



Häpeä työelämässä

Kirsti Nissinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Kirsti Nissinen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Häpeä työelämässä
Sivu- ja liitesivumäärä 40 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia häpeän kokemuksia työelämässä. Tavoitteena oli selvittää tilanteet ja tapahtumat, jotka tuottavat häpeää ja mitkä asiat koetaan häpeällisiksi työelämässä. Lisäksi haluttiin selvittää mikä merkitys häpeäkokemuksilla on työhyvinvoinnin kannalta.</p> <p>Tietoperustassa käsiteltiin häpeää tarkastellen sitä monipuolisesti tunteena ja kokemuksena. Lisäksi häpeään tutustuttiin syyllisyyden, myötähäpeän ja suomalaisen kulttuurin viitekehkeissä. Tietoperustassa syvennyttiin myös työhyvinvointiin ja siihen kuuluviin työkykyyn, työn imuun ja työuupumukseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jossa hyödynnettiin Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua Seija Lehtosen vuosina 2020–2021 kerättyä ”Työelämässä koettu häpeä” -kirjoitusaineistoa. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Aineistosta muodostui tutkimuskysymysten ohjaamina neljä pääteemaa, jotka olivat tilanteet, tapahtumat, asiat ja työhyvinvointi.</p> <p>Tulokset osoittivat, että häpeää koetaan useiden erilaisten tilanteiden, tapahtumien ja asioiden yhteydessä työelämässä. Tilanteisiin oli yhdistettävissä vahvasti tapahtumat, joissa ollaan vuorovaikutuksessa eri työyhteisön jäsenten ja asiakkaiden kanssa. Häpeän todettiin myös vaikuttavan työhyvinvointiin kielteisesti erityisesti silloin, kun häpeäkokemuksia ei käsitelty työelämässä.</p> <p>Tulosten osoittamien työpaikkojen vuorovaikutuksellisten haasteiden vuoksi, jatkotutkimusehdotukset keskittyisivät edelleen häpeän tarkasteluun työelämässä ja työhyvinvoinnin viitekehkeissä. Haasteiden kohtaamiseksi voitaisiin myös luoda häpeän käsittelemisen opas organisaatioille.</p>
Asiasanat Häpeä, häpeäkokemus, työelämä, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tausta ja tavoitteet	1
1.2	Tutkimusaineisto ja tutkimuskysymykset	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi	2
2	Häpeä	4
2.1	Häpeä tunteena	4
2.2	Häpeä ja syyllisyys	5
2.3	Häpeän kokemus ja ilmeneminen	6
2.4	Myötähäpeä	7
2.5	Häpeän käsitteleminen	8
2.6	Häpeä suomalaisessa kulttuurissa	9
3	Työhyvinvointi	12
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	12
3.2	Työkyky	12
3.3	Työn imu	14
3.4	Työuupumus	15
3.5	Häpeä ja työhyvinvointi	15
4	Tutkimuksen toteutus	18
4.1	Aineiston esittely	18
4.2	Taustatiedot	19
4.3	Aineiston analyysimenetelmä	21
4.4	Aineiston käsittely	22
5	Tutkimustulokset	25
5.1	Häpeää tuottavat tilanteet ja tapahtumat	25
5.2	Häpeälliseksi koetut asiat	29
5.3	Häpeäkokemusten merkitys työhyvinvointiin	33
6	Pohdinta	35
6.1	Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset	35
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	37
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	38
6.4	Opinnäytetyöprosessi	38
	Lähteet	41
	Liitteet	45
	Liite 1. Kirjoituskutsu	45

1 Johdanto

Häpeä on tuttu tunne, mutta usein se saatetaan sekoittaa muihin tunteisiin ja näin ollen sen vaikutusta toimintaan sekä käyttäytymiseen voi olla vaikea ymmärtää. Vuosien aikana häpeää on tutkittu erilaisten asiayhteyksien kautta ja lisäksi sitä on alettu tarkastelemaan myös osana työhyvinvoinnin viitekehystä. Häpeän on tutkittu heikentävän työhyvinvointia sekä mielenterveyttä (Mayer, Viviers & Tonelli 2017, 2, 7–9). Aihe on yhteiskunnallisesti myös erityisen merkityksellinen, sillä tunteista ei ole totuttu puhumaan työelämässä Suomessa. Suomessa häpeästä puhuminen työpaikoilla koetaan edelleen omituisena. Tunteista puhumattomuus nähdään haittaavan myös työhyvinvoinnin kehittämistä työpaikoilla. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.)

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimushankkeen mukaan työhyvinvointi on laskenut entisestään vuodesta 2021. Tutkimus osoitti, että useampi kuin joka neljäs koki työuupumukseen liittyvää oireilua loppuvuodesta 2022. Tutkimuksessa huomattiin, että erityisesti nuorten työhyvinvointia kehittäessä tulisi panostaa yhteisöllisyyteen ja arvostukseen sekä onnistumisten huomioimiseen työpaikoilla. (Kaltiainen & Hakanen 9.3.2023.) Tutkimusprofessori Jari Hakanen korostaa työuupumukseen liittyvän itsensä kritisoimisen lisäksi useita tunteita, kuten häpeää, syyllisyyttä ja riittämättömyyttä. (Sarkkinen 18.6.2019.)

1.1 Työn tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyön aihe on valikoitunut kiinnostuksestani häpeään sekä sen ilmenemiseen työelämässä. Kiinnostus tunteisiin ja työhyvinvointiin herännyt omien kokemusten lisäksi työelämän aikana käytyjen keskusteluiden sekä opinnoissani suoritetujen kurssien myötä. Koin opinnäytetyön olevan lisäksi oivallinen tilaisuus perehtyä, tutkia ja ymmärtää häpeän tunnetta myös työelämän ja työhyvinvoinnin viitekehyksissä.

Opinnäytetyö ei ole opas häpeän käsittelemiseen työpaikalla vaan työn tavoitteena on, että aiheesta kiinnostunut saa ymmärryksen siitä, mikä häpeän vaikutus on työyhteisön jäseniin ja työhyvinvointiin. Tarkoituksena on myös rohkaista häpeästä puhumiseen rakentavasti työelämässä. Opinnäytetyö ei rajoitu tiettyyn organisaatioon, alaan, ammattiin, sukupuoleen tai ikään ja voi näin ollen hyödynnettävissä taustatiedoista riippumatta.

1.2 Tutkimusaineisto ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa hyödynnetään yhteiskuntatieteiden maisteriksi opiskelevan Seija Lehtosen keräämän ”Työelämässä koettu häpeä” -kirjoitusaineistoon. Aineisto on kerätty 2020–2021 välisenä aikana sosiaalisen median avulla levitetyllä kirjoituskutsulla. Aineisto sisältää 44 suomenkielistä kirjoitusvastausta,

joihin on vastattu kerääjän tekemän kirjoituskutsun ja -ohjeistuksen pohjalta. Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia tämän tutkimusaineiston analysoimisen avulla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada ymmärrystä häpeäkokemuksista työelämässä ja tarkastella niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Tavoitteiden saavuttamiseksi selvitetään tutkimuskysymysten avulla millaisten tilanteiden, tapahtumien ja asioiden yhteydessä häpeää koetaan työelämässä. Lisäksi tarkastelukulma kohdistuu tutkimuksessa siihen, millainen on häpeäkokemusten merkitys työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä tilanteet ja tapahtumat tuottavat häpeää työelämässä?
2. Mitkä asiat koetaan häpeällisiksi työelämässä?
3. Mitä merkitystä häpeäkokemuksilla on työhyvinvoinnin kannalta?

1.3 Opinnäytetyön rakenne ja peittomatriisi

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, tietoperustasta, tutkimuksen toteutuksen kuvaamisesta, tutkimustuloksista sekä pohdinnasta. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu kahdesta luvusta. Ensimmäisessä tietoperustassa käsitellään häpeää, jota tarkastellaan muun muassa tunteena ja kokemuksena. Lisäksi häpeään tutustutaan myötähäpeän ja suomalaisen kulttuurin viitekehyksissä. Toisessa tietoperustan luvussa syvennytään työhyvinvointiin ja avataan mitä työhyvinvointi ja siihen kuuluvat työkyky, työn imu ja työuupumus tarkoittavat. Luvussa käsitellään myös häpeän merkitystä työhyvinvoinnille.

Tutkimuksen luvussa neljä esitellään käytetty aineisto, vastaajien taustatiedot, analyysimenetelmä sekä kuvataan, miten aineistoa on käsitelty. Luku 5 sisältää tutkimuksen tulokset, missä vastataan tutkimuskysymyksiin. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimustuloksia, tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä jatkotutkimusehdotuksia. Lisäksi luvussa arvioidaan opinnäytetyöprosessia.

Alla oleva peittomatriisi auttaa lukijaa havainnollistamaan, missä tutkimuksen luvuissa tutkimuskysymyksiin vastataan. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tavoitteet	Tietoperusta	Tulokset
Tutkimuskysymys 1. Mitkä tilanteet ja tapahtumat tuottavat häpeää työelämässä?	2.1, 2.2, 2.4, 2.6	5.1, 6.1
Tutkimuskysymys 2. Mitkä asiat koetaan häpeällisiksi työelämässä?	2.1, 2.3, 2.6	5.2, 6.1
Tutkimuskysymys 3. Mitä merkitystä häpeäkokemuksilla on työhyvinvoinnin kannalta?	2.3, 3.5	5.3, 6.1

2 Häpeä

Tässä luvussa käsitellään häpeää. Aiheeseen syvennyttään tarkastelemalla häpeää muun muassa tunteena ja kokemuksena, tunteen käsittelemistä sekä häpeän roolia suomalaisessa kulttuurissa. Luvussa tarkastellaan myös häpeän aiheuttamia käyttäytymismalleja, jotta lukija saa paremman käsityksen tutkimuksen tulosten ymmärtämistä varten.

2.1 Häpeä tunteena

Häpeä on tunne, joka syntyy, kun ihminen kokee tehneensä jotain häpeällistä, moraalitonta tai sopimatonta. Häpeä on ollut lajimme selviytymisen kannalta merkityksellinen tunne. Häpeä luo tarpeen noudattaa kulttuurinormeja, lakeja ja käyttäytyä sopivalla tavalla osana yhteiskuntaa. Häpeää voi olla vaikeaa tunnistaa, minkä vuoksi ihminen pyrkii usein piilottamaan tunteen. Pitkään jatkuneena tunteesta voi tulla krooninen, jolloin ihminen kokee olevansa pohjimmiltaan virheellinen. (Cuncic 30.3.2023.)

Yhdysvaltalaisen häpeätutkijan Brené Brownin (2013, 74) mukaan häpeä on universaali tunne, jota kaikki tuntevat, joilla on kyky empatiaan ja inhimillisen yhteyden muodostamiseen. Empatialla tarkoitetaan kykyä asettua toisen ihmisen asemaan tunnetasolla ja älyllisesti. Sen avulla aistitaan toisen ihmisen tunteet, ajatukset sekä tilanteet, ilman että toinen on niistä erikseen kertonut. (Salonen 2017, 171.) Cuncic (30.3.2023) mainitsee, että universaalisuudestaan huolimatta jokainen kokee häpeän eri tavoin. Häpeää tai syyllisyyttä ei kuitenkaan välttämättä tunneta ollenkaan, mikäli ihmisellä on joitain psykiatrisia sairauksia, kuten psykopatiaa (Glicksman 12.9.2019).

Häpeä mielletään ja siitä puhutaan yleensä negatiivisena tunteena. Kaikilla tunteilla on kuitenkin oma merkityksellinen tarkoituksensa elämässä - myös häpeällä. Häpeän tehtävänä on pysäyttää ihminen reflektoimaan omaa tekemistään, joka on yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämätöntä. (Kujala 2020, 20.) Muista tunteista häpeä eroaa voimakkaasti sen välittömästä ja merkittävästä vaikutuksesta toimintakykyyn. Häpeän luoma välitön vaikutus on havaittavissa myös aivokuvantamisessa. (Olani 2021, 83.)

Häpeä vaikuttaa aivoissa siten, että se pysäyttää lyhytaikaisesti etuotsalohkon toiminnan sammuttaen kyvyn loogiseen ajatteluun. Lisäksi tunteella on vaikutus kehoon, joka voi ilmetä häpeävällä ihon kalpenemisena, pupillien supistumisena, pään ja kasvojen pienten lihasten laskeutumisena alaspäin sekä olkapäiden painumisena eteenpäin. (Olani 2021, 83, 96.) Kujala (2020, 11) korostaa häpeän vaikuttavan myös oikeassa aivopuoliskossa vaikeuttaen sanojen muodostamista. Psykologit ovat todenneet häpeän olevan järkytys tai shokki aiheuttaen lamaantumisen (Morgan 2008, 42–44).

Morganin (2008, 1) mukaan häpeä on läsnä läpi elämän ja ilmenee erilaisissa olosuhteissa. Sosiaalisena tunteena häpeä saa yksilön keskittymään itsensä arvioimisen lisäksi muiden ihmisten arviointiin itsestään. Myös kokemus ja havainnointi itsestä suhteessa muihin, kuten ikätovereihin, perheeseen, yhteisöihin ja jopa eri maihin sosiaalisessa kontekstissa, voi synnyttää häpeää. (Bath 2019, 127.)

Lisäksi tunne voi syntyä muun muassa esiintyessä ja tullessa syrjäytetyksi sekä sosiaalisen leimautumisen ja ennakkoluulojen vuoksi (Cuncic 30.3.2023). Tutkimuksessa, jossa tutkittiin eteläaafrikkalaisten häpeäkokemuksia työpaikoilla, ilmeni, että yksilön kasvojen menettäminen itsessä ja muissa lisäsi häpeää työpaikalla. Lisäksi häpeää lisäsi työtovereiden sekä esimiesten ja alaisten epäkunnioittava kohtelu. (Mayer ym. 2017, 9.)

Häpeä voi näyttäytyä muun muassa ohimenevänä, kroonisena, nöyryyttävänä, sisäistettynä ja myrkyllisenä häpeänä. Ihminen voi kuitenkin kokea myös tervettä häpeää. Terve häpeä auttaa luomaan omalle toiminnalle rajoja sekä huomaamaan omia negatiivisia toiminnan malleja joskus jopa huumorin avulla. Terve häpeä auttaa ihmistä huomaamaan käyttäytymisensä vaikutuksia myös muihin ihmisiin. (Cuncic 30.3.2023.)

2.2 Häpeä ja syyllisyys

Häpeä ja syyllisyys eroavat tunteina toisistaan. Arkiajattelussa nämä tunteet kuitenkin sekoitetaan usein keskenään (Brown 2013, 78; Kujala 2020, 12; Malinen 2010, 12). Häpeää ja syyllisyyttä pidetään itsetietoisina tunteina johtuen itselle merkittävistä epäonnistumisista tai rikkomuksista. Häpeää kokiessa keskitytään omaan itseensä ja viallisuuteensa, kun taas syyllisyydessä tekoihin, joita pidetään väärinä. (Tangney, Stuewig & Martinez 2014, 801–804.)

Syyllisyyden tunteen pyrkimyksenä on tapahtuneen vahingon korvaaminen muille, jotta syyllisyyden tunne poistuisi (Chi, Freidman & Lo 2015). Syyllisyyttä pidetäänkin häpeää helpommin hallittavana tunteena sen hyvitetävyyden vuoksi. Syyllisyys on helpommin korjattavissa ja käsiteltävissä sekä tunteesta yli pääseminen on helpompaa. Häpeän keskittyessä suoraan yksilön minuuteen, on se vaikeammin käsiteltävissä ja hyvitetävissä itselleen, jolloin se ei myöskään tunteena poistu. (Clough 2010, 27.)

Lickelin, Schmader, Curtis ja Ames (2005, 152, 153) toteuttivat tutkimuksen, joka osoitti häpeän ja syyllisyyden olevan erilaisia tunnereaktioita, joihin vaikuttavat yksilön erilainen yhteys ja arviointi väärintekijään. Tutkimuksessa selvisi, että syyllisyyttä tunnetaan toisen henkilön väärintekemisestä korreloiden, kuinka läheisiä ovat kyseisen henkilön kanssa ja kokevat velvollisuudekseen pystyä kontrolloimaan tämän tekoja. Häpeää puolestaan koetaan toisen henkilön vääränlaisesta toiminnasta korreloiden, kuinka henkilön käytös on merkityksellinen sosiaaliselle identiteetille, joka

jaetaan yhdessä väärintekijän kanssa, ja arvioidaan toisen henkilön käyttäytymisen olevan negatiivinen heijastus itsestään. Kumpikin tunne puolestaan aiheuttaa erilaisen käyttäytymisreaktion: syyllisyys halun hyvittää toisen tekemä vääritys ja häpeä halun etäännyä niin tilanteesta kuin itse väärintekijästä. (Lickel ym. 2005, 152–153.)

Tangney ja Dearing (2002, 2) käsittävät häpeän ja syyllisyyden yksilön sekä ihmissuhteiden kannalta rikastavina ja inhimillisinä tunteina, joilla on tärkeitä tehtäviä. Ne lukeutuvat myös moraalisiksi tunteiksi, jotka ohjaavat käyttäytymään ja toimimaan hyvän tavan mukaisesti. Niiden oletetaan ensisijaisesti ehkäisevän sopimatonta ja huonoa käytöstä sekä vääryyksiä. (Tangney & Dearing 2002, 2, 81.) Orth, Berking ja Burkhardt (2006, 1608) kiteyttävätkin näiden tunteiden syntyvän silloin, kuin moraaliset ja sosiaaliset normit eivät täyty.

Syyllisyyden ja häpeän tunnetta koetaan myös itsensä reflektoisissa ja arvioimisissa. Itsensä arvioiminen voi olla eksplisiittistä eli tiedostavaa tai implisiittistä eli tiedostamatonta. Arvioinnissa merkityksellisenä pidetään sitä, että näiden itsetietoisien tunteiden kohteena tarkastellaan itseään. Tällöin nämä moraaliset ja itsetietoiset tunteet voivat tarjota käyttäytymiselle vahvistuksen tai rangaistuksen. Tunteina ne toimivat niin sanotusti emotionaalisenä moraalisena barometrina, joka tarkoittaa omasta käyttäytymisestä saatavaa välitöntä palautetta sosiaalisesta ja moraalisesta hyväksyttävyydestä. Kielteisenä pidetyt syyllisyyden ja häpeän tunteet seuraavat, kun toimitaan hyvän tavan vastaisesti, esimerkiksi vahingoittaessa, rikkoessa tai virheen tehdessä. Myönteiset tunteet vastaavasti seuraavat silloin, kun toimitaan hyvän tavan mukaisesti. (Tangney, Stuewig & Mashek 2007, 2–3.)

2.3 Häpeän kokemus ja ilmeneminen

Malinen (2010, 178) korostaa ihmisten kokevan häpeän eri tavoin, ja sen näkyvät vaikutukset ovat yksilöllisiä riippuen pitkälti persoonasta. Häpeä ja sen ilmeneminen perustuu yksilön oman kokemuksen lisäksi myös maan historiaan, kulttuuriin sekä perinteisiin. Eri mailla ja kansanosilla on erilaiset vuorovaikutus- ja käyttäytymistavat, säännöt, arvot, uskomukset sekä lastenkasvatusperinteet. Nämä puolestaan vaikuttavat siihen, mitä ovat häpeällisiksi koetut asiat ja mikä tunteen voimakkuuden taso on. (Malinen 2010, 19.)

Häpeä on jaettavissa kahteen toisistaan poikkeavaan kokemukseen tarkoitettavaan ilmiöön: normaaliin reaktioon yllättävästä tapahtumasta ja sisäistettyyn häpeään. Normaali reaktio yllättävässä tapahtumassa voi olla esimerkiksi tehty virhe. Sisäistetty häpeä keskittyy syvällisesti omaan itseensä liitetystä huonommuuden kokemuksesta. Normaalisissa reaktioissa häpeä on hetkellinen tunne, kun taas sisäistetty häpeä on lamaannuttava ja haitallisesti vaikuttava kokemus elämässä. Sisäisen

häpeän ilmaantuminen kertoo siitä, että tarvitaan vanhojen asioiden ja kokemusten käsittelemistä. (Olani 2021, 83–84.)

Häpeä on tunne ja kokemus, jota ihminen pyrkii torjumaan eri tavoin. Torjuvan käyttäytymisen syynä on häpeän aiheuttama epämiellyttävä ja kipeä kokemus. (Malinen 2010, 142; Morgan 2008, 42–43.) Tunnetta kokevilla voi esiintyä erilaisia käyttäytymistapoja, kuten välttelemistä, piiloutumista tai suojautumista. Toisen ihmisen tai tapahtuman syyttäminen sekä epäaidon anteeksipyyntön esittäminen ovat konkreettisia häpeän aiheuttaman käyttäytymisen muotoja. (Brown 2013, 78.) Tällaisen käyttäytymisen syy perustuu paljastumisen pelkoon. Sitä vahvistaa puolestaan sen aikaansaama torjuva käyttäytyminen. Lisäksi tunteiden avoin käsittely estyy ja yksilön henkiset voimavarat heikentyvät. Häpeän tunteen kohtaamattomuus sitä torjuvalla käyttäytymisellä vaikuttaa niin ihmiseen itseän kuin muihin ympärillä oleviin ihmisiin. (Malinen 2010, 17.)

Työelämässä häpeä voi ilmetä siihen liitettävästä ilmiöstä, huijarisyndroomasta. Tällöin ihminen tuntee olevansa kokematon, osaamaton, tietotaidoton tai omaa vääristyneen käsityksen omista kyvyistään. Huijariajatuksia omaava pelkää usein paljastuvansa huijariksi, eikä sen vuoksi uskalla pyytää apua tai osoittaa epävarmuuttaan. Työelämään siirryttäessä, huijariajatuksia voi muodostua, sillä työelämässä tarvitaan erilaisia taitoja kuin esimerkiksi opiskellessa. (Lehtinen, Pasanen, Uusikangas 2021, 153–159.)

Organisaatioissa esimiesten olisi hyvä ymmärtää, että avun pyytäminen itsessään voi tuntua työntekijän näkökulmasta alentavalta ja häpeälliseltä. Avun pyytäminen voi olla hyvin vaikeaa työpaikoilla, sillä silloin työntekijä voi kokea paljastavan osaamattomuutensa ja puutteensa. Mikäli apua ja myötämielistä tukea ei tarjota, koetaan tilanteet hyvin noloiksi itselleen. Erilaisissa johtamiskeinoissa ja esimiehen kohdistuvissa odotuksissa painotetaan erityisesti kuuntelutaitoja, huomiointia, empaattisuutta, kohteliasta käyttäytymistä, erilaisuuden hyväksymistä ja kunnioitusta sekä kiinnostuksen osoittamista johdettavia kohtaan. Niiden päällimmäinen tavoite on välttää tuhoavia häpeän tunteita työyhteisössä. (Järvinen 2013, luku 10.)

2.4 Myötähäpeä

Häpeää voidaan tuntea itsensä lisäksi myös muiden puolesta, jolloin puhutaan myötähäpeästä. Malinen (2010, 20) esittää myötähäpeässä olevan kyse yksilön käsittelemättömän häpeän aktivoimasta tunnekokemuksesta. (Malinen 2010, 20.) Welten, Zeelenberg ja Breugelmans (2012, 836) kutsuvat tätä myös sijaishäpeäksi, jolloin yksilö kokee häpeää toisen henkilön käyttäytymisen puolesta, riippumatta siitä, miten yksilö on itse käyttäytynyt (Welten ym. 2012, 836).

Sijaishäpeä syntyy, kun ihminen kokee toisen ihmisen käyttäytymisen uhkaavan itseään mielikuvissaan. Sijaishäpeää voi esiintyä silloin, kun ihmisten minäkuvaan vaikuttaa häpeällinen

käyttäytyminen. Kokemukset ja tilanteet, joissa yksilön sosiaalinen identiteetti on jaettuna, voi vaikuttaa yksilön minuuteen sosiaalisen identiteetin uhkana. (Welten ym. 2012, 843–845.) Psykologi Lobato (23.12.2022) määrittelee sosiaalisen identiteetin tarkoittavan sitä, missä määrin yksilö kokee kuuluvansa osaksi yhteisöä. Se on mittausta siitä, kuinka merkitykselliseksi henkilö kokee yhteisön. Persoonallisuuden määrittelyyn vaikuttaa se, kuinka vahvasti yksilö kokee kuuluvansa yhteisöön. (Lobato 23.12.2022.)

2.5 Häpeän käsitteleminen

Clough (2010, 25) tekemässä katsauksessa ilmenee, että häpeä on työelämässä aihe, josta harvemmin keskustellaan esimerkiksi kokouksissa, arvioinnissa tai haastatteluissa. Se saatetaan enemmän ilmaista kiertoilmaisujen kautta, jolloin puhutaan muun muassa omasta nolostumisesta, jännityksestä, ahdistuksesta, riittämättömyydestä, epäonnistumisesta, yksinäisyydestä, huonosta itsetunnosta tai itseluottamuksesta. (Kujala 2020, 11.) Esimerkiksi haastatteluissa ei kysytä hakijalta hänen häpeällisyydestään, vaikka häpeä voi vaikuttaa merkittävästi suoritukseen ja johtamistyylisiin (Clough 2010, 25). Lange ja Järvinen (2019, 53) yhtyvät myös väitteeseen, että organisaatioissa ei käsitellä häpeää tarpeeksi jollei lainkaan. Jo itsessään häpeästä puhuminen voidaan kokea häpeällisenä. Pelloista, tunteista sekä epäonnistumisista puhuminen tai käyttäytymiseen puuttaminen voi hävettää ja tuntua vaikealta, sillä niihin liittyy häpeälle ominaisia piirteitä. (Lange & Järvinen 2019, 53.)

Häpeän tunne ei katoa sitä välttelemällä. Tunne säilyy alitajunnassa siihen asti, kunnes jokin tilanne käynnistää sen uudelleen (Malinen 2010, 142). Häpeän tunne voi helpottua esimerkiksi tunnustamalla ja erottamalla häpeän syyllisyydestä. Häpeästä puhuminen on yksi tärkein keino käsitellä sitä tunteena, vaikka siitä puhuminen saattaa synnyttää pelkoa. Puhumattomuus puolestaan antaa vain lisää valtaa häpeälle. (Brown 2013, 75.)

Häpeän tunteesta selviytyminen voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: oman häpeän tutkiminen välttelemisen sijaan, tunteen hyväksyminen ja hyväksynnän saavuttaminen. Ensimmäisessä vaiheessa on kyse siitä, että ymmärretään mistä omassa häpeässä on pohjimmiltaan kyse. Häpeä täytyy tunnustaa, jotta siitä on mahdollista selviytyä. Tunnustamista voi edesauttaa omien tunteiden reflektointi eri tilanteissa. On olennaista myös tarkastella milloin häpeän tunteet laukeavat: miten silloin reagoidaan ja millaisena itsemme tunnetaan. Tässä vaiheessa pyritään tutkimaan mistä häpeä on peräisin ja mitä vaikutuksia sillä on päätöksentekoon. (Cuncic 30.3.2023.)

Toisessa vaiheessa on tärkeä osoittaa ehdotonta rakkautta ja hyväksyntää itselleen sekä hakeutua turvallisten ihmisten ympäröiväksi. Muun muassa rehellisyys, puhuminen, tuntemusten jakaminen muille turvallisessa ympäristössä, auttaa tunteen hyväksymisessä. Viimeisessä vaiheessa

tavoitteena on poistaa vanhat uskomukset ja asenteet itsestään, jotka ovat keskittyneet viallisuuteen. Hyväksyntä todellisuudesta, virheellisyydestään ja siitä, että on rakastettava ja hyväksyttävä sellaisenaan, on osa tätä prosessia. Näiden vaiheiden jakaminen ymmärtäväisen ihmisen kanssa nähdään hyödyllisenä, vaikka prosessi itsessään onkin hyvin henkilökohtainen. (Cuncic 30.3.2023.) Kuva 1 tiivistää häpeästä selviytymisen kolmeen vaiheeseen.



Kuva 1. Häpeästä selviytymisen vaiheet (mukaillen Cuncic 30.3.2023.)

Viljamaa (2010, 37) esittää edellisten tutkijoiden tapaan, että häpeän käsittelemisessä voi auttaa tietoisuus siitä, että myös toiset ihmiset kokevat häpeää. Whitenerin (28.4.2021) mielestä tunteen jakaminen ja muihin ihmisiin yhteyden luominen vähentää taipumusta haitan aiheuttamiselle. Joten kokemusten jakaminen muiden kanssa vahvistaa ymmärrystä siitä, että muilla on täsmälleen samanlaisia tunteita ja kokemuksia. (Whitener 28.4.2021.) Käsittelemättömänä häpeä saattaa puolestaan vahvistaa vääristynyttä uskomustaan itsestään epäkelvöllisenä tai huonona (Olani 2021, 85).

2.6 Häpeä suomalaisessa kulttuurissa

Psykologi Pekka Järvinen (2013, luku 10) kuvaa suomalaista kulttuuria häpeäkulttuuriksi, joka on häpeää synnyttävä ja erilainen suhteessa muihin maihin. Suomalaisille tavallinen käytös kuten reagoimattomuus toisten läsnäoloon esimerkiksi hississä tai työpaikalle saapuessa voi tuntua toisesta kulttuurista tulevalta vieraalta ja epäkohteliaalta. (Järvinen 2013, luku 10.) Toisaalta tämä voi selittyä yksityisyyden ja oman tilan arvostamisella Suomessa (Infofinland 2023).

Ensimmäiset häpeän tunteet koetaan lapsena. Pelko hylätyksi ja torjutuksi tulemisesta ovat tunteita, joita moni kokee elämänsä aikana. Lapsuudessa koetut häpeäkokemukset voivat seurata läpi

elämän aikuisuuteen ja toistua yhtä voimakkaina tunnereaktioina, kuin tapahtuessaan ensimmäistä kertaa. Häpeän tunteen voimakkuuteen vaikuttavat häpeäkokemuksen edeltävät tunteet. Mikäli edeltävät tunteet ovat olleet positiivisia, häpeä tunnetaan voimakkaammin. (Malinen 2010, 78–79.)

Häpeää on suomalaisessa kulttuurissa käytetty kasvatukseen, jolla on kuritettu lapsia. Kotona tämä on voinut näkyä häpäisemällä lapsi vieraiden edessä tai koulussa opettajan toimesta, käskemällä lapsi nurkkaan häpeämään. (Järvinen 2013, luku 10.) Se kuinka voimakkaalta nöyryyttäminen ja nolaaminen voi tuntua, riippuu siitä, onko tilassa kyseisenä hetkenä muita henkilöitä. Lapsi kokee nöyryytystä ja häpeää, jos vanhemmat arvioivat ja huomauttavat lapsen ulkoisista ominaisuuksista, luonteenpiirteistä tai käyttäytymisestä muiden henkilöiden läsnä ollessa. Nämä nöyryyttävät ja häpeälliset kokemukset muistetaan usein vielä aikuisenakin. (Malinen 2010, 81–82.) Myös erilaiset latistavat suomalaiset sanonnat, kuten ”itku pitkästä ilosta” ovat olleet tyypillisiä reaktioita vanhemmilta lapsen iloon ja riemuun. Muun muassa näistä asioista voi johtua suomalaisten pelko joutua jo etukäteen mielessään tuomitsevien katseiden kohteeksi epäonnistuessaan. (Järvinen 2013, luku 10.)

Lapselta odotetaan usein käyttäytymistä, joka voi olla haastavaa aikuisellekin. Lapsen normeihin sopimaton käytös saattaa vanhemmissa aiheuttaa häpeää. Lapsi oppii säätelemään tunteitaan yhdessä aikuisen kanssa. Kuultu puhetapa vaikuttaa myöhemmin tapaan puhua itsellensä ja muille. (Kujala 2020, 23–24.)

Suomessa häpeä on herättänyt julkista keskustelua entistä enemmän ja sitä on käsitelty viime vuosina erilaisissa yhteyksissä. Sitä on pyritty tulkitsemaan ja arvioimaan muun muassa erilaisilla lukijoille suunnatuilla kyselyillä. Kyselyiden tuloksista on selvitetty esimerkiksi omaan työsuoritukseen liittyvää häpeää (Kallunki 17.11.2020) sekä ammatin (Löytömäki 71.11.2020), kielitaidon (Hallamaa 22.2.2023) ja taustatietojen (Kallunki 17.11.2020), kuten iän merkitystä häpeään.

Ylen ja Taloustutkimuksen toteuttaman kyselyn mukaan lähes joka viides vastaaja häpeää omasta työstä suoriutumista usein tai toisinaan. Yleisimpänä syynä häpeän kokemiselle on oma suoritus suhteessa työkavereiden suorituksiin. Kyselytutkimuksissa naiset, korkeakoulututkinnon suorittaneet, pienituloiset ja ikähaarukaltaan 25–34-vuotiaat ovat painottuneet häpeävien ryhmiksi oman suoriutumisen kannalta. (Kallunki 17.11.2020.)

Helsingin Sanomien teettämän ”Häpeätkö työtäsi” -verkkokyselyn mukaan työhäpeää koetaan monissa eri ammattiryhmissä. Kyselyssä häpeää herättävät ammatit olivat sellaisia, jossa koulutusta ei pidetty vaatimuksena, ja joihin haluamisen sijaan päädytään tai joudutaan. Vastausten perusteella esimerkiksi tietyn alan huono maine ja tehtävien tunnustamattomuus aiheuttivat työhäpeää vastaajissa. Kyselyssä työhäpeää tuotti myös pieni palkka. Kuten Ylen ja tutkimuslaitoksen

tuottamassa tutkimuskyselyn tuloksissa, häpeän aiheeksi nousi myös tässä kyselyssä toistuvasti alisuoriutuminen työssä (Löytömäki 7.11.2022).

Helsingin Sanomien tekemän toisen verkkokyselyn mukaan englannin kielen taito hävettää monia suomalaisia. Kyselyvastauksien perusteella häpeän ei katsottu olevan sidonnainen tiettyyn ikään. Kyselyissä työelämän näkökulmasta häpeä kielitaidosta esiintyi käytöksessä esimerkiksi puhumattomuutena, työtehtävien välttelemisellä, englanninkielisten asiakkaiden siirtämistä työkavereilla sekä erilaisten keinojen keksimisellä kielitaidon puutteellisuuden tai heikkouden peittämiseksi. (Hallamaa 22.2.2023.)

3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa syvennytään työhyvinvointiin. Työhyvinvointia tarkastellaan eri osa-alueiden avulla, joita ovat muun muassa työkyky, työn imu ja työuupumus. Lisäksi luvussa käsitellään häpeän merkitystä työhyvinvointiin sekä työorganisaation viitekehyksissä. Lukijalle halutaan luoda luvun avulla tietoisuus työhyvinvoinnin moninaisuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Työhyvinvointi on ollut tärkeä teema jo aikaisemmin, mutta sen merkitys on kasvanut työelämän murroksen myötä viime vuosien aikana. Useat työnantajat haluavat panostaa työhyvinvointiin ja sen tärkeys on tiedostettu työorganisaatioissa aikaisempaa paremmin. Työhyvinvointi onkin ollut näistä syistä keskustelun aiheena enenevässä määrin. (STTK 11.1.2017.)

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tasapainon löytämistä työn ja vapaa-ajan välillä tavalla, joka edistää yksilön terveyttä, taloudellista kannattavuutta ja henkilökohtaista tyytyväisyyttä. Terveen työhyvinvoinnin tilan omaava henkilö on tyytyväinen työhönsä ja vapaa-aikaansa sekä tekee juuri sitä, mikä tuottaa hänelle iloa. Hyvinvoinnin kehittämisen keskiössä on suorituskyvyn taso, vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa sekä yleinen menestyminen elämässä. (Washington State University s.a.)

Työhyvinvointi koostuu terveydestä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista sekä työstä ja sen mielekkyydestä. Hyvällä ja motivoivalla työyhteisön ilmapiirillä, työntekijöiden ammattitaidolla ja johtamisella voidaan nähdä olevan työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia. Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työssä jaksamiseen, tuottavuuteen, sitoutumiseen ja sairauspoissaolojen määrään. Hyvinvoinnin lisääntyessä jaksaminen, tuottavuus ja sitoutuminen kasvavat työssä. Lisäksi sairauspoissaolojen lukumäärät puolestaan kääntyvät laskuun. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Yksilö sekä työorganisaation johto voivat edistää työhyvinvointia monin eri tavoin. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on olennaista työn kokeminen mielekkääksi sekä motivoivaksi. Johdon tasolla on suotavaa huomioida erilaiset työskentelytavat, ja mahdollistaa työntekijöille heille sopiva tapa työskennellä. Myös vuorovaikutus ja yhteistyö organisaation jäsenten kanssa saavat yksilön kokemaan kuuluvansa työyhteisöön, mikä lisää voimakkaasti työhyvinvointia. (Washington State University s.a.)

3.2 Työkyky

Työkyky on mahdollista mieltää ja kuvata nelikerroksisen talon avulla. Kolme alimmaista kerrosta koostuvat yksilön omista voimavaroista ja ylin kerros puolestaan johtamisesta, työoloista ja työstä. Tavoitteena on kaikkien kerroksien jatkuva kehittäminen, jotta työkyky pysyisi vakaana.

(Työterveyslaitos s.a.b.) Kerroksia ja niiden kuntoa tulisi tarkastella ja miettiä kuinka voi itse vaikuttaa toiminnallaan työkyvyn ylläpitämiseen (Manka & Manka 2023, 95).

Ensimmäinen kerros koostuu terveydestä ja toimintakyvystä, joka jakautuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Nämä toimivat yhdessä työkyvyn perustana. Seuraavassa kerroksessa keskitytään osaamiseen, jonka pohjana toimii peruskoulutuksen lisäksi ammatilliset taidot ja tiedot. Olennaisena pidetään, että taidot ja tiedot pysyvät ajantasaisina koko työelämän ajan. Työkykyvaatimukset ja osaamisen alueita kehittyy koko ajan eri toimialoilla, jonka myötä toisen kerroksen tärkeys on korostunut muutaman viime vuoden aikana. Kolmatta kerrosta hallitsevat arvot, asenteet ja motivaatio. Yksityiselämän ja työelämän yhteensovitus on osana tätä kerrosta. Ratkaisevasti työkykyyn vaikuttaa yksilön asenteet työnteosta. Työkyky paranee ja vahvistuu, jos työ itsessään koetaan mieluisana ja sopivan haastavana. Puolestaan työkyvyn heikentymiseen vaikuttaa se, jos työ koetaan välttämättömänä osuutena elämässä ja on ristiriidassa omien odotusten kanssa. (Työterveyslaitos s.a.b.)

Työkykytalon ylin eli neljäs kerros muodostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Näiden lisäksi kerrokseen kuuluu itse työ, työpaikka sekä organisaatio. Kerroksen toiminnassa esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskiössä, jolloin näissä tehtävissä olevilla on vastuuvelvollisuus sekä organisoida että kehittää työkykyyn liittyvää toimintaa, ylläpitäen ja näin vahvistaen sitä. (Työterveyslaitos s.a.b.) Ylläpitävän toiminnan lähtökohtana pidetään sitä, että tukevia toimia tehdään ennen kuin työyhteisön jäsenten työkyky nähdään heikentyvän. Toiminta kohdistuu käytännössä organisaatiossa työntekijän ammatillisten valmiuksien ja motivaation kehittämiseen sekä terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Tarvittaessa työkykyä tukevat toimenpiteet voivat kohdentaa vain tiettyihin työntekijöihin, joilla on havaittavissa työkyvyn alenemista ja lisääntyvää sairastelua ja oireilua. (Paanetoja 2021, 152.)

Perusajatuksena työkyvyssä voidaan pitää työn ja yksilön voimavarojen tasapainoa sekä niiden yhteensopivuutta. Huomattavat muutokset tapahtuvat yleensä alimmissa kolmessa kerroksessa ajan kuluessa ja ihmisen ikääntyessä. Työn muuttuessa, neljännessä kerroksessa tapahtuvassa toiminnassa ei usein varauduta tarpeeksi ihmisten resursseihin suhteessa muutoksiin. Kun neljäs kerros laajentuu liian painavaksi, vaikuttaa se myös alempiin kerroksiin usein kielteisin seurauksin. (Työterveyslaitos s.a.b.)

Päävastuu työkyvyn ylläpitämisestä nähdään olevan työnantajalla. Työkyky on myös työntekijän oman aktiivisen toiminnan avulla edistettävissä ja ylläpidettävissä. (Paanetoja 2021, 152.) Työterveyslaitos (s.a.b) esittää myös päävastuun olevan niin yksilöllä kuin työnantajalla ja esimiehillä. Yksilön vastuualueena nähdään olevan erityisesti olevan omat voimavaransa ja puolestaan työnantajan sekä esimiesten vastuualueen koostuvat työstä sekä työoloista. Läheisten, kuten ystävien,

perheen ja sukulaisten suhteet toimivat tukena työkykytalolle. Yksilön työkykyyn merkitsee näiden suhteiden lisäksi yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. (Työterveyslaitos s.a.b.)

Työntekijän työkykyyn voi vaikuttaa huomattavalla tavalla myös johtamisen, työilmapiirin ja henkilösuhteiden vaikeudet. Työnantajan tulisi ennalta ehkäistä edellä mainittuja vaikeuksia toiminnallaan, josta säädetään myös lailla. Työnantajan on puututtava toiminnallaan epäkohtiin parhaansa mukaan, kun työntekijään kohdistuu epäasiallista kohtelua tai häirintää haitaten ja vaarantaen työntekijän terveyttä. Häirintää voidaan katsoa olevan työyhteisöstä eristämistä ja syrjintää, pelottelua, seksuaalinen häirintä, asiattomat ja vihjailevat viestit ja väheksyvät puheet. Se ilmenee usein tekona ja laiminlyöntinä, joka on toiminnaltaan toista loukkaavaa ja alistavaa sekä suunnitelmallista ja toistuvaa. (Paanetoja 2021, 149–150.)

3.3 Työn imu

Työn imu on suomennos englanninkielisestä termistä *work engagement*. Työn imu käsittää yksilön myönteisten tunteiden ja motivaation kokemisen työssä. (Paakkanen 2022, 75.) Tällöin yksilö nauttii työstään ja kokee sen merkitykselliseksi. Työn imu koostuu kolmesta osasta, jotka ovat omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Omistautumisessa on kyse merkityksellisyyden kokemuksesta, jolloin työssä koetaan lisäksi inspiraatiota, innokkuutta, ylpeyttä sekä sopivaa haasteellisuutta. Tarmokkuudesta puolesta puhutaan energisyyden kokemuksena, jolloin työhön halutaan panostaa myös koettelemusten yhteydessä. Uppoutuminen tarkoittaa sitä, että työstä nautitaan ja siihen keskitytään niin syvästi, että ajankulua ei edes huomata. (Työterveyslaitos s.a.c.)

Työn imua pidetään arvokkaana hyvinvoinnin kokemuksena, jolla on työntekijän lisäksi myönteinen vaikutus hänen yksityiselämälleen kuin työskentelemälleen organisaatiolle. Työntekijän mielenterveyteen, fyysiseen terveyteen ja työsuoriutumiseen vaikuttaa myönteisesti, kun työn imua koetaan. Myös organisaation taloudelliseen menestymiseen työntekijän kokemalla työn imulla on merkitystä. Kokemukset lisäävät muun muassa työntekijöissä aloitteellisuutta, sitoutuneisuutta ja halua auttaa muita. Työntekijä levittää tällöin myös työn imua työorganisaatiossa. Työn imua kokevat ovat onnellisimpia uskoen itse työn kohentavan yleisesti elämänsä laatua kuin sitä kokemattomat. (Työterveyslaitos s.a.c.)

Välittävällä ilmapiirillä on myös olennainen osa erityisesti muutostilanteissa ja raskaina hetkinä työstä suoriutumisen ja jaksaminen näkökulmasta. Työyhteisön antama tuki on äärimmäisen tärkeää työntekijän kohdatessa vastoinkäymisiä ja jaksamisen horjuessa. Loppuun palamisen riski kasvaa, mikäli tällainen tuki puuttuu. (Paakkanen 2022, 76–77.)

3.4 Työuupumus

Manka ja Manka (2023, 53) pitävät työuupumusta vastakohtana työn imulle, joilla on kuitenkin molemmipuolinen vaikutus toisiinsa. Työuupumus määritellään olevan häiriö, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä, jolloin yksilön psyykkiset voimavarat vähenevät. Tällöin työuupumusta kokeva henkilö menettää omistautumisensa työhön kuluttaen voimavaransa loppuun. (Sarkkinen 18.06.2019.)

Työssä on erilaisia voimavaroja, jotka parantavat työn imua ja sen myötä suojaavat työuupumukselta. Niitä ovat muun muassa työn monipuolisuus, innovatiivisuus, palkitsevuus, varmuus, vaikuttamismahdollisuudet, tavoitteiden ja työroolien selkeys sekä työajan joustavuus. Lisäksi voimavaroina pidetään työyhteisön sekä esimiehen antamaa tukea, ystävällisyyttä, arvostusta sekä muiden kokemaa työn imua. Edellä mainitut voimavarat eivät ainoastaan auta työntekijää työssä onnistumisessa vaan edistävät halua huolelliseen työskentelyyn. (Työterveyslaitos s.a.c).

3.5 Häpeä ja työhyvinvointi

Häpeällä on varsin epäsuotuisia vaikutuksia yksilön fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen ja käyttäytymiseen. Tehdyt tutkimukset osoittavatkin häpeän olevan yhdistettävissä erilaisiin mielenterveysongelmiin (Carden ym. 2018, 3, 15; Blythin ym. 2018, 17–21). Häpeän on tutkittu olevan vahvasti yhteydessä muun muassa masennukseen (Orth ym. 2006, 1615). Vielä 1990-luvulla masennuksen syynä ajateltiin olevan häpeän sijaan syyllisyyden tunne, kunnes tutkimukset osoittivat toisin. (Malinen 2010, 168).

Psykiatrian erikoislääkäri Aki Rovasalo (25.1.2022) määrittelee masennuksen olevan mielenterveyden häiriö, joka ilmenee ajattelussa, tunne-elämässä, toimintakyvyssä sekä jopa fyysisen toiminnan muutoksena. Masennustilalle tyypillisiä oireita ovat alentunut mieliala, vähentyneen mielihyvän tai mielenkiinnon kokeminen. Lisäksi jatkuva väsymys ja voimattomuus, lisääntynyt unentarve tai unettomuus, merkittävät painonmuutokset, ruokahaluttomuus, arvottomuuden tai alemmuuden tunteet, heikentynyt ajattelu-, keskittymis- ja päätöksentekokyky, itsemurha-ajatukset tai muut kuolemaan liittyvät mielikuvat ovat masentuneelle tyypillisiä oireita. (Rovasalo 25.1.2022.)

Häpeässä ja masennuksessa on samankaltaisia piirteitä ja niiden juuret juontuvat lapsuudessa koetuista kokemuksista. Käsittelemättömänä häpeä saattaa vahvistaa vääristynyttä uskomustaan itsestään epäkelvollisena tai huonona. Tällöin häpeä ei ole tavallinen hetkellinen tunne muiden tunteiden joukossa, vaan siitä tulee tuhoisa taakka, mikä vaikuttaa ihmisen terveyteen. (Olani 2021, 85.) Psykologiset tutkimukset ovat osoittaneet masentuneisuuden johtuvan toistuvista häpeän kokemuksista. (Morgan 2008, 44.)

Masennuksen lisäksi riippuvuuteen, väkivaltaan sekä muuhun itsetuhoiseen ja muita vahingoittavaan käytökseen yhdistettyä häpeää pidetään näiden syiden vuoksi yhtenä vahingollisimmista tunteista. (Whitener 28.4.2021). Osa kuitenkin pitää häpeää hyödyllisenä tunteena sen vahingollisuudesta huolimatta, sillä se varoittaa toimimasta tavalla, joka aiheuttaa väheksyntää ja toisten haluttomuutta auttaa ja sen tarjoamiseen. (Glicksman 12.9.2019). Järvisen (2013, alaluku Häpeä ja yli-mielisyys) mukaan häpeällä olevan suojaava tehtävä, joka suojaa niin itseään kuin muita sen aiheuttamalta käytökseltä. Sen avulla voidaan pyrkiä korjaamaan käyttäytymistä ihanteellisempaan suuntaan ja se voi toimia motivaationa käyttäytymään tavalla, joka yhdistää lujemmin muihin. Yhteyden tarve ja kaipuu on kuitenkin ihmisluonteelle ominaista ja perustarve. (Morgan 2008, 42; Taitz 2022.)

Häpeä saattaa johtaa fyysisten terveysongelmien ja mielenterveysongelmien lisäksi muiden miellyttämiseen, kiusaamiseen ja häpäisemiseen, yksilön sosiaaliseen vetäytymiseen, surullisuuteen, riippuvuuksiin, heikentyneeseen itsetuntoon sekä puhumattomuuteen. Häpeän kielteinen vaikutus voi näkyä myös pakonomaisena käyttäytymisenä, joka voi näkyä liiallisena laihduttamisena, siivoamisena tai ylipäättään liian korkeiden tavoitteiden asettamisena itselleen. Useimmat näistä vaikutuksista johtavat käyttäytymiseen, joka luo usein kierteen, joista voi seurata uusia häpeän tunteita. Mahdollisesti nämä haitalliset käyttäytymismallit voivat jopa itsessään aiheuttaa fyysisiä ja mielenterveyteen liittyviä ongelmia, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin kielteisesti. (Cuncic 30.3.2023.)

Häpeää kokeva voi pyrkiä siis ylisuoriutumiseen ja kokea riittämättömyyttä, mitkä altistavat puolestaan työuupumukselle (Malinen 2010, 170). Cuncic (30.3.2023) toteaa, että ihmisen sisäistäessä häpeän tunteen osana itseään, aiheuttaa se usein liian kriittisen käsityksen omasta toiminnasta ja sen vaikutuksista. Häpeä saa yksilön tuntemaan itsenäiseksi yksinäiseksi ja riittämättömäksi, ja voi saada yksilön ajattelemaan muidenkin näkevän itsensä tarpeettomana. Riittämättömyyden uskominen saa yksilön myös kuvittelemaan ansaitsevansa elämässään kohdatut huonot asiat. (Whitener 28.4.2021.) Ihminen kokee tällöin olevansa huono ja arvoton. Uupumusta ehkäistäessä on kuitenkin tärkeää muistaa, ettei ihmisarvo määriy virheiden perusteella. (Cuncic 30.3.2023).

Häpeän haittoja on myös työntekijälle aiheutuvat negatiiviset tunteet ja käyttäytymismallit, joilla on vaikutus työyhteisöön. Häpeällä on taustavaikutus organisaation dynamiikkaan, joka vaikuttaa yksilöön sekä siihen, miten organisaatio koetaan sisäisesti ja julkisesti. Tällä on vaikutusta työntekijän suorituskykyyn, itsetuntoon, motivaatioon, työhön sitoutumiseen sekä organisaatiossa yhteenkuuluvuuteen, jotka puolestaan vaikuttavat vahvasti ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen. Häpeä vaikuttaa pahimmillaan negatiivisesti ihmissuhteisiin, lisäten muita negatiivisia tunteita sekä synnyttäen kiusaamista ja välttelevää käytöstä organisaatiota kohtaan. Erityisesti häpeä korostuu organisaatiossa muun muassa kiusaamisen syynä. (Clough 2010, 25–32)

Häpeällisestä kokemuksesta voi seurata häpeän, vihan ja koston kierre, mikäli häpeää ei tunnusteta tai tunnusteta. Tilanteet, joissa häpeällisiä kokemuksia voi syntyä ovat esimerkiksi loukkaavan käytöksen kokeminen kokouksessa, suorituksen epäonnistuminen, julkisen virheen tekeminen tai huonon palautteen saaminen. Häpeän toimintamekanismin tarkkailu organisaatiossa voisi näin ollen hyödyttää johtajuutta sekä esimiehiä. Seurauksia johtajuuteen häpeällä on, että se toimii organisaatiossa ja sen vuorovaikutuksessa perustuen ihmisten väliseen tapahtumiin organisaatiossa. (Clough 2010, 28, 32.)

Työntekijät kokevat yrityksen arvot tärkeinä ja ne voivat jopa vaikuttaa valintakriteereihin työpaikkaa hakiessa. Toisena ratkaisevana tekijänä pidetään sitä, miten yritys tukee ja vastaa työntekijälle tärkeisiin asioihin. Erityisesti nuoret pitävät arvojen yhteensopivuutta merkittävänä, mutta myös vanhemmat asiantuntijat punnitsevat arvoja sekä työn merkityksellisyyttä yhä useammin. Työn vastatessa työntekijän arvoja ja sillä tavoin työn merkityksellisyyttä, lisää se työntekijän motivaatiota ja sitouttaa helpommin. (Holma, Laasio, Ruusuvuori, Seppä & Tanner 2021, 98–99.)

Häpeän sallivan kulttuurin hyväksyvät organisaatiot kärsivät tai tulevat kärsimään todennäköisesti heikentyneestä motivaatiosta ja suorituskyvystä, konflikteista, stressiin liittyvistä poissaoloista, henkilöstön luotettavuuden menetyksestä ja pysyvyydestä. Puolestaan henkilöstön ylpeyttä organisaatiota ja sen arvoja kohtaan lisäävät johtajuus, joka arvostaa työntekijöitä, luo turvallisen ympäristön oppimiselle, riskinotolle ja innovaatiotoiminnalle. Lisäksi tämä parantaa organisaation sisäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sen julkista ilmettä. (Clough 2010, 32.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa käytetty aineisto, vastaajien taustatiedot, analyysimenetelmä. Lisäksi luvussa kuvataan, miten aineistoa käsiteltiin sekä analysoitiin ja siitä muodostuneet teemat.

4.1 Aineiston esittely

Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon tallennettu tutkimusaineisto on laadultaan kvalitatiivinen laadullinen, jonka Lehtonen on kerännyt aineiston tutkielmaan, jossa tarkoituksena on ollut selvittää mikä työelämässä on aiheuttanut häpeää. (Lehtonen 2021). Aloittaessani opinnäytetyöprosessin, tietoaarkiston tiedoissa ei kuitenkaan ollut kirjauksia julkaisuista, jossa aineistoa olisi käytetty aiemmin.

Tietoaarkistoon tallennettu kirjoitusaineisto kerättiin Penna-keruutyökalulla. Aineisto kerättiin 13.11.2020–05.03.2021 välisenä aikana sosiaalisen median kautta levitetyillä kirjoituskutsuilla. Lehtonen liitti taustakysymysten lisäksi ohjeistuksen vastaamiseen. (Liite 1.) Kirjoituskutsussa tutkija pohjusti vastaajille avaamalla häpeään olevan tuttu sekä vaikea tunne, joka voi liittyä työelämässä moniin asioihin. Lisäksi Lehtonen (2021) johdatteli vastaajat pohtimaan aihetta muun muassa seuraavien asioiden avulla:

- Työelämän tilanne, joka on ollut häpeällinen kokemus
- Työssä tapahtunut epäonnistuminen tai virhe, joka on aiheuttanut häpeää
- Työstä suoriutuminen vasten toivomuksia, joka on ollut häpeällinen aihe
- Toisen työyhteisön jäsenen vuoksi koettu häpeä

Aineistossa vastaajaa pyydettiin kirjoittamaan tarina takaumasta, jolloin on kokenut häpeää työelämässä. Pyyntöä tarkennettiin vastaajille siten, että tilanne voisi olla yksittäinen tai pidempiaikainen, yksin tai yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa koettua. Lisäksi ohjaavina kysymyksinä kysyttiin:

- Kuvaile mitä mielestäsi tapahtui ja mistä syystä tunsit häpeää?
- Millaisia ajatuksia tilanne herätti, miten reagoit ja mitä teit?
- Miten häpeän kokeminen vaikutti mielestäsi sinuun ja muihin, omaan toimintatapaasi ja ratkaisuihisi?

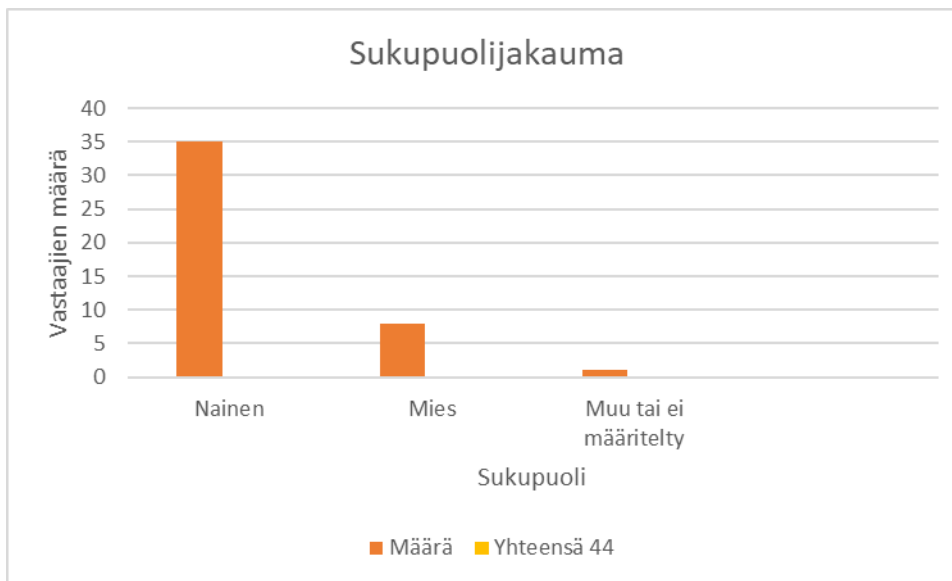
Vastaajia ohjeistettiin kirjoittamaan nimettömänä, jotta henkilöt ja paikat pysyisivät tunnistamattomina. Lisäksi vastaajilta pyydettiin kirjallinen suostumus arkistointiin keruun yhteydessä sekä jatkokäyttöön tutkimukseen, opiskeluun ja opetukseen. Varsinainen aineisto koostui alun perin 52 vastauksesta. Seitsemän vastausta kuitenkin poistettiin arkistoitavasta aineistosta, sillä kirjoittajat eivät antaneet lupaa arkistointia varten. Lisäksi yksi vastaus poistettiin, joka sisälsi vain taustatietoja.

Kolmansien henkilöiden anonymiteetin suojaamiseksi kahdesta kirjoituksesta poistettiin tunnisteita, jotka Tietoarkisto on merkinnyt hakasulkein.

4.2 Taustatiedot

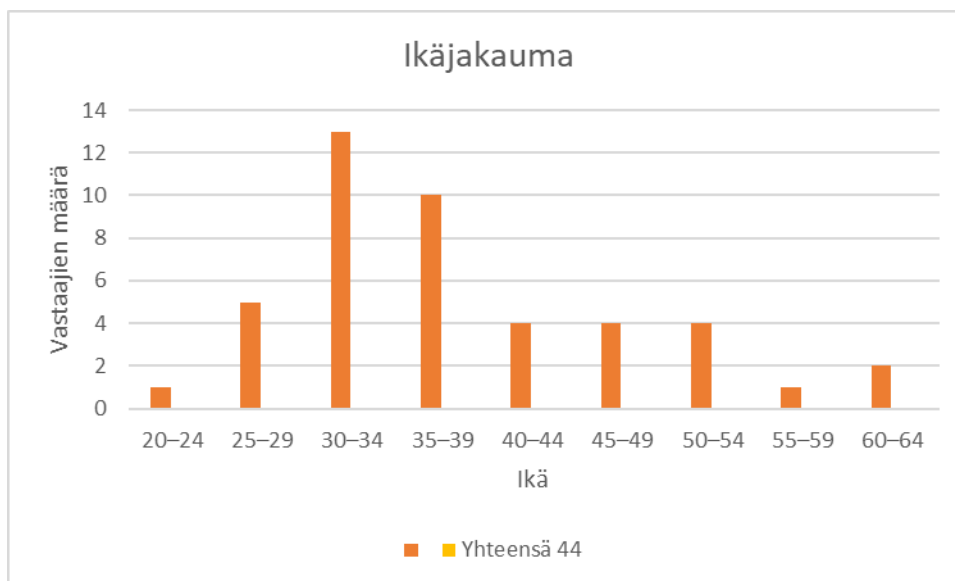
Aineiston kohdealueena on Suomi ja kohderyhmänä henkilöt, jotka ovat kokeneet työelämässään häpeää. Käytettävissä oleva aineisto koostuu 44 suomenkielisestä kirjoitusvastauksesta. Kirjoitukseen vastanneilta kysyttiin kirjoituksen yhteydessä seuraavia taustatietokysymyksiä: sukupuoli, ikäryhmää, korkeinta suoritettua koulutusta sekä työantajasektoria, johon häpeäkokemus on yhdistettävissä. (Lehtonen 2021.)

Eniten vastanneita olivat taustatiedoiltaan: naisia, 30–39-vuotiaita, ammattikorkeakoulun suorittaneita ja julkisella sektorilla työskenteleviä häpeän kokemuksen aikana. Alla havainnollistavat kuvat vastaajien taustatiedoista.



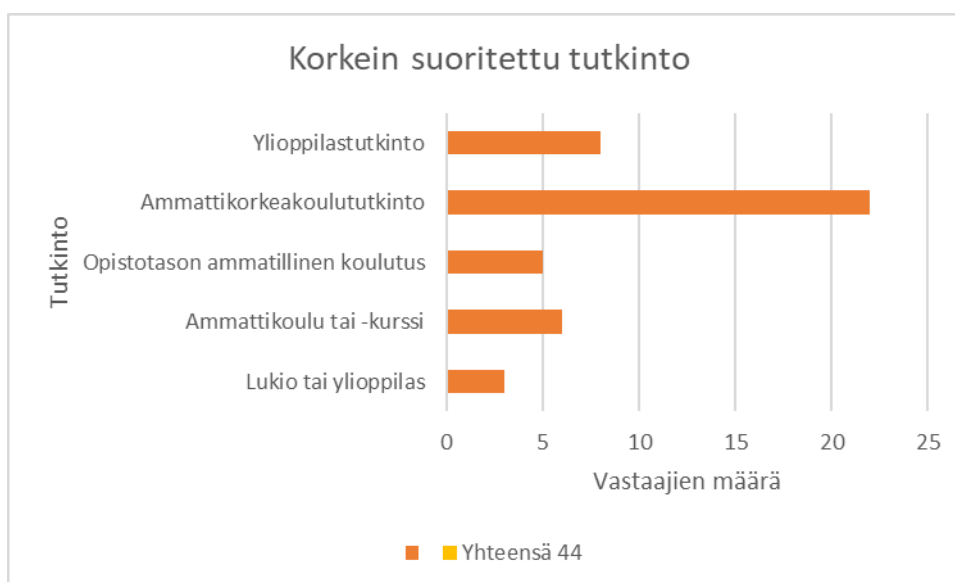
Kuva 2. Vastaajien sukupuolijakauma (mukaillen Lehtonen 2021)

Kirjoitusaineistoon vastanneista 80 % oli naisten kirjoittamia ja 18 % miesten. Kirjoituskutsuun vastasi myös henkilö (2 %), joka ei määritellyt sukupuoltaan.



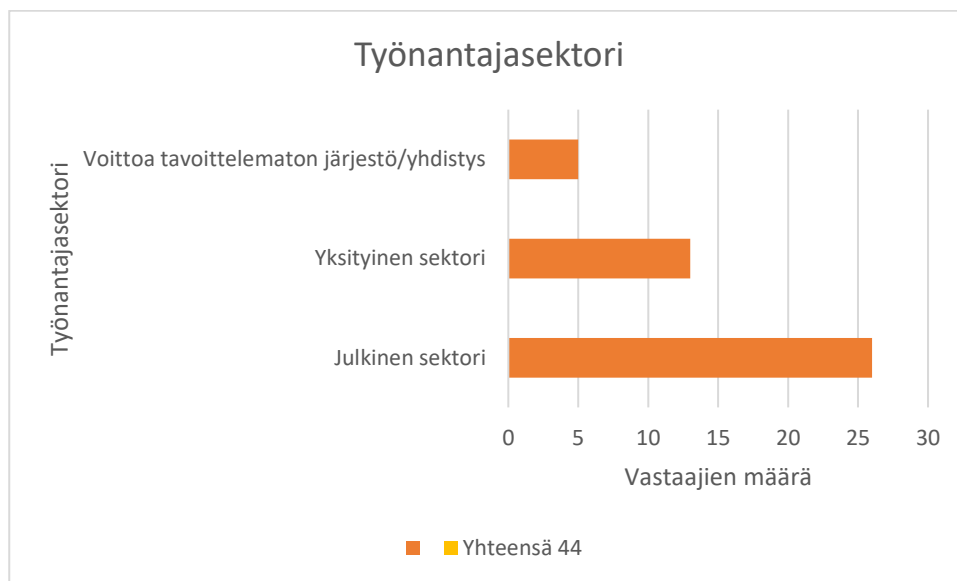
Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma (mukaillen Lehtonen 2021)

Vastaajista eniten eli 30 % oli ikäryhmässä 30–34. Muiden vastaajien osalta ikäryhmät jakoutuivat seuraavasti: 2 % ikäryhmässä 20–24, 11 % ikäryhmässä 25–29, 23 % ikäryhmässä 35–39, 9 % ikäryhmässä 40–44, 9 % ikäryhmässä 45–49, 9 % ikäryhmässä 50–54, 2 % ikäryhmässä 55–59 ja loput 5 % ikäryhmässä 60–64.



Kuva 4. Korkein suoritettu tutkinto (mukaillen Lehtonen 2021)

Puolella vastanneista korkein koulutustaso oli ammattikorkeakoulututkinto, 18 % yliopistotutkinto, 14 % ammattikoulu tai -kurssi, 11 % opistotason ammatillinen tutkinto ja 7 % lukio tai ylioppilastutkinto.



Kuva 5. Työnantajasektori häpeän kokemisen aikana (mukaillen Lehtonen 2021)

Vastaajista yli puolet (59 %) työskenteli julkisella sektorilla, 30 % yksityisellä sektorilla ja loput 11 % voittoa tavoittelemattomassa järjestössä tai yhdistyksessä häpeäkokemuksen aikana.

4.3 Aineiston analyysimenetelmä

Tuomi ja Sarajärvi (2018a, 103) määrittelevät laadullisen sisällönanalyysin olevan perusanalyysimenetelmä, joka on käytettävissä kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysilla tarkoitetaan sanallisen kuvauksen luomista ja kiteyttämistä dokumenttien sisällöstä. Menetelmällä dokumentit ovat analysoitavissa säännönmukaisesti ja puolueettomasti. Dokumentti voi olla kirjallisessa muodossa oleva materiaali, kuten, esimerkiksi: haastattelu, dialogi, raportit, artikkelit, päiväkirjat, kirjat, kirjeet, puhe ja keskustelu. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 108, 117, 119–121.)

Laadullinen sisällönanalyysi on toteutettavissa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysin keskiössä on itse aineisto, jolloin aineistosta nostetaan keskeisimmät asiat riippumatta aiemmista teorioista tai tutkimuksista. Sisällönanalyysin yksi vaiheista on teemoittelu, jonka avulla aineisto saadaan pilkottua ja ryhmiteltyä eri teemojen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 79–80, 105, 108.) Keskeiset aiheet eli teemat aineistosta tehdäänkin usein aineistolähtöisesti, jolloin aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä tai eroavaisuuksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tässä opinnäytetyössä analyysimenetelmäksi valittiin aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi, jolla haluttiin luoda häpeästä työelämäkontekstissa pelkistetyssä ja yleistettävässä muodossa oleva kuvaus. Tutkimuskysymykset ovat ohjanneet tarkasti aineiston analysoimista.

4.4 Aineiston käsittely

Aineisto valikoitui sen perusteella, että vastaajiltaan se olisi tarpeeksi kattava vastaamaan tutkimuskysymyksiin tässä tutkimuksessa. Käyttöoikeus sähköiseen aineistoon saatiin Tietoarkiston tietokannasta kirjallisella hakulomakkeella. Käyttöoikeuden saamisen myötä olen myös sitoutunut noudattamaan Tietoarkiston asettamia reunaehtoja aineiston käyttöön ja käsittelemiseen. Aineistoa tullaan käyttämään vain tutkimustarkoitukseen, jonka jälkeen sähköinen aineisto sekä siitä tulostetut osiot hävitetään.

Aineiston käsittely aloitettiin lukemalla huolellisesti aineisto läpi useaan kertaan. Tämän jälkeen aineiston kirjoitusvastaukset siirrettiin erilliseen Word-tiedostoon, jotta aineiston sana- ja sivumäärä saatiin selville. Aineisto on pituudeltaan 5620 sanaa ja 12 sivua. Tämän jälkeen kirjoitusvastaukset tulostettiin. Kirjoitusvastaukset sisälsivät vastaajan numeron sekä taustatiedot.

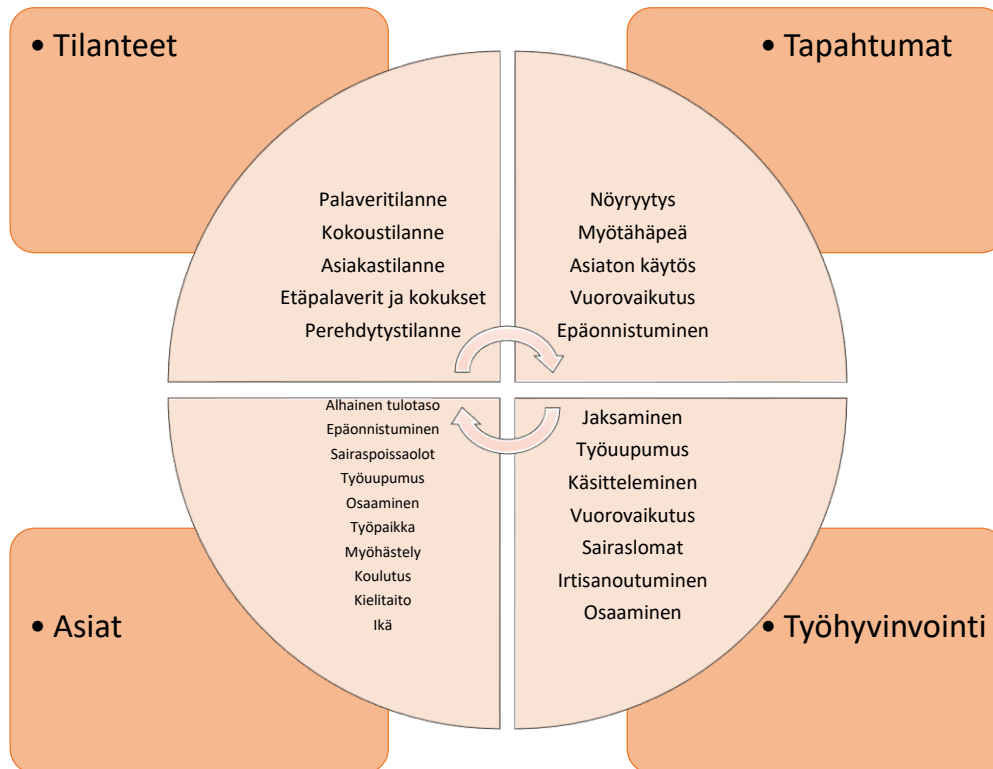
Koodaamista pidetään yhtenä apukeinona teemojen muodostamiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Tulostamisen jälkeen aloitettiin aineiston koodaaminen. Tämä työvaihe suoritettiin siten, että aineistosta nousseet vastaavanlaiset ja eroavat piirteet koodattiin eri väreillä. Tämän jälkeen paperiaineisto järjesteltiin koodattujen värien perusteella, joka mahdollistaisi seuraavan vaiheen toteutumisen mahdollisimman tarkasti ja johdonmukaisesti.

Värikoodatut alkuperäisilmaukset siirrettiin yksitellen Word-tiedostoon. Alkuperäisilmausten siirtämisen jälkeen aloitettiin niiden pelkistäminen. Pelkistäminen tehtiin tiivistämällä ilmaukset. Tämän vaiheen jälkeen jokainen pelkistetty ilmaus käytiin huolellisesti yksitellen läpi muodostaen niille alateemat. Viimeiseksi alateemat yhdisteltiin eri pääteemoihin. Alla oleva taulukko 2 kuvaa miten alkuperäisilmaukset ovat pelkistetty ja miten eri teemat ovat muodostuneet.

Taulukko 2. Esimerkkitaulukko alkuperäisilmausten pelkistämisestä ja teemojen muodostumisesta

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema	Pääteema
Häpeän jokaisen Teams-palaverissa käyttämäni puheenvuoron jälkeen ja mietin, miksi sanoin turhan asian ääneen, miksi kukaan ei hymyillyt kun puhuin, miksi kukaan ei kommentoinut sano- maani mitenkään. (15)	Team-palavereissa oman puheenvuoron häpeäminen ja muiden reagoimattomuus.	Etäpalaveri Vuorovaikutus	Tilanne
Olen tuntenut häpeää kun pieni koululainen käyttäytyy huonosti ja puhuu rumia muiden lasten vanhempien kuullen enkä saa häntä lopettamaan. (V27)	Toisen huonon käytöksen puolesta häpeäminen. Osaamattomuus.	Asiaton käytös Osaaminen Asiakastilanne	Tapahtuma
Häpeän eniten sitä, etten osaa kunnolla englantia, enkä ole käynyt lukiota. (V34)	Englannin kielen osaamattomuus ja koulutuksen puute.	Kielitaito Koulutus	Asia
Työuupumus - häpesin, etten jaksa. (V44)	Työuupumuksen ja jaksamattomuuden häpeäminen	Työuupumus Jaksaminen	Hyvinvointi

Analysoimisvaiheessa huomioitiin, että kirjoitusaineiston vastauksissa syntyi useita alateemoja, jotka yhdistyivät eri pääteemojen kanssa. Alateemojen ilmeneminen eri pääteemoissa avataan seuraavassa kuviossa sekä tutkimustuloksissa. Alla olevasta kuvasta 6 näkyvät pääteemoihin yhdistyneet alateemat.



Kuva 6. Aineistosta analysoidut pääteemat ja alateemat

Aineistosta muodostui yhteensä neljä pääteemaa: tilanteet, tapahtumat, asiat ja työhyvinvointi. Näiden pääteemojen alle listattiin jokainen alateema, jotka liittyivät kuhunkin pääteemaan.

Ensimmäisen pääteeman (Tilanteet) alateemoiksi luokituttiin lähityön palaveritilanteet, kokoustilanteet, asiakastilanteet, perehdytystilanteet sekä etätöön palaveri- ja kokoustilanteet. Nöyryytys, myötähäpeä, asiaton käytös, vuorovaikutus ja epäonnistuminen ryhmittivät alateemoiksi puolestaan toisessa pääteemassa (Tapahtumat). Alateemoiksi kolmanteen pääteemaan (Asiat) muodostivat alhainen tulotaso, epäonnistuminen, sairaspöissaolot, työuupumus, osaaminen, työpaikka, koulutus, ikä, kielitaito ja myöhästely. Viimeisessä pääteemassa (Työhyvinvointi) alateemoina olivat jaksaminen, työuupumus, osaaminen, vuorovaikutus, sairauslomat, käsitleminen ja irtisanoutuminen.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään aineistosta analysoidut tutkimustulokset. Tulosten käsittelyssä ja niiden ymmärtämiseksi on tuotu harkiten suoria lainauksia aineistosta havainnollistamaan tuloksia.

Ensimmäisessä alaluvussa kuvaillaan yhdessä häpeää aikaansaavat tilanteet ja tapahtumat. Toisessa alaluvussa häpeää aiheuttavat asiat työelämässä ja viimeisessä alaluvussa häpeäkokemusten merkitykset työhyvinvoinnille.

5.1 Häpeää tuottavat tilanteet ja tapahtumat

Kirjoitusaineiston vastaajilta pyydettiin muistelemaan tilanteita, joissa olivat kokeneet häpeää. Aineistosta löydettiin tilanteiden olevan hyvin arkisia työelämän tilanteita. Häpeää synnyttivät palaveri-, kokous-, perehdytys- ja asiakastilanteet, jossa oltiin vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Häpeällisiä tilanteita koettiin niin lähityössä kuin etätyössä. Näihin liittyi muun muassa tapahtumat kuten nöyryyttäminen, epäonnistuminen ja toisen henkilön asiaton käytös.

Nöyryyttävät tapahtumat, joissa vastaajat olivat tulleet nöyryytetyksi esimiehen tai kollegoiden toimesta toisten ihmisten paikalla ollessa, nousivat yhtenä suurimpana alateemana aineistossa. Tällaiset kokemukset herättivät vastaajissa erityisen voimakasta häpeää. Nöyryyttämiseksi koettiin asiaton käytös, kuten huutaminen ja naurunalaisena oleminen muiden läsnä ollessa. Nöyryyttäviä tapahtumia saatettiin kohdata niin lähityössä kuin etätyössä. Lähityössä palaveri-, kokous- ja perehdytystilanteet olivat nöyryytyksen onnistumiselle ja häpeäkokemuksille otollisia hetkiä. Muiden reagoimattomuus puolestaan etäyhteyksissä koettiin häpeälliseksi, mikä sai vastaajien epäröimään itseänsä sekä omia vuorovaikutustaitojaan.

”Häpeä valtasi silloin, kun tulin nöyryytetyksi koko työyhteisön edessä kollegan toimesta.” (V3)

”Esimieheni huusi ja kirosi minulle asiakkaiden ja työkavereiden edessä. Lamaannuin.” (V36)

Osa nöyryytyksen kohteena olevista välttelivät tietoisesti nöyryytyksen tekijää sekä paikalla olleita tapahtuman jälkeen. Kokemukset nöyryyttävistä tilanteista koettiin niin kokonaisvaltaisina, että ne vaikuttivat ajattelutapaan, käyttäytymiseen ja oman kehon toimintaan. Vaikka henkilö olisi tullut nöyryytetyksi vain yhden henkilön toimesta, niin se vaikutti samanaikaisesti vastaajan mielikuviin ja odotuksiin organisaatiosta.

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

naispuolinen esihenkilö alkoi nauramaan idealleni. En enää ole esittänyt ideoita tämän henkilön läsnäollessa.” (V22)

”Siinä sitten korvat punaisena ja itku kurkussa kuuntelin kritiikkiä. Ympärilläni koko talon henkilöstö. Tunsin häpeää, syyllisyyttä ja vihaa. Minulla kesti toipua tuosta nöyryytyksestä viikkoja ja vieläkin nousee hiki otsaan kun muistelen tuota.” (V6)

”Selvisin palaverista olemalla vain hiljaa, mutta en enää suostunut osallistumaan uusiin palavereihin.” (V11)

Virheet ja epäonnistumiset kipusivat myös yhdeksi alateemoiksi. Nämä koettiin inhimillisinä, mutta niiden tekemistä pelättiin tai saatettiin pelätä enakkoon. Virheiden tai epäonnistumisen tapahtuessa koettiin joutuneensa paniikinomaiseen tilaan, jossa ei hallinnut itseään tai käytöstään enää. Muiden reagoiminen omaan epäonnistumiseen mietitytti myös osaa vastaajista.

”Kyllähän aina tyhmä virhe töissä hävettää. Kerran kuitenkin kävi niin, että olin tehnyt inhimillisen virheen töissä (ei kovin iso asia), mutta siinä sitten esimiehen selvittellessä, 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.” (V39)

”Koin häpeää työssäni kun tein virheitä joita ei olisi pitänyt tapahtua, minun olisi pitänyt tietää paremmin. Koin välillä häpeää siitä, etten pystynyt suoriutumaan paremmin, etten päässyt tavoitteisiin, vaikka samaan aikaan siihen ei ollut edellytyksiäkään.” (V32)

Yksi vastaajista (V34) mainitsi muun muassa tietoisesti välttelevänsä vieraan kielen puhumista tietyn henkilön paikalla ollessa. Toinen vastaajista (V20) puolestaan pelkäsi muiden ihmisten ajattelevan vastaajan olevan epäonnistuja ammattinsa takia pitkäkestoisten opiskelujen jälkeen.

”Ja se etten osaa tai edes uskalla käyttää englantia johtuu osittain siitä, että pelkään virheitä tämän opettajan seurassa.” (V34)

”Pelkään että muut pitävät minua epäonnistujana koska kävin 5 vuotta koulua ja nyt olen ”vaan” kaupan kassa.” (V20)

Häpeää epäonnistumisesta liittyi yhden vastaajan mukaan myös työharjoittelussa koetut tilanteet, joissa opiskelijan asema oli muita heikompi. Vaarallinen virhe asiakastilanteessa, kuten väärin lääkkeiden antamisesta potilaille, synnytti vastaajassa (V10) voimakasta häpeää.

”Itse olen hävennyt epäonnistumisia. Opiskeluaikana työharjoittelussa koin paljon epäonnistumisia, jotka hävetti. Ne liittyivät pompottamiseen ja simputtamiseen, jota opiskelijat joutuvat kokemaan. Kukaan ei muista opiskelijan nimeä. Työelämässä olen antanut toisen potilaan lääkkeet omalle potilaalle. Se on hävettänyt kovin.” (V10)

Epäonnistumisia koettiin myös asiakastilanteissa, joissa asiakkaan kanssa ei löytynyt yhteisymmärrystä.

”Asiakkaan kanssa kävimme tiukkasanaista keskustelua, eikä asiakas hyväksynyt perustelujani. Lopulta pitkän väittelyn jälkeen pyysin asiakasta poistumaan ja totesin, että hänellä ei ole mitään velvollisuutta ottaa palvelua vastaan ja vaihtoehtona on sopeutua tilanteeseen tai palata kadulle. Koen oman vaipumiseni väittelyyn ja asiakkaan kohtelun omalta osaltani todellisena epäonnistumisena.” (V13)

Aineistosta esiintyi vahvasti myös asiakastilanteet, jotka tuottivat voimakasta häpeää osassa vastaajista. Merkittävä yhtäläisyys vastauksilla oli pelko siitä, että tilanteisiin liittyivät asiat, kuten tehdyt virheet, pätemättömyys tai osaamattomuus, jotka paljastuivat asiakkaalle kohtaamisissa. Nämä haastavat tilanteet asiakkaiden kanssa punnitsivat vastaajien omaa näkemystä osaamisensa tuesta. Oman uskottavuuden mureneminen ammatillisesti asiakkaan läsnä ollessa olennainen osa häpeää asiakastilanteissa.

”Olen lisäksi itse hävennyt joskus ammattiosaamiseni puutteita, jos en ole osannut vastata asiakkaalle tms.” (V38)

Vastaaja (V43) puolestaan kirjoitti, että myös asiakkaalta saatu huono palaute, kritiikki ja asiakkaan tekemä kantelu saivat pohtimaan omia päätöksiään, vaikka ne olisivat tehty asiakkaan edun tavoittelun mukaisesti. Eroavaisuutena muihin vastauksiin oli se, että vastaaja ei tuntenut toimineensa väärin tai virheellisesti asiakastilanteissa. Kuitenkin asiakkaalta saatu kielteinen reagointi asiakastilanteen jälkeen tuotti häpeää.

”Myös kritiikki ja huono palaute hävettää. Eli jos asiakas ei ole tyytyväinen saamaansa palveluun siitä huolimatta, että yleensä yritän aina tehdä kaikkeni asiakkaan edun nimissä. Tai kun omasta työstä kannellaan esimiehille jne (joka on aika tavallista kunnan sosiaalityössä) vaikka en työntekijänä olisi toiminut väärin. Mutta asiakkaat purkavat turhautumistaan. Se pistää aina epäröimään ja häpeämään tekemiään päätöksiä.” (V43)

Häpeää koettiin näissä työelämän arkisissa tilanteissa myös toisen henkilön puolesta, esimerkiksi kollegan tai esimiehen. Erityisesti sitä tunnettiin toisen asiattoman käytöksen takia tavanomaisissa

työtilanteissa. Myötähäpeästä käytettiin eri nimityksiä kirjoitusaineistoissa, kuten esimerkiksi puolestahäpeä, sijaishäpeää tai häpeää. Myötähäpeä syntyi toisen henkilön kuten kollegan tai esimiehen asiattomasta käytöksestä. Asiattomaan käytökseen lukeutui muun muassa vähättely, kiroilu, huutaminen, johtamisen laiminlyöminen, negatiivinen kommentointi, väkivaltaisuus ja alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen. Merkittävää myötähäpeän kokemiselle ei ollut se, oliko vastaaja itse asiattoman käytöksen kohteena vai toinen henkilö. Asiaton käytös herätti erityisen paljon epämu-kavuutta ja häpeää vastaajissa. Vastaajissa ilmeni osaksi myös yllättyneisyys muiden asiattoman käytöksen takia.

”Olen kokenut puolestahäpeää kollegan käytöksestä, joka oli hyvin vähättelevä.”
(V38)

*”Olen myös hävennyt kollegoitteni kiroilua, juoppoutta väkivaltaista käytöstä asiak-
kiata kohtaan ja kollegoitteni surkeaa taloudepittoa ja siitä valittamista.”* (V42)

Eräs vastaajista (V13) mainitsi puolestaan kokeneensa myötähäpeää omasta toiminnastaan ja sen aiheuttamasta mielipahasta muita kohtaan jälkikäteen. Koettu myötähäpeä sai vastaajan pohti-
maan omaa käytöstään.

*”Olen joskus heittänyt asiatonta huumoria kollegoille, josta koen itseäni kohtaan näin
jälkeen päin valtavaa myötähäpeää ja mietin, mikä sai minut toimimaan niin.”* (V13)

Muutama vastaajista esitti huolensa siitä, että heidät liitetään toisten tekemisiin, tekemättä jättämi-
siin tai siihen etteivät itse puuttuneet niihin. Näiden vastaajien osalta voidaan sanoa heidän häpeä-
vän omaa suhdettaan huonosti käyttäytyviin ihmisiin.

*”Pääosin ne kielletty tunteet liittyvät kollegoihin ja heidän kykyihinsä kohdata sosiaali-
työn arjessa asiakkaita. Että kyllähän minä heitä joskus häpeän mutta se on myötä-
häpeää.”* (V42)

”Hävettää vielä nykypäivänäkin, että minut henkilöitiin osaksi tällaista toimintaa.”
(V11)

*”Minua hävetti niiiiiin paljon! Siinä hetkessä päätin, etten ikinä koskaan missään maa-
 ilman tilanteessa halua tulla mainituksi tuon epäammattimaisen kiukuttelevan henki-
 lön kollegaksi.”* (V26)

Yksi vastaajista tiedosti kollegansa uupuneisuuden, joka vaikutti kollegan käytökseen ja tapaan ne-
 gatiivisesti kohdata asiakkaita. Häpeää asiassa tuotti itse asiattoman käytöksen lisäksi kykenemät-
 tömyys puuttua kollegan käytökseen ja puolustaa potilaitaan.

”Olen hävennyt myös toisten hoitajien käytöstä. Eräs hoitaja oli jo niin uran uuvuttama, että kohteli potilaita huonosti. Sanoi heille rumasti, käänsi heitä sängyissä välittämättä potilaan kivuista tai pelosta, syötti potilaita väkisin, potilaat pelkäsivät häntä. Minäkin pelkäsin häntä. Minua hävettää etten puolustanut potilaita, en käynyt häntä vastaan.” (V10)

Kaksi vastaajista puolestaan koki myöhästelyn työpaikalta häpeälliseksi. Yksi vastaaja koki erityisesti kokouksista ja palavereista myöhässä olemisen kiusallisena. Tämän vastaajan myöhästely johtui kollegan tavasta lähteä myöhään. Tämän työntekijän oli vaikea käsitellä häpeän tunnetta, koska myöhästely johtui kollegan haasteista aikatauluttaa lähtemistään yhteisille tapaamisille.

”Erilaisista palavereissa, työkokemuksesta, koulutuksista yms myöhästely oli äärimmäisen kiusallista, ja monta kertaa olisi tehnyt mieli sanoa että kyllä minä olisin ollut ajoissa, mutta kun tuo toinen ei lähtenyt.” (V2)

5.2 Häpeälliseksi koetut asiat

Ihmisen omat inhimilliset heikkoudet synnyttivät useassa vastaajassa häpeän tunteita kuten äkillinen sairastuminen, työuupumus ja oman jaksamisen taso. Työuupumuksen, siihen liittyvä oireilu ja sairaslomat sekä poissaolot saivat vastaajat häpeän lisäksi tuntemaan syyllisyyttä siitä, että olisivat omalla toiminnallaan aiheuttaneet tilan tai sairastumisen. Myös pitkät sairaslomat koettiin häpeälliseksi muutaman vastaajan osalta.

”Työuupumus - häpesin, etten jaksa.” (V44)

Yhtä vastaajaa (V22) puolestaan hävetti oman yksityiselämän etusijalle laittaminen. Uskollisuus edustamalleen organisaatiolle koettiin rikkoutuneen, kun omat voimavarat eivät pystyneet työn vaatimustason mukana. Pelko muiden ihmisten reaktioista ja ajattelusta omaan toimintaan oli havaittavissa vastaajien kirjoituksissa.

”Monesti olen tuntenut häpeää kun olen laittanut yksityiselämäni työtehtävien edelle. Myös burnoutin kokiessani olen hävennyt sairastumistani.” (V22)

Vastaaja (V41) kertoi huomanneensa esimiehen asemassa toimiessaan, että häpeän liittyvän työntekijöiden uupumuksen aiheuttaviin poissaoloihin, ja siitä mitä muut ajattelevat poissaoloista. Tämä eroava vastaus osakseen vahvisti sitä, että häpeän liittyminen sairaslomiin on havaittavissa myös esimiehen puolelta.

”Esimiehenä olen törmännyt myös työntekijöiden kokemaan häpeään sairastumisista: esim pitkän burnoutin vuoksi poissaolosta koetaan häpeää: mitä muut ajattelevat poissaolosta” (V41)

Myös työpaikan häpeämiseen liittyi pelkoa muiden ihmisten ajattelusta. Oma ammatti, ala, sekä koulutustaso verrattuna alan vaadittavaan koulutukseen koettiin häpeälliseksi. Usean vuoden koulutus koettiin menneen hukkaan tällaisessa ammatissa tai alalla. Yksi vastaajista korosti pitävänsä alasta sekä työtehtävistä, mutta häpeävän sitä sen vuoksi, että palkkataso ei vastaa työn luonnetta.

”Työ on asiakaspalvelua sekä fyysisesti myös rankkaa hommaa. En erityisesti pidä työstäni ja häpeillen kerron missä olen töissä jos joku kysyy. Pelkään että muut pitävät minua epäonnistujana koska kävin 5 vuotta koulua ja nyt olen ”vaan” kaupan kassa.” (V20)

”Eniten häpeää koin siitä, että olin töissä alalla joka ei tuntunut omalta ja jossa perustyö tuntui arvojeni vastaiselta. Häpesin ammattiani sillä ajattelin, että se antaa minusta vääränlaisen kuvan ihmisenä ja koska koin, että ihmiset lokeroivat minut ammattini perusteella.” (V32)

Vastaajat viittasivat vastauksissaan, että taipumus ylisuorittamiseen aiheuttavat häpeän tunteita, jotka näkyvät jatkuvana osaamattomuuden ja riittämättömyyden tunnekokemuksina. Vaikka tavoitteisiin päästäisiin, niin ihminen luo aina uusia tavoitteita ja kokee niistä lisää häpeän tunteita, vaikka olisikin hyvässä asemassa. Oma taustaa ja koulutusta vertailtiin muiden koulutustaustoihin, joka aiheutti häpeää oman asemansa ollessa

”Kuvittelin että häpeä ja riittämättömyyden tunne helpottaisi väitöksen jälkeen. Että tohtorin tutkinnolla olisin ikään kuin osoittanut olevani osaava ja kelvollinen.” (V40)

”Työyhteisössä suurin osa on tietenkin opettajia. Yliopiston käyneitä, lehtoreita ja aineenopettajia. Vaikka suurin osa nykypäivänä osaa suhtautua eri ammattiryhmiin asiallisesti, niin lähes päivittäin tulee tilanteita, joissa häpeän alhaista koulutustasoani.” (V28)

Kolme vastaajaa (V4, V41, V19) kirjoitti kokeneensa häpeää asioiden, kuten muiden ennakkoluuloista, kuten painosta, pukeutumisesta kuin sukupuolesta. Yhteneväisyytenä oli se, että näiden vastaajien keskittyivät tarkastelemaan muiden ajattelemista koskien omaa itseään. Vuorovaikutus muiden kanssa koettiin haastavaksi näiden ennakkoluulojen takia. Ylipainon takia koettiin, että oma osaaminen täytyi olla vahvemmin todistettavissa ja vältellä virheitä ennakkoluulojen takia.

Yksi vastaaja kertoi kokeneen lieviä häpeän tunteita omaan pukeutumiseensa liittyen, jota yritti välttää oikeanlaisen pukeutumisen kautta. Sukupuoleen kohdistuneet ennakkoluulot olivat merkittävä yhdelle vastaajalle, jonka vuoksi oma persoona muokattiin vastaavan työpaikalla odotettujen kriteereiden mukaisesti.

”Olen myös kokenut, että työyhteisössä ja esimiehille minun tulee osoittaa tuplasti enemmän sitä että olen pätevä ja kykenevä tehtävääni, ja etten ole jotenkin muita tyhmempi. Jos joskus mokaan, niin se nostetaan silmätikkuna esiin, jolloin häpeä kohdistuu siihen olettamukseen, että läski osoittautui taas vähän tyhmäksi.” (V4)

”Häpeän tunteeni ovat olleet melko lieviä, mutta arkisia tilanteita: aikaisemmin olen saattanut ottaa palautteen liikaa ihon alle, miettinyt miten pukeudun töihin, jotta muut eivät paheksu, olen jättänyt sanomatta omaa mielipidettäni, koska olen pelännyt mitä muut ajattelevat, sanotun jälkeen olen alkanut pohtimaan ”miksi minä nyt noin sanoin, miksi en voinut olla hiljaa” jos kukaan työkavereista ei ole vastannut esim. Hauskaksi tarkoitettuun kommenttiin.” (V41)

”Häpesin pitkään sitä, etten osannut olla välittämättä paineista, etten kuulunut joukkoon, häpesin olla sellainen kuin olin. Loin itselleni työminän, joka oli sosiaalinen, reipas, iloinen ja aktiivinen. Häpesin tätä roolia.” (V19)

Neljä vastaajista (V28, V31, V42) yhdisti pienen palkan olevan asia ja syy häpeän kokemukselleen. Alhainen tulotason ja siitä keskusteleminen koettiin häpeälliseksi. Yksi vastaaja (V42) koki puolestaan häpeää myös kuullessaan muiden keskusteltavan pienestä palkasta.

”Palkka on pieni ja siihen liittyvä keskustelu on noloa.” (V31)

Yksi vastaajista (V33) puolestaan kertoi pitävänsä omasta työstään, mutta häpeävän sitä sen vuoksi, että palkkataso ei vastaa työn vaativuutta ja luonnetta. Tämä vastaaja oli myös yrittänyt vaikuttaa oman palkkansa suuruuteen tuloksetta.

”Pientä palkkaa häpeän, olen yrittänyt neuvotella parempaa, siitä ei ole ollut hyötyä, osaamistani taitojani ei arvosteta. Häpeän siis olla/ tehdä mielekästä arvokasta työtä, jonka palkaluokat ovat surkeat työn määrään ja kuormittavuuteen nähden.” (V33)

Osa vastaajista mainitsi osaamisen olevan asia, joka aiheutti työelämässä häpeää. Osaaminen yhdistettiin ammatilliseen osaamiseen, joka johtui sekä resurssien että kokemuksen puutteesta.

”Tunsin häpeää sillä tunsin että en osaa työtäni. En tiennyt mitä minulta odotetaan, mitä minulta toivotaan tai miten saisin itseni ja näkemykseni kuulluksi.” (V9)

”Olen lisäksi itse hävennyt joskus ammattiosaamiseni puutteita, jos en ole osannut vastata asiakkaalle tms.” (V38)

Yksi vastaaja (V22) kuitenkin osaamisensa kasvaneen iän karttumisen myötä ja koki olevansa taitavampi ja varmempi työssään. Osaaminen yhdistyi tässä työtehtäviin ja koulutukseen.

”Nuorena naisena luulin, että koulutus ja asema tekee ihmisestä hienon ja sivistyneen. Olin todella väärässä hienous ja sivistys tulee sydämestä. Koulutus on vain paljon tietoa jostain asiasta ei muuta. En häpeä itseäni enää. Tiedän ja osaan paljon.” (V25)

Toisen vastaajan (V17) koki osaamisensa olevan vähintäänkin kiitettävällä tasolla, mutta tunsi siitä kuitenkin häpeää. Tämä ilmeni työyhteisön välittämänä reagoitina tehdessään vain työtään. Tämän seurauksena vastaaja jätti myöhemmin käyttämättä osaamistaan työssään.

”Kuten tapanani edelleen on, tein myös silloin valtavan määrän kommentteja ja korjauksia. Muutin lauserakenteita, kommentoin sanavalintoja, korjasin kielioppivirheitä. Lähetin palautuksena tiedoston, joka oli silminnähden paisunut kaiken kattavista merkinnöistäni. Pari tuntia myöhemmin kollegani vastasi koko tiimille sähköpostitse ja kertoi haluavansa poistua projektista, irtisanoutui tekstistä ja siitä, mitä siitä oli tulossa, sekä ilmaisi avoimesti tyytymättömyytensä siihen, että asiaa ja työn historiaa tuntematon henkilö oli ottanut oikeudekseen vaikuttaa työhön niin paljon. - - Myöhemmin työskentelimme yhdessä tiiviisti, mutta ensimmäinen kokemus yhteistyöstä jätti varovaisuuden, jonka seurauksena en kritisoinut hänen käytännöllisesti katsoen enää koskaan.” (V17)

Kielitaito nousi myös yhdeksi alateemaksi aineistossa. Muutama vastaajista kertoi kokevansa häpeää kielitaidottomuuden vuoksi. Yhteistä vastauksissa oli se puutteet englannin kielen taidon hallitsemisessa. Toinen vastaaja kertoi yrittäneensä oppia kieltä, mutta siinä onnistumatta.

”Löydän itseni usein häpeän syövereistä kun yritän hoitaa asiaa englanniksi tai joudun myöntämään että tarvitsen tulkin. Olen yrittänyt opiskella työväenopiston kursilla/itsenäisesti mutta se ei jotenkin onnistu.” (V1)

Iän tuoma häpeäkokemus esiintyi pienessä osassa vastaajia. Näissä vastauksissa yhteistä oli iän vaikuttaminen toimintakykyyn työelämässä. Vastaaja (41) koki nuoren iän olevan häpeällinen erityisesti esimiesasemassa. Kokemuksen puute yhdistettiin heikkoudeksi ja vajavaisuudeksi erityisesti vastuullisessa tehtävässä. Itsessään nuorta ikää vastaaja ei pitänyt esteenä työstä suoriutumiseksi, mutta vertasi ikäänsä suhteessa muihin.

”Olen myöhemmin tuntenut häpeää, koska olen melko nuori muuhun työyhteisöön verraten ja toiminut jo jonkin aikaa esimiesasemassa. Tunnen siis häpeää siitä, että olen nuorempi kuin muut ja toki kokemattompikin.” (V41)

Toinen vastaajista (V30) puolestaan koki korkean ikänsä tuovan haasteita ammattitaidon ylläpitämiseen ja työssä pärjäämiseen nuorempiin kollegoihinsa verrattuna. Vastaaja koki virheiden tekemisen ja niistä puhumisen nuoremmille vaikeaksi, vaikka tiesi heidän suhtautuvan ymmärtäväisesti ja auttavan niiden käsittelemisessä.

”Hallitsen monet oman työni osa-alueet mielestäni tosi hyvin, mutta uudet asiat, jotka pitää tehdä tietokoneella, eivät tahdo jäädä päähän - - Jonkun verran auttaa, kun nuoremmat työkaverit lohduttavat, jos kehtaan kertoa heille.” (V30)

5.3 Häpeäkokemusten merkitys työhyvinvointiin

Suurimmalla osalla vastaajista häpeäkokemuksella näyttäytyi olevan vaikutusta hyvinvointiin. Työelämässä nämä vastaajat kokivat häpeän vaikuttavan työstä suoriutumiseen. Pahimmillaan hyvinvoinnin heikkeneminen heijastui organisaation henkilöstön lisäksi muihin sidosryhmiin eli asiakkaisiin. Lähinnä tämä näkyi asiakkaan palvelu- ja hoitamistason laskemisena tai laiminlyömisenä.

”Selvisi, että potilaalla oli sisäinen verenvuoto ja hän joutui kiireelliseen leikkaukseen ja teho-hoitoon, jossa lopulta menehtyi. Asia jäi mieleeni, koska häpeän tunne oli voimakas, vaikka koin olevani oikeassa. Häpesin myös sitä, etten osannut perustella potilaan kantaa jo enismmäisillä kerralla tarpeeksi tehokkaasti vaan annoin öykkäriin laistaa minut.” (V14)

Suurin osa häpeäkokemuksista jäi käsittelemättä joko työyhteisön tai esimiehen kanssa, joka taas johti häpeäkokemuksen pitkittyneeseen käsittelemiseen. Tästä seurasi motivaation laskua, irrallisuuden tunnetta ja haasteita työstä selviytymiseen päivittäisellä tasolla. Pitkittyneet kokemukset johtivat huonoimmillaan uupumisiin, sairaslomiin ja jopa irtisanoutumisiin. Kahden vastaajan (V3, V20) osalta häpeäkokemusta oli yritetty esimiehen toimesta käsitellä tai selvittää pikaisesti, mutta tällä ei näyttäytyntynyt olevan hyvinvoinnin edistämisen kannalta suurta merkitystä.

”Lopulta uuvuin työssäni ja paloin loppuun. Esihenkilöäni lukuunottamatta kukaan ei kysynyt minulta miten voin. Vasta vaihdettusni työpaikkaa ja jäätyäni pitkälle sairaalalle aloin toipua.” (V20)

”Kukaan ei ole koskaan puhunut tai kysynyt häpeästä.” (V10)

Muutama vastaajista kokivat irtisanoutumisen olleen oikea ja helpottava päätös, eivätkä katuneet päätöstään. Työpaikan vaihtamiseen olivat yhdistettäviä häpeän kokemuksia tuoneet tilanteet, tapahtumat ja asiat, kuten työpaikalla nöyryyttäminen, oma osaaminen, myötähäpeä ja sairastaminen. Nämä häpeälliset kokemukset koettiin niin voimakkaina, että irtisanoutuminen koettiin välttämättömänä. Irtisanoutumisessa yhdistävänä tekijänä oli, että yksilön häpeäkokemusta ei käsitelty tai sitä ei uskallettu ottaa puheeksi työpaikalla. Yksittäisetkin häpeäkokemukset sai yksilön yhdistämään ne yhden henkilön lisäksi koko organisaatioon, josta haluttiin päästä eroon.

”Onneksi sain vaihdettua työpaikkaa aikoinaan ja nyt menee hyvin.” (V4)

Muutama vastaajista (V14, V17) koki häpeällä olleen kuitenkin positiivinen vaikutus omassa työssään. Häpeän katsottiin edistävän omaa suoriutumistaan työssä. Toinen vastaajista (V14) sanoi kuitenkin välttelevän häpeän tunnetta tai sen muodostumista vaatimalla itseltään moitteetonta suorittamista työskentelyssään.

”Häpeän tunteminen on opettanut minut reflektoimaan 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.” (V20)

6 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään yhteenveto tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita aiheeseen liittyen. Viimeisessä alaluvussa avataan ja arvioidaan opinnäytetyöprosessia.

6.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää tilanteet, tapahtumat, jotka tuottavat häpeää ja mitkä asiat koetaan häpeällisiksi työelämässä. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää mikä merkitys häpeäkokemuksissa on työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksessa haluttiin tuoda työyhteisön jäsenten omakohtaisia kokemuksia häpeästä. Tässä luvussa tehdään yhteenveto tutkimuksesta selvinneistä tärkeimmistä seikoista.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tavoitteena oli selvittää mitkä tilanteet ja tapahtumat tuottavat häpeää työelämässä. Tuloksista selvisi tilanteiden, joissa häpeää koetaan olevan pääasiassa hyvin arkisia tilanteita työelämässä. Näitä olivat muun muassa palaveri-, kokous-, perehdytys- ja asiakastilanteet. Tilanteet olivat pääosin tavoitteellisia tilanteita muiden työyhteisön jäsenien tai asiakkaiden kanssa. Tilanteissa, jotka pääasiallisesti tuottivat häpeää, liittyivät tapahtumat, jossa oltiin vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Nöyryytys, myötähäpeä, asiaton käytös sekä epäonnistumiset erilaisissa tilanteissa olivat tapahtumia, jotka tuottivat häpeän kokemuksia työyhteisön jäsenille erilaisissa tilanteissa. Tulokset osoittivat, että häpeän kokemus työelämässä ei lähtökohtaisesti synny vain yksilön omasta itsenäisen toimintansa arvioimisesta, vaan kokemus syntyy puolestaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kuten esihenkilöiden, kollegoiden ja asiakkaiden kanssa.

Yhdeksi suurimmista alateemaksi nousi häpeää tuottava tapahtuma, joissa työntekijää nöyrytettiin huutamalla, nauramalla, muulla asiattomalla käytöksellä esimiehen tai kollegoiden toimesta muiden ihmisten paikalla ollessa. Erityisesti palaveri-, kokous- ja perehdytystilanteet olivat nöyryytyksen onnistumiselle ja häpeäkokemuksille otollisia hetkiä. Aineistossa myötähäpeää puolestaan tunnettiin pääosin toisen asiattoman ja epäkohteliaan käytöksen takia, jota ei haluttu yhdistettävän itseensä. Merkittävänä yhtäläisyytenä oli se, millainen suhde työyhteisön jäsenellä on asiattoman tai epäkohteliaan käytöksen aiheuttajaan.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää aineiston avulla, mitkä asiat koetaan häpeällisiksi työelämässä. Vastaajat kokivat häpeälliseksi koettujen asioiden olevan ikään, alhaiseen tulotasoon, epäonnistumisiin, virheisiin, työuupumukseen, sairauspoissaoloihin, osaamiseen, työpaikkaan, koulutukseen, kielitaitoon ja myöhästelyyn sidonnaisia. Ammatti, työpaikka ja koulutus-taso verrattuna alan vaadittavaan koulutukseen koettiin myös häpeälliseksi. Tämän lisäksi osa koki

usean vuoden koulutuksen menneen hukkaan tällaisessa ammatissa tai alalla, joka puolestaan loi yksilölle epäonnistumisen tunteen ihmisenä. Virheiden tai epäonnistumisen tapahtuessa koettiin joutuneen paniikinomaiseen tilaan, jossa ei hallittu itseään tai käytöstään enää. Tulokset myös osoittivat, että työuupumus ja siihen liittyvä oireilu, sairaslomat sekä poissaolot saavat häpeän lisäksi tuntemaan syyllisyyttä, jossa koetaan oman toiminnan aiheuttaneen heikentyneen tilan tai sairastumisen. Yhtenäisyytenä näille tapahtumille oli se, miten muut ajattelevat ja reagoivat itselleen häpeälliseksi koettuihin asioihin.

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää häpeäkokemuksen merkitystä työhyvinvointiin. Tuloksista selvisi, että häpeäkokemuksia ei käsitelty tarpeeksi, minkä takia työntekijällä sen käsitteleminen pitkittyi. Aineistossa selvinnyt häpeän käsittelemättömyys heijastui vahvasti työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, joka korreloi työntekijän jaksamiseen, sitoutuneisuuteen, motivaatioon, uupumiseen, sairaslomaherkkyteen ja jopa irtisanoutumiseen. Vaikutukset ulottuivat näin koko organisaatioon ja sen eri sidosryhmiin. Työhyvinvoinnin kannalta häpeä koettiin osaltaan myös myönteisenä sen tuoman muistutuksen omasta suoriutumisestaan työssä ohjaten parempaan suoritukseen.

Tutkimuksessa yllättävää oli se, miten laaja-alaisesti häpeä vaikuttaa sekä se, miten suuri osa tuntee häpeää työelämässä myös muiden puolesta. Lisäksi aineistosta nousut häpeäkokemusten merkitys työntekijän työhyvinvointiin ja erityisesti sen käsittelemättömyys työelämässä, joka johtaa jopa työntekijän irtisanoutumiseen, oli yllättävää. Tuloksista selvisi, että häpeää koetaan monien erilaisten tilanteiden, tapahtumien ja asioiden yhteydessä työelämässä. Tutkimuksen perusteella työelämässä häpeää pidetään pääasiallisesti epämiellyttävänä ja vaikeana tunteena sekä kokemuksena. Työelämässä koetusta häpeästä ei ole kyse vain yksilön häpeäkokemuksesta, vaan se heijastuu myös muihin työyhteisön jäseniin.

Melkein kaikki vastaajista tunnistivat häpeän sekä mistä se on aiheutunut työelämässä. Lisäksi suurin osa käyttivät sanaa ”häpeä” vastauksissaan. Kirjoituskutsun vastanneisiin on voinut vaikuttaa aiheen pohjustaminen ja johdattelu kirjoitusohjeistuksessa. Tämä on voinut herättää vastaajissa muistijälkiä aikaisemmista tilanteista ja koetuista häpeän tunteista. Toisaalta muistijälkien herättely johdannon avulla on voitu saada vastaajilta kattavampia vastauksia ja näin ollen yksityiskohtaisemman aineiston häpeän tutkimiseen. Viimeiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen olisi saattanut selkeämpää, mikäli kirjoituskutsussa olisi johdateltu myös työhyvinvoinnin aihepiiriin.

Morgan (2008, 1) mainitsi, että häpeä ilmenee eri olosuhteissa ja on läsnä läpi elämän. Häpeää koetaan näin myös työelämässä. Lisäksi Juuti ja Salmi (2014, 24–26) korostivat tunteista puhumattomuuden estävän työhyvinvoinnin kehittämistä. Sekä Clough (2010, 25) että Lange ja Järvinen (2019, 53) totesivat häpeän käsittelemisen olevan työelämässä olematonta siitä puhumattomuuden

takia. Brown (2013, 75) ja Cuncic (30.3.2023) puolestaan pitävät häpeästä puhumista yhtenä tärkeimmistä keinoista käsittelemiseen. Malisen (2010, 143) mukaan häpeän tunne ei häviä välttelemällä häpeää ja sen käsittelemistä. Lisäksi Viljamaa (2010, 37) esitti häpeän käsittelemisessä auttavan tietoisuus muiden ihmisten kokemasta häpeästä. Whitener (28.4.2021) puolestaan tarkensi kokemusten jakamisen vähentävän häpeän vaikutuksia kielteisesti, vahvistaen ymmärrystä muiden samankaltaisista kokemuksista ja tunteista. Mikäli työpaikoilla puhuttaisiin häpeästä enemmän, voisi se auttaa vähentämään työntekijöiden kokemaa huonommuutta ja osattomuutta. Yhtäältä työelämässä olisi siis tärkeää tunnistaa ja puhua häpeästä sekä toisaalta kohdata se tai aktivoida häpeän tunne, jotta yksilön olisi mahdollista kohdata ja parantua siitä. Lähinnä voisi sanoa, että yksilölle häpeän kokeminen on vahingollisempaa kuin itse työyhteisölle, jolloin parhaimmillaan yksilö korjaa käyttäytymistään sopivammaksi kokeakseen kuuluvansa joukkoon. Toisaalta heikoimmillaan yksilön kokema häpeä kokemus ja siitä johtuva käyttäytyminen vaikuttaa koko työyhteisöön sekä organisaatioon kielteisesti. Häpeä voi näin olla hyvä syy työpaikan vaihtamiselle, jos tunnetta ei tule käsitelleeksi häpeäkokemuksen jälkeen työpaikalla. Käsittelemättömällä häpeällä on näin ollen vaikutus työhyvinvointiin ja työntekijöiden sitoutuneisuuteen kriittisellä tavalla, jonka lisäksi tämä vaikuttaa organisaatioon.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus koostuu pääsääntöisesti eettisyydestä ja uskottavuudesta, jotka ilmenevät tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkimuksen luotettavuutta ja koherenssia parantavat tutkijan perusteellinen perehtyneisyys tutkittavaan kohdeilmistöön ja syvälinen ymmärrys on puolestaan peruste tutkimuksen uskottavuudelle. (Puusa & Juuti 2020, 175, 178, 182, 190.) Lisäksi hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen mielletään yhtenä perusteena tutkimuksen uskottavuudelle (Tuomi & Sarajärvi 2018b, luku 5.3).

Huomioin ja perehdyin tutkimukseni teossa myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ajankohtaiseen Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeistukseen sekä sitouduin sen noudattamiseen. Luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta ja vastuunkantoa pidetään hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteina (TENK 2023). Tutkimuksessa otin huomioon tieteellisen toiminnan laadun kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Eri vaiheet viestitin ja raportoin läpinäkyvästi tutkimuksessa. Viittasin tutkimuksessani käyttämäni tietojen lähteet asianmukaisesti osoittaen arvostusta muita tieteellisen toiminnan osapuolia kohtaan.

Puusa ja Juuti (2020, 175) painottavat eettisyyden merkityksen korostuvan erityisesti arkaluonteista aihetta tutkiessa. Olen määritellyt tutkimuksen arkaluonteiseksi aiheen vuoksi. Häpeän käsitteleminen ja siitä puhuminen voi olla monille vaikeaa, minkä vuoksi tutustuin tutkimuseettisyyteen

opinnäytetyöprosessin alussa. Kuula (2011, 64) korostaa yksityisyyden kunnioittamista tutkimuksissa. Tutkimusaineiston jatkokäytössä kiinnitin huomion henkilöiden taustatietojen kuten iän, ammatin ja koulutuksen sijaan tilanteisiin, tapahtumiin ja asioihin häpeän viitekehyksessä. Myös aineistoa käsittelin, esittelin sekä säilytin tutkittavien yksityisyyttä kunnioittaen. Aineiston esittelyssä vastaajien taustatiedot havainnollistin siten, että vastaajien yksityisyys säilyisi tunnistamattomina. Sukupuolijakauman ilmoitin siten, ettei samassa yhteydessä kerrottu vastaajan ikää, tutkintoa tai työantajasektoria. Sekä sähköinen aineisto ja paperiaineisto säilytettiin muilta ulottumattomissa.

Tutkittavan aineiston osalta suurin osa aineiston vastaajista olivat naisia, nuoria aikuisia ja ammattikorkeakoulututkinnon omanneita. Aineistoa ei ollut myöskään alun perin toteutettu tämän tutkimuksen ja tutkimuskysymyksiin perustuen. Nämä tekijät ovat tuoneet ja tuovat osaltaan haasteita tutkimukselle, joilla voi olla merkitystä tehtyihin tulkintoihin ja analysoituihin tuloksiin. Aineistosta ei tosin etsitty taustatietojen perusteella tutkimuskysymyksiin vastauksia. Aineisto olisi kuitenkin saattanut olla monipuolisempi, mikäli vastaajia olisi ollut suuremmalla otannalla eri taustoista.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Työelämässä häpeä näyttäytyy yhteisenä haasteena. Koska häpeän kokonaisvaltainen tarkastelu on mielestäni lähes mahdotonta, tulisi siitä tehdä vielä enemmän yksittäisiä tutkimuksia ja eri tieteenoilla. Häpeästä olisi näin mahdollista saada vieläkin tarkempi sekä parempi käsitys ja ymmärrys, millä voisi ratkaista sen haasteellisuuden työelämässäkin.

Jatkotutkimusehdotukseni aiheeseen olisi edelleen häpeän tarkastelu työelämäkontekstissa ja työhyvinvoinnin viitekehyksessä. Koska työhyvinvointi ja työuupumisoireilu on lisääntynyt erityisesti nuorilla, aineistoa voisi hyödyntää tarkastelemalla häpeän vaikutuksia nuoriin aikuisiin. Tutkimuksen mukaan Suomessa työuupumuksen lisääntymistä ja työn imun heikentymistä esiintyy myös enemmän alemman koulutustason työntekijöillä. Noin joka kolmas kokee työuupumisoireita alemman koulutustason taustalla. (Kaltiainen & Hakanen 2023, 10–17.) Lisäksi kohderyhmäksi voisi ottaa tarkasteltavaksi henkilöitä koulutustaustan perusteella.

Myös aineistossa selvinneiden tulosten perusteella, häpeää ei käsitellä tarpeeksi työelämässä. Tämän vuoksi häpeän käsittelemiseen voitaisiin luoda myös opas organisaatioille. Häpeän käsittelemisen viitekehyksessä jatkotutkimuksen voisi tehdä myös tarkastellen yrityskulttuurin ja psykologisen turvallisuuden merkitystä häpeän kokemiselle ja sen käsittelemiseen.

6.4 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessin aloitin syyskuussa 2022. Vaikka viime kesänä olin suhteellisen varma tutkimuksen käsittelevän häpeää työelämäkontekstissa, punnitsin kuitenkin vielä syksyllä toisen

aiheen välillä, joka olisi käsitellyt tunteita työelämässä. Opinnot aloittaessani tiesin haluavani syventyä henkilöstöhallintoon ja johtamiseen. Syventävillä kursseilla törmäsin usein niin tunteiden kuin työhyvinvoinnin tärkeyteen. Olen myös työelämässä keskustellut monesti työyhteisön eri jäsenien kanssa työhyvinvoinnin merkityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä organisaatiossa. Keskustelujen aikana nousivat välillä myös tunteet, joita ei osattu huomioida työelämässä. Kiinnostukseni tunteisiin syntyi keskustelujen myötä ja erityisesti halusin ymmärtää häpeää tunteena. Perehtyäkseni tähän tunteeseen enemmän ja vahvistaakseni tutkimusaiheeni valitsemista, päätin suorittaa ylimääräisen kurssin opintoihini, joka keskittyi häpeään. Kurssi lisäsi kiinnostustani vain entisestään häpeästä. Päätin tunteiden sijasta valita häpeän tutkimuksen aiheeksi, sillä se kiehtoi enemmän yksittäisenä tunteena sekä siksi, että se huomioitaisiin paremmin työelämässä.

Opinnäytetyöprosessissa helpotti myös tekemäni tiedonhakuuunnitelma. Suunnitelmaan listasin erilaiset luotettavat tietokannat sekä monipuoliset hakusanat ja hakulausekkeet artikkeleiden hakemista varten. Tiedonhaussa priorisoin erityisesti ajankohtaisia, luotettavia sekä vertaisarvioituja lähteitä sekä artikkeleita. Tiedonhakuuunnitelma itsessään opetti lähdekriittisyyttä ja kehityin sen lisäksi kriittisemmäksi lukijaksi. Opin häpeästä itsessään ja miten monessa eri kontekstissa sekä tieteenaloilla sitä on tutkittu ja voidaan tutkia. Yhtenäisen teoriapohjan rakentaminen oli osakseen haasteellista, joka vaati tiedonhakutaitojen lisäksi kirjallisuuteen ja tutkimuksiin perehtymistä sekä tulkitsemista. Myös muiden tutkimuksia lukiessa oli tiedostettava, että vaikka toivoisin tämän tutkimuksen olevan häpeästä kaiken kattava, niin se on kuitenkin mahdottomuus häpeää tutkittaessa.

Tutkimuksessa hyödyntämäni kirjoitusaineisto löytyi syksyn aikana, kun yritin etsiä Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta millä eri tavoin häpeästä on kerätty aineistoja ja onko häpeän määritelmää avattu miten osallistujille. Päädyin hyödyntämään Tietoarkistoon tallennettua aineistoa, koska se oli myös ajankohtainen, joka osaltaan toi lisäarvoa tälle tutkimukselle. Perehtyminen aineistoon ja sen analysoiminen vei suurimman osan opinnäytetyöhön käytetystä ajasta. Toisaalta perehtyminen aineistoon ajan kanssa ja kaiken olennaisen etsiminen on välttämätöntä laadukkaalle tutkimukselle, joka on ollut alusta asti tavoitteenani.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut kokonaisuudessaan mielenkiintoinen ja monivaiheinen prosessi. Lisäksi se on pitänyt sisällään monia erilaisia tunteita – jopa häpeää. Tämä on ensimmäinen tekemäni tutkimus, joten erityisesti prosessin alussa koin haasteelliseksi tunnistaa ja seurata omaa kehitystäni. Halusin päästä jatkuvasti työstämään opinnäytetyötä mielenkiintoni kasvaessa häpeää ja tekemääni tutkimusta kohtaan. Työstämisen lisäksi ohjaajalta saatu arvokas palaute auttoi tunnistamaan opinnäytetyön kehityskohteita sekä omaa kehityskaartani opinnäytetyön edetessä.

Priorisoin opinnäytetyön muiden tärkeiden asioiden ohelle elämässäni monen kuukauden ajaksi. Niin opinnäytetyöprosessin aikana kuin sen lähestyessä loppuaan, olen tiedostanut sen

palkitsevuuden. Samalla se haastoi sekä kehitti tietotaitojani enemmän kuin olisin voinut ajatella aloittaessani opinnäytetyöprosessia. Opinnäytetyö ja kunnianhimoiset tavoitteeni on vaatinut sitoutuneisuutta, uteliaisuutta ja ripauksen myös seikkailuhenkisyyttä. Oman tutkimuksen lisäksi koin mielekkään aiempien tutkimuksien etsimisen, lukemisen sekä tulkitsemisen. Vastineeksi itselleni avautui myös täysin uudenlainen näkökulma häpeän ulottuvuudesta työelämään ja työhyvinvoinnin tarkasteluun. Opin esimerkiksi, miten tärkeä merkitys häpeällä on sekä miksi sen käsittelemiseen tulisi kohdentaa enemmän huomiota työelämässä.

Tutkimuksesta toivon olevan hyötyä erityisesti henkilöille, jotka ovat kokeneet tai kokevat häpeää työelämässä. Tämän lisäksi toivon tutkimukseni rohkaisevan ja lisäävän innostusta häpeän tieteelliseen tutkimiseen. Opinnäytetyöni on itselleni erityisen merkityksellinen ja aion ehdottomasti hyödyntää oppimaani sekä kehittää osaltani yhteistä hyvinvointiamme niin omassa elämässä kuin työelämässä.

Lähteet

- Bath, H. 2019. Pain and the unspoken emotion: shame. *International journal of child, youth & family studies*, 10, 2–3, s. 126–141.
- Blythin, S., Nicholson, H., Macintyre, V., Dickson, J., Fox, J., & Taylor, P. 2018. Experiences of shame and guilt in anorexia and bulimia nervosa: A systematic review. *Psychology and psychotherapy*, 93,1, s.134–159.
- Brown, B. 2013. *Uskalla haavoittua*. Basam Books. Helsinki
- Carden, L., Saini, P., Seddon, C., Watkins, M. & Taylor, P. 2020. Shame and the psychosis continuum: A systematic review of the literature. *Psychology and psychotherapy*, 93,1, s. 160–186.
- Chi, S., Friedman R. & Lo, H. 2015. Vicarious shame and psychological distancing following organizational misbehavior. *Motivation and Emotion*. New York. 2015, 39, 5, s. 795–812.
- Clough, M. 2010. Shame and organisations. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 6, 1, s. 25–33.
- Cuncic, A. 30.3.2023. The psychology of shame. *VeryWell Mind*. Luettavissa: <https://www.verywell-mind.com/what-is-shame-5115076>. Luettu: 7.4.2023.
- Glicksman, E. 12.9.2019. Your brain on guilt and shame. Luettavissa: <https://www.brain-facts.org/thinking-sensing-and-behaving/emotions-stress-and-anxiety/2019/your-brain-on-guilt-and-shame-091219>. Luettu: 9.4.2023.
- Hallamaa, L. 22.2.2023. Kansallinen kielihäpeä. *Helsingin Sanomat*. Luettavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009308656.html>. Luettu: 7.3.2023.
- Holma, L., Laasio, K., Ruusuvoori, M., Seppä, S. & Tanner, R. *Menestys syntyy asiakaskokemuksesta: B2B- johtajan opas*. Alma Talent. Helsinki.
- Infonland. 2023. Suomalainen tapakulttuuri. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/information-about-finland/cultures-and-religions-in-finland/finnish-customs>. Luettu: 30.4.2023.
- Juuti, P & Salmi, P. 2014. *Tunteet ja työ: uupumuksesta iloon*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Järvinen, P. 2013. *Johdatko mielelläsi: esimies ihmismielen ymmärtäjänä*. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.4.2023.

- Kallunki, E. 17.11.2020. Työkaverina häpeä. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-11648272>. Luettu: 7.3.2023.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2023. Miten Suomi voi? –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 9.4.2023.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 9.3.2023. Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>. Luettu: 9.4.2023.
- Kujala, E. 2020. Häpeä. Otava. Helsinki.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 3. painos. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.
- Lange, I. & Järvinen, K. 2019. Pelko pois – Kohti rohkeampaa johtamista. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.4.2023.
- Lehtonen, S. 27.09.2021. Työelämässä koettu häpeä -kirjoitusaineisto 2020–2021. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Elektroninen tietoaaineisto. Luettavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3521>. Luettu: 26.9.2022.
- Lehtinen, S., Pasanen, A. & Uusikangas, S. 2021. Huijareiden Vallankumous. Vastapaino. Tampere.
- Lickel, B., Schmader, T., Curtis, M., Scanier, M. & Ames, D. 2005. Vicarious shame and guilt. *Group processes & intergroup relations*, 8, 2, s. 145–157.
- Lobato, R. 23.12.2022. Sosiaalinen identiteetti: miksi tunnemme tarvetta kuulua johonkin. Mielenihmeet. Luettavissa: <https://mielenihmeet.fi/sosiaalinen-identiteetti-miksi-tunnemme-tarvetta-kuulua-johonkin/>. Luettu: 8.4.2023.
- Löytömäki, S. 7.11.2022. Älkää kysykö työstäni. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009147956.html>. Luettu: 7.3.2023.
- Malinen, B. 2010. Elämää kahlitseva häpeä. Kirjapaja. Helsinki.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 12.4.2023.
- Mayer, C-H., Viviers, R. & Tonelli, L. 2017. 'The fact that she just looked at me...' - Narrations on shame in South African workplaces. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 0, s. 1–10.

Morgan, M. 2008. On shame. Routledge. New York.

Olani, O. 2021. Mokasin. Otava. Helsinki.

Orth, U., Berking, M. & Burkhardt, S. 2006. Self-conscious emotions and depression: Rumination explains why shame but not guilt is maladaptive. *Personality and social psychology bulletin*, 32, 12, s. 1608–1619.

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. WSOY. Helsinki

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Edita. Helsinki.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 2. painos. Gaudeamus. Helsinki.

Rovasalo, A. 25.1.2022. Masennustila eli depressio. Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00389>. Luettu: 9.4.2023.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Luettu: 10.4.2023.

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet: Johtamisen ytimessä. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.4.2023.

Sarkkinen, M. 18.06.2019. Kuusi myyttiä työuupumuksesta – ”Ei työ uuvuta, vaan yksityiselämän kriisit”. Työpiste verkkolehti. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-myyttia-tyouupumuksesta-ei-tyo-uuvuta-vaan-yksityiselaman-kriisit>. Luettu: 18.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 18.3.2023.

STTK. 11.1.2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. STTK. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>. Luettu: 4.4.2023.

Taitz, J. 2022. Free yourself from shame at work. Luettavissa: <https://hbr.org/2022/11/free-yourself-from-shame-at-work>. Luettu: 17.2.2023.

Tangney, J. & Dearing, R. 2002. Shame and guilt. The Guilford Press. New York.

Tangney, J., Stuewig, J. & Martinez, A. 2014. Two faces of shame: The roles of shame and guilt in predicting recidivism. *Psychological Science*, 25, 3, s. 799–805.

Tangney, J., Stuewig, J. & Mashek, D. 2007. Moral emotions and moral behavior. *Annu Rev Psychol*, 58, s. 345–372.

TENK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. 2023:2. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Helsinki. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Luettu: 25.3.2023.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018a. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018b. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.5.2023.

Työterveyslaitos s.a.b Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Luettu: 5.4.2023.

Työterveyslaitos s.a.c. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Luettu: 5.4.2023.

Viljamaa, J. 2018. Hirveä Häpeä: Suomalainen häpeä ja kuinka siitä pääsee eroon. Atena. Jyväskylä.

Washington State University s.a. Occupational Wellness. Luettavissa: <https://spokane.wsu.edu/wellness/occupational-wellness/>. Luettu: 6.4.2023.

Welten, S., Zeelenberg, M. & Breugelmans, S. 2012. Vicarious Shame. *Cognition and emotion*, 26, 12, s. 836–846.

Whitener, S. 28.4.2021. Practice Self-Compassion to overcome self-destructive shame. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/04/28/practice-self-compassion-to-overcome-self-destructive-shame/?sh=c8d5d7731d50>. Luettu: 17.2.2023.

Liitteet

Liite 1. Kirjoituskutsu



Tietoarkisto

Penna

Etusivu

Käyttöohje

Tietosuoja

Työelämässä koettu häpeä

Häpeä on tuttu ja usein vaikea tunne, joka työelämässäkin voi liittyä moniin asioihin. Työssäsi olet voinut joutua tilanteeseen, joka on ollut sinulle häpeällinen kokemus. Onko työssä tapahtunut epäonnistuminen tai virhe ollut häpeäsi aihe? Vai ehkä se, ettei jostain syystä suoriutunut työstäsi kuten toivoit? Oletko kokenut häpeää jonkun muun työyhteisösi jäsenen vuoksi? Mitä häpesit ja miksi?

Selvitän tutkielmassani, mikä työelämässä aiheuttaa häpeän kokemista. Kerro oma vapaamuotoinen lyhyt tai pidempi tarinasi kokemastasi häpeästä työelämässä. Se voi olla muisto vuosien takaa tai tapahtuma lähipäiviltä. Kokemus voi olla yksittäinen tai pidempään jatkunut tilanne, jossa olet kokenut häpeää toistuvasti. Kokemus voi olla yksin tai yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa koettu. Voit esimerkiksi kuvailla mitä mielestäsi tapahtui ja mistä syystä tunsit häpeää? Millaisia ajatuksia tilanne herätti, miten reagoit ja mitä teit? Miten häpeän kokeminen mielestäsi vaikutti sinuun ja muihin, omaan toimintapaasi ja ratkaisuihisi?

Kirjoituksen lähettämisen yhteydessä sinulta kysytään muutamia taustatietokysymyksiä. Kirjoituksestasi voidaan julkaista otteita tutkimuksissa ja niiden yhteydessä voidaan julkaista antamiasi taustatietoja. Älä käytä oikeita nimiä kirjoittaessasi itsestäsi tai muista yksityisistä henkilöistä. Vältä myös palkkojen mainitsemista kirjoituksessasi, jos sen perusteella voi paljastua sinun tai mainitsemasi kolmannen henkilön henkilöllisyys. Älä myöskään mainitse kuvailemassi tapaukseen liittyvää työpaikkaa nimeltä.

Kirjoituksesi arkistoidaan pysyvästi Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon myöhempää tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöä varten, jos annat siihen luvan. Henkilötietoja käsitellään tietosuojalain mukaisesti akateemisen ja kirjallisen ilmaisun tarkoitukseen. Tietoarkisto voi tarvittaessa muokata arkistoitavia kirjoituksia tietosuoja-vaatimusten ja muiden laillisten vaatimusten täyttämiseksi. Ennen vastaamista tutustu Pennan käyttöohjeisiin.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit peruuttaa osallistumisesi keruun voimassaoloaikana käyttämällä kirjoituksen lähettämisen yhteydessä saamaasi yksilöllistä linkkiä. Palaa kirjoituksesi ja valitse 'Peru osallistuminen ja poista vastaus'. Vahvistettuasi valintasi kirjoituksesi ja antamasi taustatiedot poistuvat Pennasta kokonaan.

Lähetä kirjoituksesi viimeistään 5.3.2021 mennessä.

Tiedustelut:

Seija Lehtonen

Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Työn- ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (*).

Mikä on sukupuolesi? *

- Nainen
 Mies
 Muu tai ei määrittelyä

Mihin ikäryhmään kuulut? *

- 15–19 vuotta
 20–24 vuotta
 25–29 vuotta
 30–34 vuotta
 35–39 vuotta
 40–44 vuotta
 45–49 vuotta
 50–54 vuotta
 55–59 vuotta
 60–64 vuotta
 65 vuotta tai enemmän

Mikä on (korkein loppuun suoritettu) koulutuksesi? *

- Peruskoulu tai kansakoulu
 Ammattikoulu tai -kurssi
 Lukio tai ylioppilas
 Opistotason ammatillinen koulutus
 Ammattikorkeakoulututkinto
 Yliopistotutkinto

Missä olit töissä, kun koit työelämässä häpeää? *

- Julkisella sektorilla
 Yksityisellä sektorilla
 Voittoa tavoittelemattomassa järjestössä/yhdistyksessä

Arkistointilupa *

- Kirjoitukseni ja siihen liittyvät taustatiedot SAA arkistoida Tietoarkistoon ja luovuttaa tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöä varten.
 Kirjoitustani ja siihen liittyviä taustatietoja EI SAA arkistoida Tietoarkistoon.

Kirjoita kirjoituksesi tähän. Voit suurentaa tekstikentän kokoa vetämällä kursorilla alas päin kentän oikeasta alakulmasta, (0-100000 merkkiä)

Halutessasi voit palata muokkaamaan lomaketta lähettämisen jälkeen keruun ollessa käynnissä.