollut merkitystä. Pyysin turhaan ohjausta, toiveita, ideoita tai mitä tahansa. En mitään muuta koskaan saanut, paitsi romuttuneen ammatillisen itsetunnon. (K9)

Molemmat vastaajista käyttivät kertomuksissa voimakkaita sanavalintoja kuvatessaan, kuinka ”murskana” tai ”romuttunut” he kokivat heidän ammatillisen itsetuntonsa olevan. Nämä kertomukset tuovat esiin arvokasta tietoa siitä, millaisia vaikutuksia toistuvilla häpeän kokemuksilla työelämässä voi pahimmillaan olla. Voimakasta häpeän tunnetta voikin aiheuttaa riittämättömyys, alemmuudentunne, sekä mitättömyys (Malinen 2003, 49). Kertomuksissa tuotiin myös esiin häpeän kytkeytymistä omaan ammattiin ja sen arvostuksen puutteeseen liittyen. Kertomuksissa nousi esiin, kuinka esimerkiksi ammatin arvostuksen puute näkyi kehnossa palkassa, joka myös aiheutti vastaajissa häpeää. Eräs vastaaja kuvaili tuntemuksiaan ammatin arvostuksen puutteesta ja siihen kytkeytyvästä häpeästä näin:

Koen toisinaan häpeää ammatistani, koska selvästi koulunkäynnin ohjaajina on "ennen vanhaa" ollut nuoria aikuisia jotka eivät työllistyneet muualle ja olivat työkokeiluissa kouluissa. He olivat ehkä "reppanoita" ilman koulutusta, joita opettaja ohjaili koko ajan. Nyt toimin samassa ammatissa, koulutettuna siihen. Olen lähihoitaja. Rakastan työtäni. Olen oppilaita varten, mutta yleisesti ihmiset luulevat minun avustavan opettajaa. Palkka on pieni ja siihen liittyvä keskustelu on noloa. Toimin vielä osa-aikaisena. Ammattia ei arvosteta! Se näkyy palkassa ja yleisessä keskustelussa. (K31)

Kertomuksesta ilmeni, kuinka vastaaja häpesi ammattiaan sen arvostuksen puutteen vuoksi. Vastaaja toi kertomuksessaan ilmi, kuinka hän rakastaa työtään, mutta kokee, että hänen työtään ei arvosteta ja tämä on aiheuttanut vastaajassa häpeää. Kertomuksesta ilmeneekin häpeän sosiaalinen ulottuvuus; muiden ihmisten toiminta on aiheuttanut vastaajalle häpeän tuntemuksia hänen ammatinsa vuoksi. Vastaaja selkäesti välittää siitä, mitä muut ajattelevat hänen ammatistaan, joka vahvistaa Kainulaisen ja Parente- Čapková (2011, 9) näkemystä siitä, kuinka häpeä tunteena perustuu siihen, että ihminen kokee merkityksellisenä, mitä hänestä ajatellaan.

Suurin osa häpeän tekijöistä sijoittui ammatillisten toimijoiden tekijöistä *amatillisen osaamisen ja kompetenssien* pääluokkaan. Näissä kertomuksissa korostui etenkin osaamattomuus-

den, epäpätevyiden tuntemukset sekä epäonnistumisen kokemukset. Kertomuksissa korostuivat riittämättömyiden ja alemmuuden tuntemukset, ja kuinka häpeän kokemukset olivat vaikuttaneet heidän ammatilliseen itsetuntoonsa heikentämällä sitä.

5.4 Häpeän vaikutukset ammatilliseen toimijuuteen

Vastaajat kuvasivat kertomuksissaan, millaiset tilanteet ja millaiset tekijät ovat aiheuttaneet häpeän kokemuksia työpaikalla. Tämän lisäksi vastaajat kuvailivat sitä, miten häpeän kokemukset ovat vaikuttaneet heidän ammatilliseen toimijuuteensa. Kertomuksissa nousi esiin, millä tavoilla häpeän kokemukset olivat esimerkiksi aiheuttaneet lamaantumista, tai tilanteesta pakenemista tilanteen tuskallisuuden vuoksi. Malisen (2003, 47) mukaan ihmiselle on luontaista vaistomaisesti torjua ja välttää häpeää aiheuttavia tilanteita niiden epämiellyttävien tunteiden vuoksi. Eräs vastaaja toi kertomuksessaan esiin, kuinka häpeä on saanut aikaan hänessä jopa paniikin ja kyvyttömyyden tunteita, ja johtanut tilanteesta poistumiseen:

Joudun paniikkiin ja menen monesti aivan sekaisin kyvyttömyyteni takia. Joskus pitää mennä itkemään takahuoneeseen ja rauhoittumaan. Sitä tuntee itsensä silloin niin surkeaksi ja täydellisen epäonnistuneeksi ihmiseksi. (K29)

Kertomuksen perusteella häpeän tunnekokemus oli haastanut vastaajan ammatillista toimijuutta. Vastaaja kuvasi, kuinka häpeä ja siitä aiheutunut kyvyttömyys toimia tilanteessa oli saanut aikaan negatiivista itsetuntemusta. Monet vastaajista kuvailivat kertomuksissaan häpeän kokemusten seurauksia. Suurin osa näistä seurauksista oli kielteisiä. Kainulaisen ja Parente-Čapková (2011, 10) mukaan häpeän seuraukset voivat olla joko myönteisiä, tai kielteisiä. Kertomuksissa, joissa tuotiin esiin häpeän kokemusten kielteisiä seurauksia, esiin nostettiin kokemuksia nöyryytyksestä sekä työpaikan vaihtamisesta. Eräs vastaaja kuvaili tuntemuksiaan häpeästä seuranneeseen työpaikan vaihtamiseen näin:

Turvauduin sosiaalityöntekijöihin ja työterveyshuoltoon. En halunnut mennä töihin. Pari päivää ennen joulua en enää päässyt töihin. En fyysisesti kyennyt menemään. Lopulta sairauslomaa kesti lähes kuukauden. Päädyin vaihtamaan työpaikkaa. (K3)

Tämän kertomuksen perusteella häpeän kokemukset haastoivat vastaajan ammatillista toimijuutta. Häpeän kokemukset aiheuttivat vastaajassa työkyvyttömyyttä, joka oli johtanut sairastumiseen ja lopulta työpaikan vaihtamiseen. Kertomuksen perusteella häpeä oli rakentanut rajoittavaa ja tukahduttavaa ammatillista toimijuutta; häpeä on rajoittanut ja tukahduttanut työntekijän kykyä vaikuttaa, tehdä valintoja ja ottaa kantaa. Osa vastaajista nosti kuitenkin myös esiin häpeän myönteisiä seurauksia. Vastauksissa korostui, kuinka epämiellyttävän häpeän kokemuksen jälkeen häpeää alkaa välttelemään, ja pyrkii jatkossa tekemään kaikkensa, ettei päädy häpeää aiheuttaviin tilanteisiin. Häpeä voikin toimia nöyryytyksen kokemusten varoittajana ja edellytyksenä sille, että ihmiset toimivat sääntöjen ja normien mukaan (Malinen 2003, 88–89). On kuitenkin huomattava, kuinka myös näissä kertomuksissa vastaajat toivat samalla esiin häpeän kielteistä tunnelatausta. Häpeän myönteisiä seurauksia kuvattiin kertomuksissa näin:

Positiivinen asia on se, että häpeän kautta sen asian muistaa varmasti oikein seuraavalla kerralla. (K17)

Häpeän tunteminen on opettanut minut refleктоimaan omaa käytöstäni ja toimintatapoja. En pelkää häpeää, mutta välttelen sitä. Olen vaativa itseäni kohtaan ja piiskaan itseäni henkisesti koittaen olla kokemuksesta oppinut, parempi ja fiksumpi ihminen, joka ei toistaisi virheitään. (K13)

Jälkimmäisestä kertomuksesta ilmenee, kuinka vastaaja suhtautui ankarasti itseään kohtaan välttääkseen häpeän kokemukset tulevaisuudessa. Hän kuvasi, kuinka ”piiskaa itseään henkisesti”, jotta ei toistaisi virheitään jatkossa. Vaikka kertomuksessa tuotiin esiin häpeän myönteisiä seurauksia, oli kertomuksessa nähtävissä selkeästi kielteinen lataus häpeää kohtaan, ja häpeän kokemus oli saanut vastaajassa aikaan ankaran suhtautumisen itseään kohtaan. Näiden kertomusten perusteella häpeän kokemukset ovat olleet osittain myönteiset, ja osittain

kielteiset; häpeän kokemukset ovat aiheuttaneet huolellista toimijuutta ja opettaneet itse-reflektointia. Toisaalta häpeän kokemukset ovat näiden kertomusten perusteella saattaneet haastaa työntekijöiden ammatillista toimijuutta, sillä häpeän kokemukset ovat luultavasti vaikuttaneet kielteisesti työntekijöiden kokemukseen itsestään ammatillisena toimijana sekä omaan osaamiseen että kompetensseihin luottamiseen. Kertomuksista voi päätellä, että häpeän kokemukset ovat luultavasti olleet kiperiä ja epämiellyttäviä kokemuksia, joita he pyrkivät jatkossa välttämään.

On myös huomionarvoista, että myönteisiä häpeän seurauksia oli vain muutamassa aineiston kertomuksessa. Muuten vastaajat toivat esiin ainoastaan häpeän kielteisiä seurauksia. Eteläpellon ym. (2017, 7–8) mukaan ammatillinen toimijuus on prosessi, joka muodostuu työssä vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun avulla. Kertomusten perusteella näyttää siltä, että häpeän kokemukset ovat haastaneet työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja sen toteutumista erilaisilla tavoilla. Kertomusten perusteella häpeän kokemukset rajoittivat työntekijöiden kykyjä ja mahdollisuuksia vaikuttaa työssä ja osallistua. Kertomuksissa tuotiin esiin, kuinka häpeä on lamaannuttanut, aiheuttanut kyvyttömyyttä toimia, vaikuttanut rajoittavalla tavalla siihen, miten työntekijä toimii tulevaisuudessa, sekä johtanut jopa sairastumiseen ja työpaikan vaihtamiseen. Häpeällä on ollut kertomusten perusteella kielteinen vaikutus heidän kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työssä ja osallistua. Häpeän kokemukset ovat kertomusten perusteella myös luultavasti rajoittaneet työntekijöiden kykyä kehittää työkäytäntöjä. Kertomuksissa tuotiin esiin haasteista saada itseään tai ideoitaan kuulluksi, vähättelyä, sekä tai ehdotuksille ja ideoille naureskelua esihenkilön toimesta. Näiden kertomusten perusteella vaikuttaisi siltä, että työntekijät on jollain tavalla sivuutettu ja he ovat kokeneet vähättelyä liittyen työkäytäntöihin.

Häpeän kokemuksista on seurannut vastaajille myös epävarmuutta koskien omaa ammatillista toimijuutta, eli häpeä on vaikuttanut negatiivisesti heidän ammatillisen identiteettinsä neuvotteluun. Vastaajat nostivat kertomuksissaan esiin, kuinka häpeän vuoksi heidän ammatillinen itsetuntonsa on murskaantunut ja romuttunut, ja kuinka häpeä on aiheuttanut nöyryytyksen, kykenemättömyyden ja osaamattomuuden kiperiä tunnekokemuksia. Kertomuksissa tuotiin esiin, kuinka häpeän kokemukset ovat vaikuttaneet kielteisesti ammatillisen identitee-

tin rakentumiseen ja sen neuvotteluun. Häpeän kokemukset työpaikalla ovat näiden kertomusten perusteella haastaneet ja rajoittaneet työntekijöiden ammatillista toimijuutta, joka on ilmennyt haasteina työssä vaikuttamisessa, työkäytäntöjen kehittämisessä sekä kielteisinä kokemuksina ammatillisen identiteetin rakentumisessa.

6 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tutkimuskysymyksiä oli tarkastella, millaisia häpeän tekijöitä työelämässä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on, ja millaista ammatillista toimijuutta nämä häpeän kokemukset rakentavat. Olen luokitellut käyttämäni aineiston perusteella häpeän eri tekijöitä Eteläpellon ym. (2017) ammatillisen toimijuuden teorian avulla. Kertomusten perusteella työelämässä koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla on monipuolisesti erilaisia tekijöitä, joista osa sijoittuu työpaikan sosiokulttuurisiin tekijöihin, ja osa ammatillisiin toimijoihin. Häpeän tunnekokemukset ovat kertomusten perusteella haastaneet työntekijöiden ammatillista toimijuutta, ja häpeän tunnekokemukset ovat rakentaneet rajoittavaa, epävarmaa, epäselvää, tukahduttavaa sekä huolellista ammatillista toimijuutta.

Häpeän kokemusten taustalla olevista tekijöistä osa sijoittui työpaikan sosiokulttuurisiin tekijöihin. Työpaikan sosiokulttuurisiin tekijöihin kuuluu teorian mukaan materiaaliset ehdot, fyysiset artefaktit, valtasuhteet, työkulttuuri sekä vallitsevat puhetavat- ja toiminnot. Mikään kertomuksissa esiin noussut häpeän tekijä ei sijoittunut fyysisten artefaktien pääluokkaan. Häpeän kokemusten taustalla olevat tekijät sijoittuivat kuitenkin kaikkiin muihin pääluokkiin. Materiaalisiin ehtoihin liittyen vastaajat nostivat esiin, kuinka esimerkiksi nollatuntisopimus, alhainen tulotaso ja määräaikaiset työsopimukset olivat aiheuttaneet vastaajille häpeän tunnekokemuksia. Valtasuhteisiin liittyen kertomuksissa taas nousi esiin nöyryytyksen kokemuksia hierarkisesti korkeammalla olevien henkilöiden taholta. Työkulttuureiden pääluokkaan sijoitetuissa häpeän tekijöissä korostui kollegoiden tai esihenkilön toiminta ja siitä aiheutuneet häpeän kokemukset, työpaikkakiusaaminen sekä arvojen vastainen työ. Näihin liittyvissä kertomuksissa vastaajat nostivat esiin, kuinka he ovat joutuneet häpeään oman esihenkilön tai kollegan puolesta. Kertomuksissa esiin nostettiin esimerkiksi esihenkilön asiaton käytös, tai työpaikalla toteutetut päätökset, jotka olivat vastaajan arvojen vastaisia ja tämän vuoksi aiheuttivat hänelle häpeää. Vallitseviin toiminta- ja puhetapoihin liittyvät kertomukset asettuivat hieman limittäin työkulttuureihin liittyvien kertomusten kanssa. Vallitseviin toiminta- ja puhetapoihin liittyvissä kertomuksissa esiin nostettiin kokemuksia työpaikan asiattomasta huumorista, sekä kollegoiden tai esihenkilöiden asiattomasta käytöksestä.

Työpaikalla koettujen häpeän tunnekokemusten taustalla olevista tekijöistä moni sijoittui ammatillisten toimijoihin. Ammatillisen identiteetin pääluokkaan sijoittuivat omaan ammattiin, sen arvostuksen puutteeseen, arvojen vastaiseen työhön sekä huijarisyndroomaan liittyviä häpeän tekijöitä. Näissä kertomuksissa vastaajat nostivat esiin, kuinka oma ammatti ja sen arvostuksen puute on aiheuttanut heille häpeän kokemuksia. Myös omien arvojen vastainen työ oli aiheuttanut vastaajissa häpeää. Eräs vastaaja nosti myös esiin huijarisyndrooman, pohtien miten huijarisyndrooma on haastanut työelämässä kyvykkyyden ja osaamisen tuntemuksia, ja aiheuttanut tätä kautta häpeää. Suurin osa aineiston kertomuksista sijoittui ammatilliseen osaamiseen ja kompetensseihin liittyen. Tähän pääluokkaan liittyen vastaajat nostivat esiin häpeän kokemuksia esimerkiksi englannin kielen puutteellisesta osaamisesta, saadusta kielteisestä palautteesta, osaamattomuuden ja kykenemättömyyden kokemuksista, epäonnistumisista, alhaisesta koulutustasosta sekä työuupumukseen sairastumisesta sekä sen vuoksi sairaslomalle jäämisestä. Myös omaan ammatilliseen pätevyyteen ja sen riittämättömyyteen liittyvät häpeän kokemukset korostuivat kertomuksissa. Häpeän tekijöistä osa sijoittui myös työhistoriaan ja -kokemukseen liittyen. Näihin liittyvissä kertomuksissa vastaajat kertoivat, kuinka häpeää oli aiheuttanut esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa esihenkilö ei ollut antanut vastaajalle tarpeeksi vastuullisia työtehtäviä. Kertomuksissa nousi esiin myös vastaajan kokema häpeä nuoren iän takia, sekä aikaisemman työkokemuksen puutteen vuoksi.

Aineiston kertomusten perusteella voidaan todeta, että häpeän kokemukset ovat haastaneet vastaajien ammatillista toimijuutta. Eteläpellon ym. (2017, 7–9) teorian mukaan ammatillinen toimijuus on prosessi, joka muodostuu työssä vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun avulla. Kun tarkastellaan sitä, millaista ammatillista toimijuutta häpeän kokemukset ovat rakentaneet, onkin huomionarvoista tarkastella, miten häpeän kokemukset ovat vaikuttaneet vastaajien työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen sekä ammatillisen identiteetin kehittämiseen. Kertomusten perusteella häpeän kokemukset ovat haastaneet heidän mahdollisuuksiaan ja kykyjään vaikuttaa työssä tai kehittää työkäytäntöjä. Kertomusten perusteella häpeän tunnekokemukset ovat myös vaikuttaneet kielteisesti vastaajien ammatilliseen identiteettiin, ja sen muotoutumiseen. Kertomuksissa tuotiin esiin, kuinka häpeä on aiheuttanut osaamattomuuden, kykenemättömyyden ja

epäpätevyiden tuntemuksia ja vaikuttanut näin kielteisesti vastaajien työidentiteettiin. Vastajat jopa kuvasivat, kuinka häpeän vuoksi heidän ammatillinen identiteettinsä on murskana ja romuttunut.

Häpeän kokemuksia ja niiden seurauksia kuvattiin kertomuksissa pääosin kielteiseen sävyyn. Kainulaisen ja Parente-Čapková (2011, 10) mukaan häpeän seuraukset voivat olla joko myönteisiä tai kielteisiä. Myönteisiä häpeän seurauksia nousi esiin myös tämän aineiston kertomusten perusteella. Muutama vastaaja nosti kertomuksissaan esiin, kuinka he pyrkivät suoriutumaan eri työtehtävistä huolellisemmin välttääkseen häpeää aiheuttavia kokemuksia työelämässä. On kuitenkin hyvä huomioida, että myös näissä kertomuksissa häpeään kytkettiin vahva kielteinen lataus ja häpeä oli aiheuttanut ankaraa suhtautumista vastaajia itseään kohtaan. Voidaankin siis todeta, että näiden kertomusten perusteella häpeän kokemukset työpäivällä ovat rakentaneet rajoittunutta, epävarmaa, tukahdutettua, epäselvää ja huolellista ammatillista toimijuutta.

Häpeä on tunteena tahmea ja tukala, ja siihen kytkeytyy usein erilaisia kielteisiä tunteita, kuten kateus, viha, halveksunta, nöyryytys sekä inhotus (Munt 2007, 2). Häpeän kokemukset ovat yleisiä myös työelämässä. Toistuvat häpeän tunnekokemukset voivat olla sekä työntekijälle, että koko työyhteisölle vahingollisia. Työntekijät kokevat usein häpeän tunteita työelämässä tilanteissa, joissa he epäonnistuvat täyttämään heihin kohdistuvia odotuksia. (Feinberg ym. 2020.) Feinbergin ym. (mt.) mukaan työelämässä koetuilla häpeän kokemuksilla voi olla vahingollisia seurauksia, ja tämä ilmeni myös tämän tutkielman kertomuksista. Kertomusten perusteella työyhteisöissä koettujen häpeän kokemusten taustalla voi olla erilaisia tekijöitä ja tilanteita. Kertomusten perusteella häpeä koetaan usein voimakkaasti ja sen seuraukset voivat vaikuttaa merkittävästi työntekijän mahdollisuuksiin toteuttaa ammatillista toimijuutta. Häpeän kokemukset voivat vaikuttaa myös kielteisesti työntekijän käsitykseen itsestään ammatillisen toimijana ja heikentää työntekijän ammatillista itsetuntoa. Täytyy kuitenkin huomioida muutamia rajoituksia tämän tutkielman tuloksiin liittyen. Tämän tutkielman tulokset perustuvat Seija Lehtosen työelämässä koettu häpeä-aineistoon, johon on vastannut 44 ihmistä, ja tulokset perustuvat ainoastaan näiden ihmisten kokemuksiin ja kertomuksiin. Huomionarvoista on lisäksi se, kuinka olen itse tehnyt näiden kertomusten pohjalta tulkintoja ja johtopäätöksiä. Näiden syiden vuoksi tämän tutkielman tulokset eivät ole yleistettävissä.

Olen tässä tutkielmassa käsitellyt työyhteisöissä koettuja häpeän tunnekokemuksia ja ammatillista toimijuutta, ja niiden kytkeytymistä toisiinsa. Tutkielman perusteella voidaan todeta, että työyhteisöissä koetut häpeän tunnekokemukset ja ammatillinen toimijuus ovat yhteydessä toisiinsa. Häpeän tunnekokemukset ovat kertomusten perusteella haastaneet ammatillista toimijuutta. Tämä tulos on huomionarvoinen, sillä jatkuvasti kehittyvässä ja muuttuvassa työelämässä työntekijöiden ammatillinen toimijuus on merkittävässä roolissa. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin tärkeää, että työntekijöille mahdollistettaisiin ammatillisen toimijuuden tunnistaminen ja toteuttaminen. Mikäli työyhteisön resurssit, käytänteet ja kulttuuri eivät mahdollista työntekijälle tätä, voi työntekijä kokea voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista. (Kirpal 2004, 218–219.)

Häpeän yhteyttä ammatilliseen toimintaan ja ammatilliseen toimijuuteen olisi tärkeää tutkia ja tarkastella enemmän. Tämän tutkielman perusteella työyhteisöissä koetut häpeän kokemukset voivat olla haasteena ammatilliselle toimijuudelle, mutta myös työhyvinvoinnille. Tämän tutkielman tulosten perusteella työyhteisöissä koetut häpeän kokemukset olivat suurimmaksi osaksi kielteisiä. Jotta häpeästä voi seurata jotain myönteistä ja hyödyllistä, vaatii häpeä tunnistamista, tunnustamista, työstämistä sekä yrityksiä tuottaa uusia ajattelun tapoja (Kainulainen & Parente-Čapková 2011, 12). Tulevaisuudessa häpeään ja ammatilliseen toimintaan liittyvässä tutkimuksessa voitaisiin tarkastella esimerkiksi sitä, miten valta ja häpeä liittyvät työyhteisöissä toisiinsa. Miten esimerkiksi johtaja-asemassa olevat henkilöt kytkeytyvät työyhteisöissä koettuihin häpeän kokemuksiin ja millainen vastuu ja rooli heillä on häpeän kokemuksiin liittyen? Häpeä on tukala ja epämiellyttävä, mutta luonnollinen tunne (Munt 2007, 2). Se on monelle tuttu tunne niin yksityiselämässä, kuin työelämässä. Jotta sen vahingollisia seurauksia työelämässä voidaan ehkäistä, vaatii häpeä ja siihen kytkeytyvät tekijät lisää tarkastelua ja tunnistamista.

Lähteet

Bain, Alexander (1875) *The emotions and the will*. London: Parker.

De Hooge, Ilona & Breugelmans, Seger & Wagemans, Fieke & Zeelenberg, Marcel (2018) The social side of shame: approach versus withdrawal. *Cognition and Emotion*, 32 (8), 1671-1677.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2014) Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34(3), 202–214.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2017) Tutkimus – ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa Katja Vähäsantanen & Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä, ja Anneli Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 5–14.

Feinberg, Matthew & Ford, Bret & Flynn, Francis (2020) Rethinking reappraisal: The double-edged sword of regulating negative emotions in the workplace. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 161, 1–19. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597818305193>. Viitattu 6.5.2023

Giddens, Anthony (1984) *The constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of Californian Press.

Kainulainen, Siru & Parente-Čapková, Viola (2011) Häpeän latautunut toiminta. Esipuhe. Teoksessa Siru Kainulainen ja Viola Parente-Čapková (toim.) *Häpeä vähän! Kriittisiä tutkimuksia häpeästä*. Turku: Utukirjat, 6–23.

Kirpal, Simone (2004) Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9(3), 199–221.

Mahlakaarto, Salme (2014) Työidentiteetit pelissä ja peilissä – menetelmällisiä ratkaisuja toimijuuden vahvistamiseen. Teoksessa Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi, Katja Vähäsantanen,

Sanna Herranen, Mari Manninen ja Anneli Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Malinen, Ben (2003) Häpeän monet kasvot. Helsinki: Kirjapaja.

Munt, Sally (2007) Queer Attachments: The Cultural Politics of Shame. London: Taylor and Francis.

Romakkaniemi, Marjo (2010) Toimijuus masennuksen sosiaalisuutta jäsentämässä. *Janus* 18(2), 137–152.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. 2/2023.

Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (2014) Toimijuus elämäkulussa - ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus* 34(3), 192–201.

Vähäsantanen, Katja & Paloniemi, Susanna & Räikkönen, Eija & Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli (2017) Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa Vähäsantanen, Katja & Paloniemi, Susanna & Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli (toim.) Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 5–14.

Vähäsantanen, Katja (2014) Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus* 34(2), 129–133.

Liitteet

Aineisto

Lehtonen, Seija (Tampereen yliopisto): Työelämässä koettu häpeä -kirjoitusaineisto 2020-2021 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2021-09-27). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3521>

Taulukko 1. Häpeän tekijät luokiteltuina Eteläpellon ym. (2017) teoriaan.

Häpeän alaluokka	Häpeän yläluokka	Pääluokka, johon häpeän tekijä sijoittuu Eteläpellon ym. (2017) teoriassa
<p>Englannin kielen puutteellinen osaaminen</p> <p>Kielteinen palaute esihenkilöltä</p> <p>Epäonnistuminen työtehtäviin liittyen</p> <p>Huono työn laatu</p>	<p>Osaamattomuuden tuntemukset</p>	<p>Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit</p>
<p>Oma ylipaino (häpeä siitä, että kollegat pitävät epäpätevänä, sillä ”ei osaa pitää huolta itsestään”)</p> <p>Oman elämän traumaattiset tilanteet ja oman lapsen mielenterveyshaasteet (häpeä siitä, että kollegat pitävät epäpätevänä, sillä omassa henkilökohtaisessa elämässä haasteita)</p> <p>Omat puheenvuorot Teams-palaverissa (häpeä siitä, mitä on omien puheenvuorojen aikana sanonut ja mitä muut ajattelevat)</p> <p>Työpaikalta myöhästymiset</p> <p>Vastuun puute työtehtäviin liittyen (esihenkilö ei luota vastuullisia työtehtäviä itselle)</p> <p>Oman haavoittuvuuden ja haurauden näyttäminen työssä (esim. itkeminen), kun työssä täytyy kannatella ja auttaa muita</p>	<p>Epäpätevyyden tuntemukset</p>	<p>Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit</p>

Epäselvyydet omia työtehtäviä ja odotuksia kohtaan, mitä itseen kohdistuu työntekijänä	Epäselvyydet työtehtäviin liittyen	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Oksentaminen työyhteisön edessä Kollegan osaamisen kyseenalaistaminen Voimakas reagointi virheen tekemiseen töissä	Epäonnistumisen tuntemukset	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Työuupumukseen sairastuminen	Työuupumukseen sairastuminen	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Alhainen koulutustaso	Alhainen koulutustaso	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Haasteet uuden oppimisen suhteen	Haasteet uuden oppimisen suhteen	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Luokkahyppy, jonka seurauksena huijarisyndrooma akateemisessa maailmassa Esiintymistilanteet ja osaamattomuuden tuntemukset niihin liittyen	Osaamattomuuden tuntemukset	Ammatillinen osaaminen ja kompetenssit
Kokemukset työpaikkakiusaamisesta Kokemukset siitä, kun kollegat sivuuttavat ja kokee olevansa näkymätön	Työpaikkakiusaaminen	Työkulttuurit
Oman työpaikan tekemät päätökset, joiden takana ei voinut itse seistä	Arvojen vastainen työ	Työkulttuurit
Ala-arvoinen perehdytys	Ala-arvoinen perehdytys	Työkulttuurit
Myötähäpeä kollegan tai esihenkilön asiattoman käytöksen vuoksi (esim. epäasiallinen käytös työhaastattelussa, asiaton huumori) Kollegan hiljentäminen kesken oman puheenvuoron Kollegan nauraminen omalle ehdotukselle	Kollegan tai esihenkilön toiminta	Vallitsevat toiminta- ja puheetavat
Oma työpaikka	Oma ammatti	Ammatillinen identiteetti
Ammatin arvostuksen puute	Ammatin arvostuksen puute	Ammatillinen identiteetti
Arvojen vastainen työ	Arvojen vastainen työ	Ammatillinen identiteetti

Nollatyösopimus	Nollatyösopimus	Materiaaliset ehdot
Alhainen tulotaso	Alhainen tulotaso	Materiaaliset ehdot
Määräaikainen työsopimus	Määräaikainen työsopimus	Materiaaliset ehdot
Nöyryytyksen kokemukset hierarkisesti korkeammalla olevien tiimoilta	Nöyryyttäminen johtotasolta	Valtasuhteet
Nuori ikä	Nuori ikä	Työhistoria- ja kokemus
Kokemuksen puute	Kokemuksen puute	Työhistoria- ja kokemus