



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



University of Lapland

This is a self-archived version of an original article. This version usually differs somewhat from the publisher's final version, if the self-archived version is the accepted author manuscript.

Häpeä organisaatioilmiönä

Autti, Ella; Suhonen, Marjo; Pietiläinen, Ville

Published in:
Hallinnon tutkimus

DOI:
[10.37450/ht.111896](https://doi.org/10.37450/ht.111896)

Julkaistu: 28.09.2023

Document Version
Julkaistu PDF-muodossa, tunnetaan myös nimellä tietueversio

Citation for pulished version (APA):
Autti, E., Suhonen, M., & Pietiläinen, V. (2023). Häpeä organisaatioilmiönä: satunnainen tunnekokemus vai systemaattinen vallan ja sosiaalisen kontrollin mekanismi? *Hallinnon tutkimus*, 42(4), 455-473.
<https://doi.org/10.37450/ht.111896>

Häpeä organisaatioilmiönä – satunnainen tunnekokemus vai systemaattinen vallan ja sosiaalisen kontrollin mekanismi?

Ella Autti, Marjo Suhonen & Ville Pietiläinen

ABSTRACT

Shame in organisations: an occasional emotional experience or a systemic mechanism of power and social control?

The emotion of shame in the context of organisations is still scarcely studied, and the current research on the topic is incoherent. This study employs qualitative metasynthesis (Walsh & Downe 2005) as a literature review method to construct more consistent information about the role of shame in publicly funded organisations. The results show that shame in organisation studies can be treated as a random emotional experience or interpersonal issue. However, shame can also be treated as a systemic mechanism of power and control coercing compliance with organisational, institutional and political standards and norms. The study makes use of three levels of analysis to understand how employees' shame is constructed and utilised: micro, meso and macro. It also suggests separating the emotion of humiliation from shame when studying the use of power in organisations.

Keywords: shame, humiliation, organisation, power, control

JOHDANTO

Tutkimuskirjallisuudessa pääoletuksena on, että häpeää (engl. shame) kokiessaan ihminen katsoo koko minuutensa olevan viallinen ja arvoton. Tällä kivuliaalla tunteella on tutkimuksissa tunnistettu olevan negatiivinen vaikutus ihmisen psykologiseen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin. (Lewis 1971; Tangney & Tracy 2012.) Yleisimmän näkemyksen mukaan häpeän tunne sijoittuu itsetietoisten tunteiden joukkoon esi-

merkiksi syyllisyyden (engl. guilt), nöyryytyksen (engl. humiliation), nolouden (engl. embarrassment) sekä ylpeyden (engl. pride) tunteiden kanssa (ks. esim. Tracy ym. 2007). Itsetietoisten tunteiden oletetaan auttavan ihmisiä käyttäytymään sosiaalisesti hyväksytyillä tavoilla sekä toimimaan hierarkioiden käytänteissä (Randles & Tracy 2015), sillä ne saavat ihmiset tulemaan tietoiseksi itsestään suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen (Hartling ym. 2000). Vaikka häpeää on tutkittu laajasti psykologian (esim. Tangney & Dearing 2002), sosiologian (esim. Scheff 2000), antropologian (esim. Benedict 1946) sekä kriminologian tutkimusaloilla (esim. Braithwaite 1989), aihetta käsitteleviä organisaatiotutkimuksia on vielä hyvin rajallisesti, ja esimerkiksi suomalainen tutkimus aiheesta puuttuu lähes kokonaan. Haluammekin jäsentää kirjallisuuskatsauksellamme häpeäilmiön merkitystä suomalaiselle organisaatiotutkimukselle ja työyhteisökäytäntöjen kehittämiseksi.

Huolimatta itsetietoisten tunteiden oletetuista toiminnallisuuksista, nämä tunteet eivät kuitenkaan tutkimusten mukaan ”toimi” toistensa kaltaisesti kollektiivisten standardien mukaisen käyttäytymisen säätelyssä (Schaumburg & Tracy 2020; Randles & Tracy 2015). Häpeä yhdistetään useimmin vetäytyviin ja ihmissuhteita rikkoviin motiiveihin, ja se yhdistetään myös useisiin psykologisiin ongelmiin, kuten heikkoon itseuntoon, masennukseen sekä ahdistukseen. Häpeän tunne eroaa merkittäväällä tavalla siihen arkikielessä usein sekoitettavasta syyllisyyden tunteesta, jota kokiessaan ihminen arvostelee käyttäytymistään eikä häpeän tavoin minuutetaan. Syyllisyys yhdistyy tutkimuksissa häpeää selkeämmin korjaaviin, empaattisiin sekä anteeksipyytäviin motiiveihin (Tangney & Tracy 2012), eikä se yhdisty häpeän tavoin psykologisiin ongelmiin (Cohen ym. 2011; Tangney ym.

2007). Myös häpeän ja nöyryytyksen tunteet sekoitetaan tutkimuksissa usein toisiinsa, ja usein nöyryytyksen tunne tulkitaan häpeän tunteeksi. Nöyryytyksen tunnetta kokiessaan ihminen keskittyy tunteen aiheuttaneeseen nöyryyttävään vuorovaikutustilanteeseen, ei minuuteensa, kuten häpeää kokiessaan. Nöyryytyksen sana tarkoittaa koetun tunteen (tunnen oloni nöyryytetyksi) lisäksi myös nöyryyttämistä tekona. (Hartling & Luchetta 1999, 6–7.) Nöyryytyksen tunne tulisi tunnistaa erilliseksi häpeän tunteesta, sillä nöyryytyksen tunteella on erityisen voimakas ihmissuhteita rikkoa ja tuhoava vaikutus (Lindner 2006).

Enemmistö häpeää organisaatiokontekstissa käsittelevistä tutkimuksista tarkastelee aihetta psykologisesta näkökulmasta erityisesti työntekijöiden virheiden ja väärinkäytösten yhteydessä (ks. esim. Murphy & Kiffin-Petersen 2017; Bohns & Flynn 2013; Burnmaister ym. 2018). Näissä tutkimuksissa pyritään teoretisoimaan tai löytämään vastauksia siihen, miten ennalta määritellystä tilanteesta aiheutunut häpeän tunne vaikuttaa työntekijöihin, ja miten organisaation toiminnot voisivat estää työntekijän kokeman häpeän negatiivisten seurausten muodostumista. Tämän kaltaiset tutkimukset pitävät häpeää yksilön itse aiheuttamana, ja näin irrallisina itse organisaation toiminnasta. Tutkijat ovat kuitenkin alkaneet kiinnittää huomiota myös siihen, miten organisaation toiminnot voivat tuottaa työntekijälle häpeää, ja miten häpeää voidaan hyödyntää sosiaalisen kontrollin keinona siten, että työntekijä saadaan noudattamaan instituutioiden tai organisaatioiden sääntöjä (ks. esim. Creed ym. 2014; Bentley 2012). Tutkimuskirjallisuuden perusteella häpeää voidaan siten tarkastella organisaatiokontekstissa ainakin yksilön tunnetilana, työyhteisöjen toimintakäytäntöinä sekä kontrollin rakenteena. Tässä kirjallisuuskatsauksessa olemme kiinnostuneita erityisesti työyhteisötilanteisiin ja kontrollin rakenteisiin sidoksissa olevista häpeäilmiöistä.

Häpeää organisaatioilmiönä käsittelevää tutkimuskirjallisuutta on jäsennetty niukasti. Aiheesta on tehty katsausartikkeli (Daniels & Robinson 2019), mutta se ei perustu häpeää käsitteleviin organisaatiotutkimuksiin, vaan usean eri alan, kuten psykologian, sosiologian ja kriminologian kirjallisuudesta koostuvaan aineis-

toon, ja se tarkastelee häpeää ensisijaisesti työntekijän kokemana tunnetilana. Katsauksessa käsitellään myös organisaation häpeää tuottavia toimintoja, mutta vain reaktiona työntekijöiden väärinkäytöksiin ja työhön liittyvien standardien rikkomuksiin. Kyseisen katsauksen lisäksi emme ole löytäneet muita viimeaikaisia häpeää organisaatiokontekstissa käsitteleviä katsauksia.

Varsinaisten kokoavien katsausten puutteesta huolimatta teoreettisessa tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin alustavasti suunnattu huomiota häpeän sekä instituutioiden toimintakäytäntöjen ja rakenteiden väliseen yhteyteen. Greed ym. (2014) ovat teoretisoineet, miten instituutiot hyödyntävät häpeää sosiaalisen kontrollin keinona häpeän verkostoksi nimeämässään institutionaalisisessa prosessissa. Tutkijoiden mukaan systemaattinen häpeä (eng. systemic shame) on yhteisöissä usein näkymättömäksi jäävän relationaalisen kurinpidollisen vallan muoto, joka käyttää hyväkseen erityisesti yhteisön jäsenten vaistomaista häpeää. Vaistomainen häpeä (eng. sense of shame) syntyy yhteisön vuorovaikutustilanteissa, joissa ihmiset oppivat mikä on häpeää aiheuttavaa toimintaa. Greedin ym. (2014) mukaan vaistomainen häpeä saa aikaan itsevalvontaa ja itsesääätelyä, joka ohjaa yhteisön jäseniä käyttäytymään institutionaalisten sääntöjen mukaisesti. Episodimaista häpeän tuottamista (eng. episodic shaming) käytetään taas tilanteissa, joissa yhteisön jäsenten itsevalvontaa ja -sääätelyä pettää, tai jäsenet tekevät jotain, joka uhkaa institutionaalista tasapainoa. Tällöin yhteisö tai joku sen jäsenistä tuottaa väärin käytäytyville häpeää.

Greedin ym. (2014) teoriassa ei oteta kantaa siihen, mitä seurauksia häpeän hyödyntämiseen kontrollin keinona on yhteisöjen jäsenten hyvinvoinnille. Bentley'n (2012) mukaan yksilön häpeän valjastaminen organisaation kontrollin keinoksi ja sääntöjen noudattamiseen pakottaminen häpeän uhalla on manipuloivaa ja toimii avointen ja merkityksellisten suhteiden muodostamista vastaan. Hyvinvoivien organisaatioiden rakentaminen vaatii Bentley'n (2012) mukaan sen, että häpeän käyttö ihmisten kontrollinnissa poistetaan. Organisaatiot ovat kompleksia ihmissuhteista rakentuvia verkostoja, jotka toimivat parhaiten, kun sen sisältämät ihmissuhteet ovat laadukkaita.

Katsomme kirjallisuuskatsauksemme tuovan organisaatiotutkimukseen lisäarvoa erityisesti siten, että tutkimuksemme ei rajoitu ainoastaan psykologiseen yksilön tunnetilan näkökulmaan, vaan tarkastelemme myös häpeäilmiöön sidoksissa olevia organisaation toimintaperiaatteita ja rakenteita. Lisäksi katsauksemme aineistonrajaus kohdistuu häpeäilmiötä organisaatiokontekstissa käsitteleviin alkuperäistutkimuksiin.

Kirjallisuuskatsauksemme tarkoituksena onkin kuvailla ja analysoida, miten häpeä ilmenee ja rakentuu organisaatioiden toiminnassa tämänhetkisen empiirisen tutkimustiedon perusteella. Pyrimme kirjallisuuskatsauksellamme luomaan laajempaa kuvaa häpeäilmiöstä organisaatioiden kontekstissa, minkä katsomme olevan tärkeää ilmiön sanoittamiselle, lisätutkimukselle ja vaihtoehtoisten käytänteiden luomiselle. Katsauksemme tuloksia voidaan hyödyntää organisaatioiden henkilöstöjohtamisessa rakennettaessa hyvinvoivia työyhteisöjä.

TUTKIMUSMETODI

Laadullinen metasynteesi

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusmenetelmäksi olemme valinneet meta-analyysiin kuuluvan laadullisen metasynteetin, jonka tavoitteena on yhdistää samaa aihetta käsitteleviä tutkimuksia, ja paljastaa tutkimusten yksityiskohtia ja oletuksia (Salminen 2011, 12). Laadullinen metasynteesi on nuori, vasta 1980-luvulla alkunsa saanut tutkimusmetodi, joka pyrkii erityisesti ymmärtämään sekä selittämään ilmiöitä (Salminen 2011, 12; Walsh & Downe 2005, 204). Sitä on hyödynnetty erityisesti terveystieteen tutkimuksissa (ks. esim. Bondas & Hall 2007), mutta myös esimerkiksi johtamisen (Pielstick 1998) sekä sähköisen hallinnon (Lee 2010) tutkimuksissa. Laadullisen metasynteetin tarkoituksena on yhdistää erilliset tutkimustulokset ja lisätä niiden hyödyllisyyttä kehittämällä niistä yhteneväisempää tietoa. Laadullinen metasynteesi pyrkii näin tuomaan yksittäisten tutkimusten saavutukset yhteen abstraktimmalle tasolle käännöksen ja synteetin prosesseilla. (Zimmer 2006, 311–312.) Tämän ei tarvitse ainoastaan ylläpitää yksittäisten tutkimusten yksilöllisiä ominaisuuksia, vaan myös vertailla ja paljastaa niiden eroavaisuuksia. Laadullisen metasynt-

teessin avulla pystytään tuomaan esille kuinka moninaiset tutkimustulokset liittyvät lopulta toisiinsa (Lee 2010, 221).

Metasynteesiä käyttävä tutkimus hyödyntää aineistonaan laadullisia tutkimuksia, jotka on valittu sillä perusteella, kuinka relevantteja ne ovat tutkimuksen tarkoituksen näkökulmasta. Metasynteesi eroaa ilmiötä ymmärtävällä ja selittävällä tavoitteellaan sen läheisestä menetelmästä, kvantitatiivisesta meta-analyysistä, jonka tarkoituksena on tuottaa syy-seuraussuhteita varmistavia päätelmiä tutkimuksista. (Zimmer 2006, 312.) Metasynteetin muodostamisen haastavuutta voi lisätä se, että laadullisissa tutkimuksissa hyödynnetään eri tutkimusmenetelmiä. Tämän vuoksi laadullista metasynteesiä hyödyntävältä tutkijalta vaaditaan hermeneuttista taitoa ymmärtää tutkivasta ilmiöstä tehtyjä laajoja tulkintoja. (Zimmer 2006, 317; Walsh & Downe 2005.)

Olemme hyödyntäneet kirjallisuuskatsauksessamme erityisesti Walshin & Downen (2005) kehittämää metasynteetin prosessia, jonka muodostamiseen kuuluu seitsemän eri vaihetta: 1) metasynteetin kehysten luominen, 2) relevanttien tutkimusten löytäminen, 3) päätös, mitkä tutkimukset valitaan, 4) tutkimusten laadun arvioiminen, 5) vertailu ja vastakkainasettelu, 6) vastavuoroinen käännös ja 7) synteetin muodostaminen. Seuraavaksi kuvaamme analyysin kulkua tarkemmin esittämämme metasynteetiproessin näkökulmasta.

Metasynteetin kehysten luominen

Walshin & Downen (2005) kehittämässä metasynteetin prosessissa tutkimus aloitetaan luomalla metasynteetin kehys eli tutkimuksen pääasiallinen tarkoitus, minkä jälkeen haetaan aineistoa relevanttien tutkimusten löytämiseksi. Tarkensimme metasynteetin kehystä aineistohaun ja alustavan analyysin avulla, jonka myötä katsaustyyppiä vahvistui metasynteesi. Alun perin tarkoituksenamme oli tehdä systemaattinen kirjallisuuskatsaus häpeää käsittelevistä organisaatiotutkimuksista ja tuoda esille, miten häpeää on tutkittu tässä kontekstissa. Aineistohaun ja alustavan analyysin yhteydessä huomasimme kuitenkin, että tutkimuksia on suhteellisen vähän. Huomasimme myös häpeää organisaatioiden toiminnassa käsittelevien tutkimusten ja-

kaantuvan karkeasti kahteen ryhmään; organisaatioiden kontekstissa työntekijän häpeän tunnetta käsitteleviin psykologisiin tutkimuksiin sekä häpeää aiheuttavia työyhteisötilanteita ja häpeää tuottavia organisaatioiden toimintamenetelmiä käsitteleviin organisaatiotutkimuksiin. Päädyimme tarkastelemaan ainoastaan jälkimmäistä tutkimuskenttää, sillä se yhdistyy selkeämmin organisaatioiden toimintaan ja hallinnon tutkimuskeskusteluun. Valitsimme tutkimuskenttää on kuitenkin vielä aluillaan ja kyseisiä tutkimuksia on olemassa vain vähän. Tämän vuoksi päädyimme hyödyntämään laadullista metasynteesiä, jonka avulla katsomme pystyvämme paneutumaan aineistoon syvällisesti sekä tuottamaan aineistosta myös uutta aiheen käsittelyä edistävää tietoa.

Relevanttien tutkimusten löytäminen

Metasynteesin kehykselle relevantit tutkimukset löytyivät siis alkuperäisen aineistohaun ja edellä kuvatun haun kohdentamisen yhteydessä. Kuvammekin seuraavassa alkuperäiselle tutkimustarkoitukselle asetettuja valintakriteerejä. Tutkimus on vertaisarvioitu ja se käsittelee häpeää organisaatioiden toiminnassa joko teoreettisella tai empiirisellä aineistolla. Tutkimukset sijoittuvat organisaatiokontekstiin ja niiden päätarkoituksena on tutkia häpeän tunnetta tai häpeää muiden itsetietoisien tunteiden, kuten syyllisyyden, nöyryytyksen, nolouden ja ylpeyden yhteydessä. Tutkimus on julkaistu vuoden 2002 jälkeen, koska tuona vuonna on viimeistään tullut laajemman tutkimusyhteisön tietoisuuteen mittaviin empiirisiin tutkimuksiin perustuva häpeän ja syyllisyyden käsitteiden erottelu (Tangney & Dearing 2002). Tutkimusten haku ulottui vuoteen 2021 ja niiden tuli olla englannin kielellä julkaistuja. Tutkimusaineiston keräämisessä käytimme Proquest (ABI/INFORM Collection ja Social Science Database) Escohost (Academic Search Elite, Business Source Elite ja APA PsycInfo), Web of Science ja Scopuksen tietokantoja.

Kirjallisuuskatsauksen ensimmäinen kirjoittaja oli aineistohaun pääasiallinen tekijä, mutta kaikista aineistohaun ja -valinnan vaiheista käytiin jatkuvaa keskustelua artikkelin muiden kirjoittajien kesken. Asettamamme alkuperäinen tutkimustavoite ohjasi seuraavien hakusa-

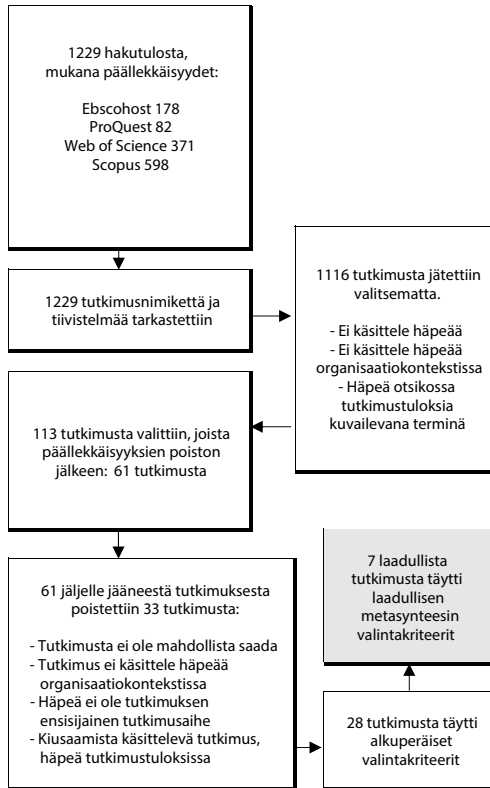
nojen käyttöön, joiden tarkoituksenmukaisuutta tarkastelimme myös yhdessä yliopiston tiedekirjaston informaation avustuksella. Aineiston haku tehtiin hakusanoilla ”shame”, ”shaming”, ”humiliation” yhdistettynä mihin tahansa termeistä ”leadership”, ”work”, ”workplace”, ”organisation”, tai ”employee”. Päähakusanoihin lisäsimme termin ”humiliation”, koska se ilmenee kirjallisuudessa lähellä termiä ”shaming” tai on jopa synonyymi sen kanssa. Esimerkki hakulauseesta: TI (shame* OR humiliation) AND SU (leadership OR work* OR organisation OR employee). Tietokannoista löytyi 61 kriteereitä alustavasti vastaavaa tutkimusta, jotka otimme tarkempaan seulontaan.

Kävimme tutkimukset läpi, jonka jälkeen arvioimme uudelleen, vastaavatko ne valintakriteeristöä. Tämän perusteella jätimme aineistosta pois vielä 33 tutkimusta, jotka eivät lähemmin tarkasteltuna käsitelleet päätarkoituksenaan häpeää tai eivät käsitelleet häpeää organisaatiokontekstissa. Näin hakutuloksista löydettiin 28 kriteeriä vastaavaa tutkimusta, joiden perusteella huomasimme häpeää organisaatiokontekstissa tutkivien tutkimusten jakaantuvan aikaisemmin tekstissä esiin tuomiimme kahteen ryhmään. Metasynteesimme kehys syntyi siis tätä kautta, ja päädyimme tutkimaan häpeää aiheuttavia työyhteisötilanteita sekä häpeää tuottavia organisaatioiden toimintamenetelmiä käsitteleviä tutkimuksia.

Aineiston valinta

Lopullinen aineisto valikoitui alkuperäisestä aineistosta siten, että kaikki sen laadulliset häpeää aiheuttavia työyhteisötilanteita sekä häpeää tuottavia organisaatioiden toimintamenetelmiä käsittelevät tutkimukset otettiin metasynteesiin mukaan.

Näitä tutkimuksia on olemassa aineistohaun kriteerien mukaan seitsemän kappaletta. Yhden mukaan valitun tutkimuksen aineisto (Lindström ym. 2011) koostuu lääketieteen opiskelijoista, mutta se otettiin synteesiin mukaan, sillä se käsittelee häpeän kokemuksia kliinisen työn harjoittelujaksojen aikana. Huomionarvoista on se, että kaikissa mukaan valituissa tutkimuksissa käsitellään julkisrahoitteisten organisaatioiden työntekijöiden kokemuksia. Pienenä poikkeuksena tästä on Mayerin ym. (2017)



Kuvio 1. Aineistohaun prosessi

tutkimusaineisto, jossa kaksi yhdestätoista haastateltavista työskentelee yksityisen sektorin organisaatioissa. Aineiston vuoksi katsauksemme rajautui käsittelemään nimenomaan julkisrahoitteisia organisaatioita. Esittelemme tiedonhakuprosessin kuviossa 1 ja metasynteesiin mukaan otetut tutkimukset taulukossa 1.

Valittujen tutkimusten laadun arvioiminen

Testasimme metasynteesiin valittujen tutkimusten laatua vielä Joanna Briggs Institutin (JBI) laadunarvioinnin työkalulla. Arviointityökalulla testataan esimerkiksi laadullisten tutkimusten metodologian, tavoitteiden, aineiston ja analyysin yhteensopivuutta. Tutkimukset pisteytettiin vastaamalla laadunarvioinnin kyllä/ei-kysymyksiin. Tutkimukset, jotka saivat vähintään viisi pistettä (kyllä-vastausta) kymmenestä tulivat suoraan valituiksi. Seitsemästä tutkimuksesta ainoastaan yksi tutkimus (Bowman 2017) jäi

pistemäärän alle, sillä tutkimuksessa ei tuoda esille, millä menetelmällä aineistoa on analysoitu. Koska katsauksemme aihetta käsitteleviä tutkimuksia on niukasti, päätimme pitää myös kyseisen tutkimuksen aineistossa mukana. Tulkitsemme, että yksittäisten tutkimusten menetelmällisellä laadulla on katsauksen tarkoituksen, eli eri näkökulmista rakentuvan kokonaisuuden esiin tuomisen, suhteen vähemmän painoarvoa. Perusteluna käytämme Leen (2010, 223) näkemystä siitä, että tutkimusten laadun arviointi pätee erityisesti tutkimusaloihin, joissa tieto aiheesta on päässyt jo kumuloitumaan.

Vertailu ja vastakkainasettelu

Aloitimme vertailun ja vastakkainasettelun vaiheen lukemalla valitsemamme tutkimukset huolella läpi ja alleviivaamalla tekstistä osioita, jotka näyttivät olevan relevantteja kirjallisuuskatsauksemme tarkoitukselle tai aineistolle suunnatuille kysymyksille. Katsauksen tarkoituksesta johdetut aineistolle suunnatut kysymyksemme olivat:

- Miten työntekijän häpeä rakentuu organisaatioiden toiminnassa?
- Mitkä tekijät ylläpitävät häpeää aiheuttavia toimintakäytänteitä?

Kirjasimme tekstien alleviivatut otteet joko suoraan, kuvailevasti tai kevyen tulkitsevasti taulukkoon, sillä analyysissä tulee pyrkiä säilyttämään alkuperäisten tutkijoiden tulkintoja mahdollisimman tarkasti (Walsh & Downe 2005, 208). Kirjasimme jokaisen artikkelin otteet vertikaalisesti kunkin artikkelin omalle sarakkeelle. Tämän jälkeen vertailimme ja vastakkainasettelimme taulukkoon kirjattuja otteita ja muodostimme niistä toisiinsa yhdistyviä ja toisistaan eroavia taulukon osiota. Siirsimme samoja käsitteitä tai kokonaisuuksia kuvaavat otteet kunkin artikkelin sarakkeessa siten, että karkeasti samaa käsittelevät aiheet olivat horisontaalisesti samalla kohdalla. Pyrimme välttämään sitä, että tekisimme vertailua ja vastakkainasettelua väkisin, sillä usein tulosten eroavaisuudet voivat tuoda esille uuden käsitteen (Walsh & Downe 2005, 208). Esittelemme esimerkin vertailun, vastakkainasettelun ja vastavuoroisen käännökseen tutkimusprosessista taulukossa 2.

Taulukko 1. Metasyntheseiin valitut laadulliset tutkimukset

Tutkimukset (M = 7)	Maa	Tutkitut ammattiryhmät	Keskeiset lähtökohdat	Tutkimusaineisto	Tutkimusmenetelmä
Bowman (2017)	Englanti	Lääkärit	Draama-asetelma	Nina Rainen vuonna 2011 ja 2014 esitetty klinisen lääkäri työn todellisuuteen perustuva näytelmä	Osallistava asetelma taiteen keinoin
Gibson (2016a)	Usea maa	Sosiaalityöntekijät	Kirjallisuus-katsaus	48 sosiaalityötä tutkiva artikkeli, jossa käsitellään epäsuorasti sosiaalityöntekijöiden kokemaa häpeää. Tutkimus pyrkii tunnistamaan tutkimuksissa nimeämättömäksi jääneen häpeän.	Temaattinen analyysi
Gibson (2016b)	Englanti	Sosiaalityöntekijät	Tapaustutkimus	Lastensuojelun organisaatio, kaksi tiimiä, 19 sosiaalityöntekijää 246, 5 h tiimien työskentelyn havainnointia, 99 päiväkirjautusta ja 329 sivua julkisesti avoimia auditointi/tarkistus raportteja.	Konstruktivinen grounded teoria
Jarvis (2016)	Yhdysvallat	Lääkärit	Aineistolähtöinen tutkimus	The Institute of Medicine (IOM) vuonna 1999 julkaiseman lääketieteenalan virheiden peittelyongelman paljastavan julkaisun jälkeen syntynyt printtimediakeskustelu.	Diskurssianalyysi
Lindström ja muut (2011)	Ruotsi	Lääketieteen opiskelijat	Aineistolähtöinen tutkimus	75 lääketieteen opiskelijan anonyymit kirjoitukset harjoitustyön yhteydessä koetusta häpeästä.	Sisällönanalyysi
Mayer ja muut (2017)	Etelä-Afrikka	Eri ammattiteja	Hermeneuttinen tutkimus	11 semi-strukturoitua haastattelua eri aloilla työskentelevien häpeän kokemuksista	Sisällönanalyysi
Sanders ja muut (2011)	Englanti	Sairaanhoidaja	Tapaustutkimus	Sairaanhoidajan henkilö kertomus työvuorostaan iso-britannialaisessa sairaalassa	Tapauskuvaus

Taulukko 2. Esimerkki vertailun ja vastakkainasettelun sekä vastavuoroisen käännöksen tutkimusvaiheista. Vertailu ja vastakkainasettelu: samaa teemaa käsittelevät tutkimustulokset horisontaalisesti samalla kohdalla.

Mayer ja muut (2017)	Bowman (2017)	Gibson (2016a)	Lindström ja muut (2011)	Sanders ja muut (2011)	Gibson 2016b	Jarvis 2016	Vastavuoroinen käännös: metaforat, jotka sopivat kuvaukseksi kaikille samaa käsitteleville tutkimustuloksille.
<p>Esimes aiheuttanut häpeää huutamalla, eristämällä tai käyttäytymällä alentavasti.</p> <p>Työntekijä nostettu rangastuksena työntekijälle työntekijälle työntekijälle palautekeskustelussa.</p> <p>Kollegaa toistuvasti nöyryytetty kokouksissa.</p> <p>Häpeän tunne siitä, että tulee epäkunnioitetuksi. Ei ole tullut kunnioitetuksi oman aseman mukaisesti.</p> <p>Häpeän tunne siitä, kun hierarkiassa ylempänä oleva kollega jät tuijottamaan kokouksessa, kun työntekijä oli jakanut oman mielipiteensä.</p>	<p>Häpeää on tuotettu sekä työnantajan aliarvostavasta käytöksestä ja paikallisista hierarkioista.</p> <p>Tvötä ei ole huomioitu tai arvostettu.</p> <p>Työnantaja on huutanut ja kiroillut työntekijälle.</p> <p>Alianvostetuksi tuleminen koetaan akuutimmoin, kun aliarvostajalla on enemmän valtaa kuin aliarvostetuksi tulleella.</p> <p>Työnantaja aliarvostanut ihonvärin vuoksi.</p> <p>työntekijästä tunnustettiin vähemmän kyvykkääksi kuin valkoiset kollegat.</p>	<p>Häpeä tunne vanhemman kollegan huhtelusta. Esimes nuhdellut opiskelijan käyttäytymistä epäammatillisiksi potilaan läsnä ollessa.</p> <p>Esimerkki tilanteesta, jossa vanhempi lääkäri oli nuhdellut nuorempaa lääkärinä kollegoiden ja potilaiden läsnä ollessa.</p> <p>Vallan epäsymmetria ruokkii häpeään sääntöjä, jota hoitajien on noudatettava. Järjestelmä jota hoitajat eivät ole suunnitelleet ja jota he eivät täysin kontrolloi.</p>	<p>Häpeä tunne hoitajan kokema häpeä tilanteesta, jossa lääkäri puuttuu voimakkaasti hoitajan tekemään toimiala on sivuutettu ja rajoja on rikottu ilman suostumusta – loukatulla osapuolella usein häpeän kokemus.</p> <p>Vallan ja statuksen väliset erot luonnostaan nöyryytystä ja häpeää aiheuttavaa.</p> <p>Lääkärit voivat sivuuttaa sääntöjä, jota hoitajien on noudatettava. Järjestelmä jota hoitajat eivät ole suunnitelleet ja jota he eivät täysin kontrolloi.</p>	<p>Hoitajan kokema häpeä tilanteesta, jossa lääkäri puuttuu voimakkaasti hoitajan tekemään toimiala on sivuutettu ja rajoja on rikottu ilman suostumusta – loukatulla osapuolella usein häpeän kokemus.</p> <p>Vallan ja statuksen väliset erot luonnostaan nöyryytystä ja häpeää aiheuttavaa.</p> <p>Lääkärit voivat sivuuttaa sääntöjä, jota hoitajien on noudatettava. Järjestelmä jota hoitajat eivät ole suunnitelleet ja jota he eivät täysin kontrolloi.</p>	<p>Työntekijät, jotka eivät noudattaneet työn ihanteita olivat episodimaisen häpeän tuottamisen kohteita.</p> <p>Häpeästä kommentit kurinpidolla uniakaaminen sekä äärimmäistä kurinpidon muotoja: ”Se oli elämäni nöyryyttävän kokemus, tuntuu kuin minua olisi lyöty.”</p> <p>Kaikki tiimin jäsenet tiesivät myös että heidän työntekijä ja nöyryytyksen avulla. Tämä aiheutti vaistoamisen häpeän tunteen vahvistumisen.</p> <p>Häpeä, ylpeys ja nöyryytyys toimivat tutkimuksessa kontrollin mekanismina. Tunnukset vaikuttivat tutkittavien työkäytäntöihin niin mikro- kuin makrotasollakin.</p>	<p>Tar koituksellisen häpeän tuottamisen seurauksena aiheutunut työntekijän häpeä ja vaistoaminen häpeä</p> <p>Tutkimus ehdottaa lääketieteellisestä viriheestä koostua häpeän toimivan vallan teknologiaana ja institutionaalisen vakauden mekanismina.</p> <p>Häpeää aiheuttava tilanne: Vanhempi lääkäri nuhtelee armeijamaisella työllä nuorempaa lääkärinä lääketieteellisestä viriheestä harjoittelijan läsnä ollessa.</p> <p>Nuhdellun lääkärin ammatti-identiteetti oli ”särkynyt palasiksi”</p>	

Vastavuoroinen käänнос

Vastavuoroista käännostä muodostaessamme keskityimme siihen, mitä tapahtumia kuhunkin taulukon osioon sijoitettuun tutkimustulokseen sisältyy. Kun samankaltaisuuksia alkoi hahmotua, yhdistelimme tutkimustuloksia laajempien käsitteiden alle. Näin muodostimme yhteensä kahdeksan vastavuoroista käännostä, jotka esittelemme osiossa Vastavuoroisten käännosten teemat. Salmisen (2011, 13) mukaan vastavuoroisessa käännostä on yksinkertaisesti kyse tutkimusten vertaamisesta ja yhtenäisten piirteiden etsimisestä. Paikoittain käännostä tekeminen oli suhteellisen suoraviivaista, sillä tutkimusten käsitteet ja kokonaisuudet olivat määritelmiltään usein toistensa kaltaisia. Muutamissa kohdissa konseptit ilmenivät toistensa vastaakohtina tai toisistaan selkeästi poikkeavina. Menetelmän kannalta onkin tärkeää, etteivät konseptit ole pakottamalla muodostettuja tai liikaa toisiaan sisällyttäviä. Poikkeavien konseptien puuttuminen voi herättää epäilyksiä vastavuoroisen käännostä toteutuksesta, sillä laadullinen tutkimus johtaa harvoin täydelliseen tutkimustulosten yhteneväisyyteen (Walsh & Downe 2005, 208).

Synteesin muodostaminen

Vastavuoroisen käännostä esiintuomat teemat loivat pohjan tutkimusaineistosta rakentuneelle synteesille. Jaoinme käännostet aluksi kahteen ryhmään: satunnaisilta ja systemaattiselta vaikuttavat häpeän kokemukset sekä häpeää tuottavat toiminnot. Systemaattiseksi tulkitsimme vastavuoroisten käännostä teemat, joissa työntekijän häpeän tunnetta kuvaillaan siten, että se on työn sääntelyjärjestelmään sisällytettyä ja vallan ja kontrollin keinona hyödynnettyä. Tulkitsimme loput käännostä teemoista satunnaisiksi, sillä niissä häpeään ei yhdisty samanlaista systemaattista tarkoituksellisuutta. Havaitsimme käännostä teemoissa myös kolme analyysin tasoa: mikro, meso ja makro. Karkeasti kuvailtuna mikrotason analyysillä voidaan hahmottaa yksilön toimintaa, mesotason analyysillä ryhmän toimintaa ja makrotasolla laajempia yhteiskunnallisia ideologioita ja sosiaalisia esityksiä (Jaspal ym. 2016). Näin jaoinme käännostä teemat mikrotasolla ilmenemiin työntekijän häpeän

kokemuksiin, mesotasolla tapahtuviin häpeää tuottaviin vuorovaikutustilanteisiin ja makrotasolla poliittisiin sekä institutionaalisiin häpeää tuottaviin menetelmiin tai rakenteisiin.

Seuraavaksi esitämme kirjallisuuskatsauksen tuloksina aluksi vastavuoroisten käännostä sisältämät teemat ja sen jälkeen käännostä synteesin omana tuloslukunaan. Synteesin lopputuloksella pyrimme osoittamaan, että synteesissä luotu kokonaisuus on suurempi kuin sen eri osioista koostuva summa (Walsh & Downe 2005, 209).

VASTAVUOROISTEN KÄÄNNOSTEN TEEMAT

Työntekijän kokemaa häpeää, kun hän ei yllä omiin tai muiden asettamiin standardeihin ja ihanteisiin

Tutkimusaineistosta käy ilmi, että työntekijät voivat tuntee häpeää silloin kun he eivät yllä tai koe yltävänsä omiin tai muiden asettamiin standardeihin tai ihanteisiin. Gibsonin (2016a, 10–11) aineistossa häpeää liittyy sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin siitä, että he eivät ole tarpeeksi hyviä tai että he ovat epäpäteviä. Tällöin sosiaalityöntekijät eivät ole esimerkiksi pystyneet auttamaan haluamallaan tavalla palvelunkäyttäjiä ja kokeneet, etteivät he ole näin yltäneet auttamisen standardiin. Myös Mayerin ym. (2017,7) sekä Bowmanin (2017, 265) tutkimuksissa häpeää liitetään kyvyttömyyteen yltää organisaation tai työntekijän itse asettamiin henkilökohtaisiin standardeihin tai odotuksiin. Yleisempiin moraaliihanteisiin viittaa Gibsonin (2016a, 8) aineiston esimerkki, jossa sosiaalityöntekijä on tuntenut häpeää, kun hän ei ole puuttunut palvelun käyttäjään kohdistuneeseen väkivaltaan. Lisäksi Mayerin ym. (2017, 6) tutkimuskohteena ollut työntekijä on tuntenut häpeää, kun hän ei ole puuttunut tilanteeseen, jossa kollegaa on kritisoitu vahvasti toisten kuullen.

Gibsonin (2016a, 8) aineistossa on viitteitä siitä, että sosiaalityöntekijät ovat tunteneet häpeää, kun he eivät ole reagoineet toivomallaan tavalla esimerkiksi väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi joutumiseen tai asiakkaan itsemurhan käsittelyssä. Tällöin sosiaalityöntekijät ovat pelänneet näyttävänsä heikolta tai siltä, että he eivät pärjää työssään. Mayerin ym. (2017,7) ja

Bowmanin (2017, 265) aineistoissa on myös viitteitä siitä, että työntekijät voivat kokea häpeää tunnereaktioistaan, kuten kollegoiden nähdessä itkemisestä tai pelon tuntemisesta. Mayerin ym. (2017, 6) tutkimusaineistossa kuvataan myös herkkiin kulttuurisiin rajoihin liitettyä häpeää. Tutkimusaineistossa naispuolinen esimies on tuntenut häpeää siitä, että hän on joutunut torumaan häntä iältään vanhempaa työntekijää seksisuhteesta toisen työntekijään. Bowmanin (2017, 266) aineistossa käsitellään lisäksi häpeää, jota lääkärit ovat kokeneet, kun he ovat joutuneet ”sairaiden valtakuntaan”. Tällöin lääkäreistä on tullut ”yksi heistä” eli yksi potilaista. Tämä uhkaa Bowmanin aineistossa sairastuneen lääkärin identiteettiä, statusta ja jopa moraalista arvoa. Myös Lindströmin ym. (2011, 1020) tutkimuksen aineistossa lääketieteen opiskelijat kertovat vaikutelmistaan, että sairaana olo on jo lähtökohtaisesti häpeää tuottavaa. Opiskelijat ovat tuoneet esille myös ruumiinosiin tai sairauksiin liittyvän häpeän.

Työntekijän kokemaa välillinen häpeä, kun kollega ei yllä standardeihin tai ihanteisiin

Lindströmin ym. (2011, 1020–2021) tutkimuksessa lääketieteen opiskelijat ovat tunteneeet häpeää myös toisten työntekijöiden käyttäytymisestä potilaita kohtaan. Näissä tilanteissa lääkäri on esimerkiksi käyttäytynyt epäasiallisesti, sarkastisesti, röyhkeästi tai nöyryyttävästi potilaita kohtaan ja tilannetta seuraava opiskelija on kokenut tästä häpeää. Näissä tilanteissa opiskelijat ovat tunteneeet olevansa itse osa tuota käytöstä ja olleensa näin häpeää tuottava osapuoli. Jo pelkästään valkoisen takin päällä pitäminen samassa huoneessa häpeää potilaalle tuottavan lääkärin kanssa on aiheuttanut monelle tutkimuskohteena olleelle opiskelijalle häpeää. Myös Gibsonin (2016a, 12) mukaan hänen tutkimuksensa aineistossa on viitteitä sosiaalityöntekijöiden kokemasta välillisestä häpeästä. Esimerkkinä tästä ovat tilanteet, joissa kollega ei ole yltänyt sosiaalityön ammatille tärkeisiin standardeihin. Tällöin kollega on vitsailut vakaavasta asiasta tai käyttäytynyt muuten huonosti, apaattisesti tai tehottomasti.

Organisaation järjestelyistä aiheutuva työntekijän häpeä

Gibsonin (2016a, 11) mukaan joissain tilanteissa tapa, jolla sosiaalityö on järjestetty, aiheuttaa työntekijöille itesyytelyä ja häpeää, kun työn rajoitteet tai työn paljous estävät työntekijöitä tekemästä työtään toivomallaan tavalla tai yltämään tavoiteltuihin standardeihin. Esimerkkinä mainitaan tilanteet, joissa sosiaalityöntekijät ovat joutuneet pyytämään asiakkaitaan tekemään kohtuuttomia asioita, jotta he sopisivat sosiaalityön systeemiin ja tilanteet, joissa sosiaalityöntekijät eivät ole voineet jakaa asiakkailleen relevanttia informaatiota. Myös Mayerin ym. (2018, 266) aineistossa on viitteitä työn systemaattisista ja rakenteellisista rajoitteista aiheutuneesta lääkäreiden häpeästä. Sandersin ym. (2011, 87–88) aineistossa kuvataan myös organisaation järjestelmää, joka on saanut hoitajan häpeämään sitä, mitä hänestä on työnsä puolesta tullut. Kyseisen hoitajan identiteetti on muuttunut potilaidensa voinnista huolehtivasta ja heidän puoliaan pitävästä hoitajasta organisaation virtuaalisen ajankäyttöjärjestelmän shakkipelin pelaajaksi. Tämän lisäksi Lindströmin ym. (2011, 1019) aineistossa lääketieteen opiskelijat ovat tunteneeet häpeää tilanteissa, joissa he ovat joutuneet suorittamaan toisten katseen ja tarkastelun alla tehtävää, joihin he eivät oman kokemuksensa mukaan ole olleet vielä valmiita.

Työntekijää alentavista, vähättelevistä, epäkunnioittavista ja nöyryyttävistä vuorovaikutustilanteista aiheutuva häpeä

Gibson (2016a, 9–10) katsoo aineistonsa perusteella, että sosiaalityöntekijät voivat kokea häpeää tullessaan aliarvostetuiksi työnantajien ja paikallisten hierarkioiden vuoksi. Tällöin sosiaalityöntekijät ovat saattaneet tuntea olonsa aliarvostetuksi esimerkiksi siten, että työnantaja ei ole huomioinut tai arvostanut tehtyä työtä tai että työnantaja on huutanut ja kiroillut työntekijöille. Gibsonin (2016a, 15–16) mukaan hänen tutkimusaineistonsa viittaa siihen, että aliarvostetuksi tuleminen koetaan akuutimmin, kun aliarvostajalla on enemmän valtaa kuin aliarvostetuksi tullessa. Mayerin ym. (2017, 4–7) aineistossa eri aloilla työskentelevien työntekijöiden häpeä näkyy myös syntyvän tilanteissa,

joissa esimies tai joku muu työyhteisön jäsen on tuottanut työntekijälle häpeää esimerkiksi huutamalla työntekijälle toisten kuullen, pois-tamalla työntekijä rangaistuksena työryhmästä, tai puhumalla alentavasti työntekijälle palaute-keskustelussa. Tutkimuskohteet kuvailivat myös tilanteita, joissa häpeä on aiheutettu työnanta-jan tai työyhteisön hierarkiassa ylempänä ole-van epäkunnioittavilla, nöyryyttävillä ja häpeää tuottavilla rangaistuksilla. Yksi haastatelluista muisteli kollegan tulleen toistuvasti nöyryyte-tyksi kokouksissa. Mayer ym. (2017, 6–8) ni-meävät osan näistä esimerkeistä toisten edessä tapahtuvaksi kasvojen menettämiseksi, huonok-si kohteluksi tai syrjimiseksi. He pitivät aineis-tonsa kaikkia julkisesti häpeää tuottavia tilantei-ta nöyryyttävinä.

Lindströmin ym. (2011, 1019–1021) aineis-tossa lääketieteen opiskelijat ovat kokeneet häpeää tilanteissa, joissa esimies on nuhdellut opiskelijan käyttäytymistä potilaan läsnä olles-sa. Aineiston opiskelijat ovat yhdistäneet häpeän lääketieteen hierarkkiseen kulttuuriin, jossa hierarkiassa ylempänä olevat voivat nöyryyt-tää alempana olevaa. Opiskelijoita, nuoria lää-käreiltä sekä myös potilaita voidaan tällaisessa kulttuurissa pitää toisarvoisina tai vähemmän tärkeinä. Myös Bowmanin (2017, 265–266) mu-kaan hänen lääkärin työtä kuvaavassa tutkimus-aineistossaan on vahvasti läsnä nöyryyttäminen ja hierarkiat. Häpeä liittyy aineistossa esimer-kiksi lääketieteen opetuksessa sekä harjoittelus-a esiintyvään nöyryyttämiseen. Aineistossa ku-vataan naislääkärin häpeää tunteena, jota kokee ihminen, jonka ammatti-identiteettiä on toistu-vasti arvioitu epäpäteväksi. Tämän lisäksi myös Sandersin ym. (2011, 87) ensiavussa työskentele-vän hoitajan tapauksertomuksesta koostuvas-a aineistossa kuvataan hierakkisessa tilanteessa syntyvää häpeää, jossa lääkäri on puuttunut voi-makkaasti hoitajan tekemään työhön. Sandersin ym. (2011, 89) mukaan hoitajille häpeää tuotta-via ja nöyryyttäviä tilanteita voivat olla sellaiset, joissa on valta sivuuttaa sääntöjä, joita hoitajien on noudatettava. Tällöin ovat kyseessä epätasa-arvoiset vallan ja statuksen säännöt.

Bowman (2017, 265) tuo esille terveystalal-la naiseen liitetystä vähättelystä aiheutunutta häpeän tuottamista, jota esiintyy hänen tutki-

musaineistossaan seksismin, maskuliinisuuden ja naisvihan muodossa. Mayerin ym. (2017), Gibsonin (2016a) ja Bowmanin (2017) tutki-muksissa taas tuodaan esille rasismista aiheu-tuvaa häpeää. Mayerin ym. (2017, 6–7) aineis-tossa yhdessä tapauksessa tutkimuskohteena ollut henkilö on kokenut kokoustilanteessa aiheutetun häpeän liittyvän hänen ihonväriin-sä. Gibsonin (2016a, 10) aineistosta kävi ilmi tummaihoisten työntekijöiden arvostelu ja vä-hättely verrattuna valkoisiin kollegoihin. Myös Bowmanin (2017, 265) aineistossa häpeä liite-tään etniseen halventamiseen.

Työntekijän identiteettiin rakentuva häpeä ja vaistomainen häpeä

Jarvis (2016) ja Gibson (2016b) tuovat tutki-muksissaan esille työntekijöiden identiteettei-hin vallan ja kontrollin keinoksi rakennetun hä-peän tunteen. Jarvisin (2016, 174) tutkimuksen mukaan virheestä koettua häpeää on käytetty lääketieteen alalla vallan mekanismina institu-tionaalisen stabiliteetin saavuttamiseksi, ja se on rakentunut lääkäreiden kollektiiviseen iden-titeettiin ammattiin sosialisoitumisen tuloksena. Näin lääkärit ovat oppineet tuntemaan häpeää virheistään. Gibson (2016b, 124–125) tuo esille englantilaista lastensuojeluyksikköä käsittelevässä tapaustutkimuksessa, miten häpeän, nöy-ryytyksen ja ylpeyden tunteet ovat rakentuneet sosiaalityöntekijöiden identiteetteihin vahvis-tamaan institutionaalisten sääntöjen noudatta-mista. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöille on tehty selväksi minkälaisissa tilanteissa ja minkä rajojen ylityessä heitä keuhattaisiin, heil-le tuotettaisiin häpeää tai heitä nöyryytettäisiin. Tutkimuskohteena olleille sosiaalityöntekijöille on kehittynyt näin systemaattisen häpeän avulla vaistomaista häpeää, joka on linjassa institu-tionaalisten sääntöjen kanssa. Tämän kautta so-siaalityöntekijöiden identiteetteihin on raken-tunut työntekijöitä ohjaavaa itsesäätelyä, jotta he voisivat täyttää ideaalin ammatillisen identi-teetin vaatimukset. Näin sosiaalityöntekijät ovat osallistuneet emotionaaliseen työhön, jonka tarkoituksena on tehdä työ siten, että työntekijä välttää häpeän kokemisen ja häpeän tuottami-sen kohteeksi joutumisen.

Tarkoituksellisen häpeän tuottamisen seurauksena aiheutuva työntekijän häpeä ja vaistomainen häpeä

Jarvis (2016) ja Gibson (2016b) tuovat esille tutkimuksissaan tarkoituksellisen häpeän tuottamisen, kun työntekijä uhkaa institutionaalisten tavoitteiden tai tasapainon toteutumista. Jarvisin (2016, 175-179) aineistossa lääkäreiden virheistään kokeman häpeän vahvistamista kuvaa tilanne, jossa vanhempi lääkäri on nuhdellut virheen tehnyttä lääkäriä tämän harjoittelijan läsnä ollessa. Virheen tehnyt lääkäri kuvaa nuhtelun laatua armeijamaiseksi ja kokemaansa häpeää lamaanuttavaksi. Hän kuvaa virheestä kokemansa syyllisyyden olevan tilanteen helppo puoli, kun taas häpeä murskasi hänen käsitöksensä ominaisuuksista, jotka muodostivat hänen ammatillisen identiteettinsä. Hänen ammatti-identiteettinsä oli ”särkynyt palasiksi”. Jarvis (2016, 175) viittaa tällä esimerkillään todennäköisesti teoriaosiossaan käsittelemäänsä yhteisöjen rangaistus- ja kontrollinkeinona toimivan häpeän tuottamiseen, jota voidaan hyödyntää, kun joku yhteisön jäsen rikkoo institutionaalisia normeja. Tämän kaltainen häpeän tuottaminen vaikuttaa olevan osa Jarvisin (2016, 179–180) kuvailemaa lääkärin ammattiin sosiaalisoitumista, jonka tuloksena häpeä on rakentunut lääkäreiden kollektiiviseen identiteettiin.

Gibsonin (2016b, 126) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät, jotka eivät ole noudattaneet organisaation säätämiä ideaaleja, ovat olleet legitimejä kohteita episodimaiselle häpeän tuottamiselle. Vaikka tämä on toteutettu usein halveksivin kommentein tai kurinpidolla uhkaamalla, tulee aineistossa myös esiin häpeän tuottamisen voimakkaampia muotoja. Esimerkkinä käytetään tapausta, jossa korkeampi virkamies on kritisoinut sosiaalityöntekijän asiakastapauksiin käytettyä aikaa julkisesti tiimikokouksessa. Kyseisen sosiaalityöntekijän käyttämät ylityötunnit on käsketty myös poistaa, ja hänen on annettu ymmärtää, että kertyneet ylityöt ovat hänen omaa syytään. Sosiaalityöntekijä kuvaa tätä hänen elämänsä nöyryyttävimmäksi kokemukseksi. Gibsonin (2016b, 126) mukaan kyseisen sosiaalityöntekijän vastuullisen ja kykenevän sosiaalityöntekijän identiteetin voidaan katsoa tulleen näin julkisen tuomitsemisen ja nöyryytyksen kautta pilatuksi. Tämä on jättänyt sosiaalityön-

tekijän ammatti-identiteetin vahvistamiselle kaksi vaihtoehtoa: joko lähteä pois organisaatiosta tai noudattaa organisaation odotuksia ja standardeja saadakseen riittävän sosiaalisen hyväksynnän ja statuksen ammatti-identiteetilleen.

Gibson (2016b, 126) katsoo episodimaisen ja julkisen häpeän tuottamisen viestivän myös muille työntekijöille, että heille voi käydä samoin, jos he eivät yllä organisaation standardeihin, ja että myös heidän identiteettejään rangaistaisiin häpeää tuottamalla ja nöyryyttämällä. Tämä vahvisti aineistossa sosiaalityöntekijöiden identiteetteihin rakentunutta systemaattista ja vaistomaista häpeää, josta aiheutuvaa työnte-koa voidaan pitää tulevalta häpeältä suojelevana emotionaalisenä työnä. Gibsonin (2016a, 15) aineistossa puolestaan on viitteitä siitä, että sosiaalityöntekijöiden häpeän kokemukset eivät rajoitu pelkästään satunnaisiin tai väistämättömiin tilanteisiin, vaan heidän tuntemansa häpeä on mahdollisesti organisaatioiden tukemaa ja jopa edistämää.

Työn auditoinnin, monitoroinnin ja tarkkailun aiheuttama häpeä ja vaistomainen häpeä

Gibsonin (2016b, 125) aineistossa tulee esiin, että sosiaalityöntekijöiden työnte-koa on valvottu auditoinnin, monitoroinnin ja tarkkailun avulla. Tämä on tapahtunut erityisesti käyttäen tietokonejärjestelmää, jonka avulla esimiehet ja johtajat ovat pystyneet tarkkailemaan työntekijöiden työnte-koa ja ajankäyttöä. Työntekijät ovat olleet näin jatkuvan tarkkailun alla, ja Gibson nimeääkin tämän systemaattisen häpeän symboliksi. Sosiaalityöntekijöiden työtiimeillä on ollut riski joutua kaikkien työntekijöiden nähtävillä olevan ranking-seurannan alimmalle sijalle, joka on ollut merkattu punaisella värillä. Seurannan tarkoituksena on ollut luoda näin systemaattista painetta suoritua töistä vaistomaisen häpeän ajamana. Tiimit eivät ole halunneet joutua häpeää aiheuttavaan tilanteeseen olemalla listan viimeinen ja joutumalla esimiesten ja toisten tiimien arvostelun kohteiksi. Sanders ym. (2011, 90) kuvailevat ensihoidon aikataulun seuranta-järjestelmää, joka on näyttänyt vaativan tapaus-tutkimuksen hoitajalta sääntöjen noudattamista ja täydellisyyttä sekä on jättänyt epäonnistumisten käsittelyyn vain häpeää ja nöyryytyksen

tunnetta. Sanders ym. kuvailevat kyseisen hoitajan olleen seurantajärjestelmässä valtaa pitävien jatkuvan kriittisen tarkkailun alla. Tällainen toiminta voi lähtökohtaisesti altistaa häpeän kokemukselle.

Poliittisten päätösten ja institutionaalisten vaatimusten välillisesti aiheuttama häpeä

Gibsonin (2016b, 123) mukaan Isossa-Britanniassa sosiaalityötä ja sen muutoksia tulee tarkastella laajempien julkishallinnollisten agenttien kautta. Sosiaalityölle on tehokkuuden ja taloudellisten säästöjen luomisen nimissä määritelty tietyt hyvän työn standardit sekä indikaattorit, joiden täyttymistä sosiaalityön organisaatioiden toimintaa valvovat tahot tarkkailevat. Nämä prosessit on luotu, jotta julkisen työn organisaatioille voidaan antaa arvosanoja, joita käytetään eri organisaatioiden toiminnan vertailuun, ja epäonnistuville organisaatiolle voidaan määritellä erityistoimenpiteitä. Gibsonin (2016b, 123) mukaan keuhihin tai häpeään johtavat käyttäytymismallit on luotu tietyille instituutioille poliittisella tasolla, ja niitä tarkkaileville tahoille on annettu valtuudet tuottaa episodimaista häpeää niille, jotka eivät noudata näitä käyttäytymismalleja. Näin työntekijän systemaattisen häpeän voidaan katsoa olevan sisälletty sosiaalityön sääntelyjärjestelmään.

Sandersin ym. (2011) tutkimuksessa kuvataan hoitoalaan negatiivisesti vaikuttanutta poliittista päätöstä, joka on aiheuttanut tai vahvistanut alalla esiintynyttä häpeän kontrollikäyttöä. Kyseessä on 2000-luvun alussa Iso-Britanniassa tehty poliittinen päätös siitä, että kansallisen ensiavun pitäisi pystyä vähentämään hoitoon pääsemisen odotusaikaa siten, että potilaan aika ensihoidossa kestäisi maksimissaan neljä tuntia. Sandersin ym. (2011, 84) mukaan aineistona toimineen sairaanhoitajan ensisijainen häpeän kokemus on liittynyt keskitetysti muodostettujen ja alan ulkopuolella vahvistettujen palvelutavoitteiden vaatimukseen. Näitä ovat kiristäneet ja valvoneet ylhäältä alaspäin johdetut valtiojohtoiset ja kiusaavat johdon säännökset.

Gibson (2016b, 123–124) kuvailee tutkimuksessaan sosiaalityön instituutioille ulkoapäin tuotettua episodimaista häpeää tilanteessa, jossa lastensuojelun katsottiin epäonnistuneen lapsen kuolemaan johtaneen tapauksen yhteydessä.

Episodimaista häpeää kuvaillaan tuotetun tāsā tilanteessa sosiaalityön julkisella arvostelulla sekä jopa alan työntekijöille kohdistetuilla tappouhkauksilla. Alalle aikaansaatu systeminen paine on uhannut kaikkien paikallisten lastensuojeluyksikköjen identiteettejä, joka saanut alan näyttämään häpeälliseltä. Tämä on johtanut lopulta siihen, että lastensuojelutyölle on asetettu institutionaalisella tasolla uudet korostetut tavoitekategoriat (puutteellinen, vaatii parannusta, hyvä ja erinomainen), joita on alettu tarkkailla ennalta ilmoittamattomilla tarkastuskäynneillä. Puutteelliseksi tai parannuksia vaativaksi katsotun organisaation sekä sen työntekijöiden identiteetit ovat olleet näin uhattuna. Tämän lisäksi ennalta ilmoittamattomat tarkastukset ovat luo- neet koko sosiaalityön alalle jatkuvan tarkkailun ilmapiirin. Näin institutionaalisella tasolla alalle on luotu uudet systemaattisen häpeän määritelmät, ja sääntelyviranomaisille on annettu vahvemmat keinot tuottaa häpeää organisaatioille. Tämän lisäksi vuoden 2007–2008 finanssikriisi on aiheuttanut koko sosiaalityön alalle merkittäviä taloudellisia säästötoimenpiteitä ja saanut säästöjen välttämättömyyden tuntumaan objektiivisesti oikealta kaikissa valtion palveluissa. Näin myös kyvyttömyys luoda säästöjä on synnyttänyt organisaatioille episodimaisen häpeän uhan.

SYNTEESI TYÖNTEKIJÖIDEN HÄPEÄN RAKENTUMISESTA JULKISRAHOITTEISSA ORGANISAATIOISSA

Työntekijän häpeän tunteen rakentuminen mikrotasolla

Vastavuoroisten käännösten perusteella työntekijän häpeän tunteen rakentuminen mikrotasolla voi olla satunnaista ja aiheutua työntekijöiden omasta tai kollegoiden toiminnasta tai tunnereaktioista (Gibson 2016a; Mayer 2017; Bowman 2017; Sanders ym. 2011; Lindströmin ym. 2011). Häpeän aiheutuminen mikrotasolla on näin sinällään irrallaan organisaatioiden toiminnasta. Poikkeuksena tästä ovat Gibsonin (2016a), Mayerin ym. (2017) ja Sandersin ym. (2011) esiintuomat tilanteet, joissa työn järjestelyt ovat aiheuttaneet työntekijöille häpeää. Vaikka näissä tapauksissa työntekijöiden häpeä on aiheutunut työn järjestelystä, he ovat syyt-

täneet siitä itseään. Työntekijän kokema häpeä voi olla myös systemaattista ja työidentiteetteihin kontrollin ja vallan keinoksi rakennettua. Tällöin lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetteihin on syntynyt työtä ohjaavaa systemaattista häpeää. Työntekijät ovat oppineet ammattiin sosialisoitumisen tuloksena tuntemaan häpeää virheistä ja väärinkäytöksistä sekä itseohjaamaan työtään niin, että he välttäisivät häpeän kokemisen. (Gibson 2016b; Jarvis 2016). Gibson (2016b) kutsuu jälkimmäistä systemaattiseen häpeään liittyväksi vaistomaiseksi häpeäksi, joka värvää sosiaalityöntekijät emotionaaliseen työhön, jotta he välttäisivät häpeän kokemisen ja häpeän tuottamisen kohteeksi joutumisen. Mikrotasolla työntekijä voi siis kokea satunnaista häpeää omista tai kollegan teoista sekä myös vallan keinona hyödynnettyä systemaattista työtä ohjaavaa häpeää. Näin siis mikrotasolla voidaan tuntea seurauksellista häpeää, mutta myös vaistomaista häpeää.

Työntekijän häpeän tunteen rakentuminen mesotasolla

Työntekijän mikrotasolla kokema vallan ja kontrollin keinona hyödynnetty systemaattinen häpeä voi rakentua mesotasolla työntekijöille osoitettujen häpeän määritelmien avulla. Tällöin työntekijöille tehdään selväksi minkälaisissa tilanteissa ja minkä rajojen ylityessä heidän kuuluisi tuntea häpeää tai milloin heille tuotettaisiin häpeää tai heitä nöyryytettäisiin (Gibson 2016; Jarvis 2016; Sander ym. 2011). Mesotasolla myös työn monitorointi-, arviointi- ja tarkkailumenetelmillä työntekijöille voidaan aiheuttaa systemaattista häpeää ja heitä voidaan ohjata osallistumaan emotionaaliseen työhön, jolla he välttäisivät häpeän ja nöyryytyksi tulemisen tunteet. (Gibson 2016b; Sanders ym. 2011). Häpeän tuottaminen tai sillä uhkaaminen ei siis rajoitu verbaaliseen tai keholliseen vuorovaikutukseen, vaan se voi tapahtua myös tietotekniikan, tekstien, merkkien ja värien avulla.

Häpeä voi aiheutua mesotasolla myös satunnaisilta vaikuttavista häpeää tuottavista ja nöyryyttävistä vuorovaikutustilanteista (Gibson 2016b; Mayer ym. 2017; Lindström ym. 2017; Sanders ym. 2011) sekä systemaattisista vallan ja kontrollin keinona käytettävistä häpeää tuottavista ja nöyryyttävistä rangaistus- ja valvonta-

keinoista (Gibson 2016b; Jarvis 2016; Sanders ym. 2011). Nöyryyttäminen nähtiin näissä tutkimuksissa yhtenä monista toisiinsa nivou- tuvista tapahtumista, jotka tuottavat häpeää. Työntekijän häpeän on katsottu syntyvän nöyryytyksen lisäksi muun muassa aliarvostetuksi tulemisesta, kasvojen menettämisestä, huonos- ta kohtelusta, syrjimisestä, naisten vähättelystä ja rasismista. Häpeää kontrolloinnin keinona käytäviä menetelmiä on kutsuttu tutkimuksissa häpeän tuottamiseksi, julkiseksi häpeän tuotta- miseksi sekä episodimaiseksi häpeän tuottami- seksi. Olemme tulkinneet muodostamassamme synteessissä nämä kaikki vuorovaikutustilanteet häpeää tuottavaksi tai nöyryyttäväksi vuorovaik- tukseksi (ks. esim. Klein 1991).

Työntekijän ei tarvitse olla itse häpeän tuot- tamisen ja nöyryytyksen kohteena, vaan pelkäs- tään jo kollegan nöyryyttävän kohtelun todista- minen voi aiheuttaa vaistomaisen häpeän sisäl- tymisen työntekijän toimintaan (Gibson 2016b). Tulkintamme mukaan niin satunnainen kuin systemaattinenkin häpeän tuottaminen ja nöy- ryyttäminen voivat aiheuttaa vaistomaista hä- peää. Mesotasolla tapahtuva häpeän tuottami- nen ja nöyryyttäminen voi siis valua mikrotas- olle, jossa työntekijät tuntevat häpeää ja oh- jaavat omaa työtään näiden tunnekokemuksien pelossa.

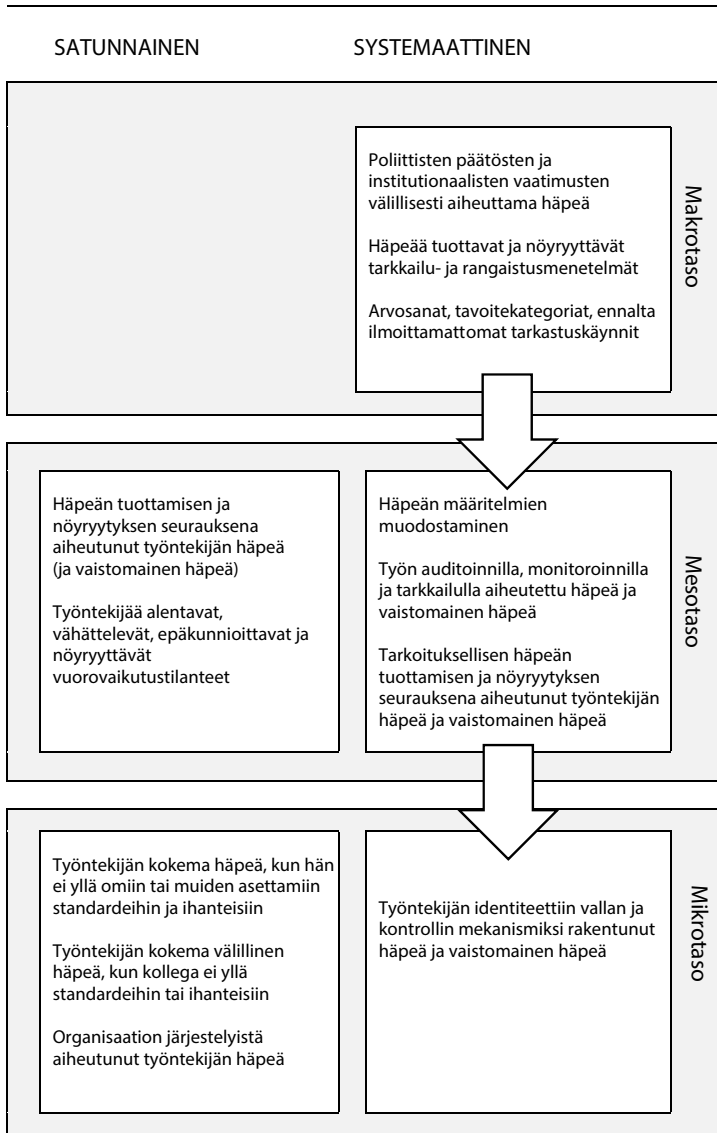
Työntekijän häpeän tunteen rakentuminen makrotasolla

Mikrotasolla koetun ja mesotasolla tuotetun systemaattisen häpeän voidaan katsoa olevan sisälletty muun muassa sosiaalityön ja lääketie- teen institutionaaliseen sääntelyjärjestelmään. Tällöin tietyt koko alaa käsittelevät käyttäyty- mismallit voivat olla esimerkiksi poliittisella tasolla instituutioille luotuja, ja niiden toteu- tumisen tarkkailussa voidaan käyttää häpeää tuottavia ja nöyryyttäviä välineitä, kuten alan toimijoiden identiteettejä kuvaavia arvosanoja ja tavoitekategorioita. (Gibson 2016b.) Jarviksen (2016) tutkimuksessa virheestä koettua häpeää on käytetty lääketieteen alalla vallan mekanis- mina institutionaalisen stabiileetin saavutta- miseksi varmistamaan, että lääkärit noudattavat institutionaalisia normeja. Instituutionallisella tasolla virheiden tekemistä on siis pyritty sää- telemään luomalla tietyt työn normit ja onnis-

tuneen työn määritelmät, ja niiden toteutumattomuudesta on rangaistu häpeää tuottamalla ja nöyryyttämällä.

Median ja kansalaisten taholta suunnatut häpeää tuottavat ja nöyryyttävät viestit, esimerkiksi yhteiskuntaa puhuttavan virheen sattuessa, voivat myös uhata alojen identiteettejä ja saada ne näyttämään häpeälliseltä (Gibson 2016b). Tämä voi johtaa siihen, että tilanteen korjaamiseksi poliittisella ja institutionaalisella tasolla

säädetään korostetut systemaattisen häpeän määritelmät, jotka toimivat vallan ja kontrollin keinona. Määritelmiä valvoville sääntelyviranomaisille luodaan myös keinot tuottaa organisaatioille häpeää. Nämä voivat olla esimerkiksi organisaatioiden identiteettejä luokittelevia tavoitekategorioita, joita tarkkaillaan ennalta ilmoittamattomien tarkastuskäyntien kautta. (Gibson 2016b.) Poliittiset päätökset voivat myös johtaa siihen, että eri aloille muodostuu



Kuvio 2. Synteesi häpeän rakentumisesta julkisrahoitteisissa organisaatioissa

häpeän tuottamisen tai nöyryyttämisen uhkia. Esimerkiksi taloudelliset säästötoimenpiteet voivat luoda tilanteen, jossa organisaation kyvyttömyys luoda säästöjä voi aiheuttaa organisaatioille häpeän tuottamisen ja nöyryytyksen kohteeksi tuleminen uhan (Gibson 2016b; Sanders ym. 2011).

Poliittisten päättäjien instituutioille ja instituutioiden organisaatioille rakentamat häpeän ja nöyryytyksen määritelmät voivat johtaa siihen, että organisaation johto rakentaa häpeän ja nöyryytyksen pelossa myös työntekijöille ja työyksiköille systemaattisen häpeän määritelmät (Gibson 2016b). Sandersin ym. (2011) aineistossa sairaanhoitajan ensisijainen häpeän lähde on ollut alan ulkopuolella vahvistettujen palvelutavoitteiden vaatimukset, joiden toteutumista valvottiin ylhäältä alaspäin häpeän ja nöyryytyksen avulla. Näin häpeän voidaan katsoa valuvan makrotasolta aina mikrotasolle asti, jossa työntekijä kokee häpeää ja nöyryytystä ja joutuu ohjaamaan työtään näiden tunnekokemuksien pelossa. Näin vastuu häpeästä siirtyy yksilölle, vaikka häpeän syyt ovat ylempänä rakenteissa.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Muodostamamme metasynteessin perusteella tulkitsemme, että tämän hetkinen empiirinen tutkimustieto pitää työntekijän kokemaa häpeää *satunnaisena* työntekijän omasta tai kollegan käytöksestä, organisaation työjärjestelyistä tai häpeää tuottavasta ja nöyryyttävästä vuorovaikutustilanteesta aiheutuneena tunnekokemuksena. Työntekijän kokemaa häpeää voi metasynteessimme perusteella olla kuitenkin myös *systemaattista* vallan ja kontrollin keinoksi työntekijän ammatti-identiteettiin rakennettua häpeää, jonka tarkoituksena on saada työntekijät itseohjaamaan toimintaansa välttääkseen häpeän tunteen kokemisen. Organisaatiot, instituutiot ja poliittiset tahot voivat aiheuttaa systemaattista häpeää luomalla työntekijöihin kohdistettuja käyttäytymismalleja ja standardeja, joiden toteutumista vahvistetaan häpeää tuottavilla ja nöyryyttävillä rangaistuskeinoilla. Rangaistuskeinot tai niillä uhkaaminen voivat ilmetä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä työn monitorointi-, arviointi- ja tarkkailumenetelmissä.

Metasynteessin perusteella tulkitsemme myös, että työntekijän häpeän rakentumista voidaan tarkastella mikro-, meso- ja makrotasolla. Miksi työntekijä tuntee häpeää tai ennustaa tulevansa häpeää toiminnastaan, voi siis juontua meso- ja makrotasojen tavoitteiden käytänteistä. Pelkästään mikrotasolle jäävän analyysin avulla on mahdollista havaita työntekijän satunnaisia häpeän kokemuksia, mutta työntekijän mikrotasolla tunteman systemaattisen häpeän havainnointi vaatii analyysin laajentamista mesotasolle, jonka kautta pystytään havainnoimaan, kuinka häpeä voi rakentua työntekijöiden ammatti-identiteettiin vallan ja kontrollin mekanismiksi. Analyysin laajentaminen mesotasolle mahdollistaa myös satunnaisen häpeän tuottamisen ja nöyryyttämisen tunnistamisen, mutta systemaattisen häpeän tuottamisen ja nöyryyttämisen havainnointi voi vaatia analyysin laajentamisen makrotasolle, jonka kautta voidaan havaita julkisrahoitteisten organisaatioiden toiminnan perustuvan tiettyjen instituutioiden ja poliittisten päätöksiin ja toimintamenetelmiin, jotka voivat aiheuttaa systemaattisen häpeän hyödyntämisen organisaatioiden toiminnassa.

Kirjallisuuskatsauksemme mukaan psykologiset, mikrotasolle jäävät ja yksilöä analyysin päätutkimuskohteenaan pitävät teoriat ja tulkinat kertovat häpeäilmiöstä vain yhden osan eivätkä välttämättä tavoita kaikkia olennaisia näkökulmia häpeän kokemuksista organisaatiokontekstissa. Katsauksemme vahvistaakin näkemystä, jonka mukaan mikro-, meso- ja makro- analyysitasojen integroinnin puute voi johtaa osittaisiin selityksiin monimutkaisista sosiaalipsykologisista ilmiöistä (Jaspal ym. 2016). Näin myös häpeää käsittelevissä organisaatiotutkimuksissa on tärkeää tutkia aihetta yksilötasoa laajemmasta näkökulmasta ja erityisesti julkisrahoitteisiin organisaatioihin liittyvissä tutkimuksissa myös makrotason analyysiä tehden. Tämän vuoksi kannustamme tulevaisuudessa häpeää organisaatiokontekstissa tutkivia pohtimaan, mitkä menetelmät sopivat häpeän ja muiden monimutkaisten sosiaalipsykologisten ilmiöiden tutkimiseen.

Tulevaisuudessa häpeää käsittelevän organisaatiotutkimuksen tulisi tarkastella työntekijöiden häpeää aiheuttavia tilanteita ja sitä, jääkö organisaatioiden kontekstissa tunnistettu työn-

Taulukko 3. Ehdotuksia ja esimerkkejä organisaatiokäytänteiden kehittämisestä

Häpeätutkimus organisaatiokontekstissa		Ehdotuksia ja esimerkkejä organisaatiokäytäntöjen kehittämisestä
Mikro – satunnainen	Työntekijöiden häpeää aiheuttaneiden tilanteiden tunnistaminen.	Häpeän tunnistaminen ja käsittely (Gibson 2016a; Lindström ym. 2011; Mayer ym. 2017; Bowman 2017).
Meso – satunnainen	Häpeää aiheuttavien työjärjestelyjen tunnistaminen. Häpeää tuottavien ja nöyryyttävien vuorovaikutustapojen tunnistaminen.	Organisaatioiden kehittäminen häpeä-sensitiivisiksi (Gibson 2016a). Häpeää tuottavien ja nöyryyttävien vuorovaikutustapojen tunnistaminen sekä niistä luopuminen (Lindström ym. 2011; Sanders ym. 2011).
Mikro – systemaattinen	Työntekijöiden ammatti-identiteettiin rakentuneen häpeän ja vaistomaisen häpeän tunnistaminen.	Häpeää hyödyntävien institutionaalisten rakenteiden muuttaminen ammatillisiin arvoihin, empatiaan ja pragmaattisiin odotuksiin perustuviksi.
Meso – systemaattinen	Systemaattista häpeää hyödyntävien menetelmien tunnistaminen. Systemaattisen häpeän tuottamisen ja nöyryyttämisen tunnistaminen.	Häpeää hyödyntävien seuranta- ja arviointimenetelmien korvaaminen vaihtoehtoisilla menetelmillä. Tarkoituksellisen häpeää tuottavan ja nöyryyttävän esimiestoiminnan tunnistaminen ja siitä kommunikointi. (Gibson 2016b.)
Makro – systemaattinen	Systemaattista häpeää ylläpitävien institutionaalisten ja poliittisten menetelmien ja päätösten tunnistaminen.	Lainsäädännöllisiä muutoksia lääketieteellisistä virheistä koetun häpeän helpottamiseksi (Jarvis 2016).

tekijän häpeä satunnaiseksi vai onko se organisaatioiden aiheuttamaa, tukemaa tai jopa systemaattisesti edistämää yhtenä vallan ja kontrollin keinona. Vaikka häpeäilmiön satunnaisten tekijöiden tunnistaminen ja nimeäminen on hyödyllistä, olisi kuitenkin tärkeää tunnistaa myös mahdollisia systemaattisia tekijöitä, sillä ne voivat vaatia yksittäisten toimintakäytänteiden muutosten lisäksi rakenteellisia ja jopa poliittisia muutoksia (ks. Taulukko 3). Nämä voivat olla esimerkiksi häpeää hyödyntävien institutionaalisten rakenteiden muuttamista ammatillisiin arvoihin, empatiaan ja pragmaattisiin odotuksiin perustuviksi (Gibson 2016b).

Yksi keskeinen johtopäätöksemme on, että useammassa aineistomme tutkimuksessa häpeää tuottavasta tai nöyryyttävästä vuorovaikutustilanteesta on mahdollisesti voinut aiheutua työntekijälle häpeän sijaan nöyryytyksen tunnetta. Silti ainoastaan Gibson (2016b) ja Sanders ym. (2011) ovat tutkimuksessaan tuoneet esille työntekijälle aiheutuneen nöyryytyksen tunteen, vaikka jokainen aineistomme tutkimus käsitteli nöyryyttämistä tekona. Kannustamme aiheen tutkijoita kiinnittämään tulevaisuudessa häpeän tunteen lisäksi huomiota työntekijöiden kokemaan nöyryytyksen tunteeseen, sillä se yhdistyy

tutkimuksissa masennukseen, traumaperäiseen stressihäiriöön ja jopa itsemurha-ajatuksiin. Tämän lisäksi nöyryytyksen katsotaan aiheuttavan vihaa ja motivoivan ihmisiä kostamaan kokemansa. Nöyryytyksen tunteella on tunnistettu olevan vakavia seurauksia niin yksilöille, yhteisöille kuin myös yhteiskunnalle. Vakavista seurauksista huolimatta nöyryytyksen tunnetta pidetään vieläkin alituttuna. (Elison 2016.)

Osassa tutkimuksista tulokset liitettiin Creedin ym. (2014) häpeän verkoston teoriaan, jossa systemaattinen ja vaistomainen häpeä sekä episodimainen häpeän tuottaminen toimivat kontrollin keinona instituutioiden tasapainon ylläpitämisessä. Gibsonin (2016b) ja Sandersin (2011) tutkimuksissa tuli esille häpeän verkoston teoriaa täydentävä huomio siitä, että instituutiokin toimivat tietyssä yhteiskunnallisessa kontekstissa, ja että työn säätelyjärjestelmään sisällyttäessä häpeällä voi olla poliittinen tai valtiojohtoinen alkuperä. Aineistomme tutkimukset täydensivät häpeän verkoston teoriaa tuomalla esille myös sen, että niin satunnaisella kuin systemaattisellakin työntekijän kokemalla häpeällä sekä häpeän ja nöyryytyksen uhan alla työskentelyllä on työntekijöiden työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava rooli. Lindström ym. (2011, 1022)

olivat ainoita, jotka katsoivat häpeällä olevan jokseenkin positiivinen rooli. Heidän tulkintansa viitannee siihen, että häpeä voi toimia työhön sitoutumisen keinona, mutta kuitenkin vasta sen jälkeen kun häpeä on huomioitu, käsitelty ja neutralisoitu. Tämä tuo esille kysymyksen, miksi häpeää hyödynnettäisiin alun perinkään.

Satunnaisen ja systemaattisen ulottuvuuden lisäksi häpeä on katsauksemme tuloksissa vahvasti toimialasidonnainen ilmiö. Mielenkiintoinen, jo ennen metasynteesin muodostamista tekemämme havainto on se, että häpeää organisaatioiden toiminnassa käsitteleviä empiirisiä tutkimuksia on tehty hyvin niukasti, ja nämä tutkimukset sijoittuvat lähes kokonaan julkishallintoon, kuten sosiaali- ja terveysalalle. Näin ollen suurin osa tämän katsauksen johtopäätöksistä nojaa sosiaali- ja terveysalalla tehtyihin empiirisiin tutkimuksiin. Vaikka sosiaali- ja terveysalan toteuttamismalleissa on eroja maiden välillä ja häpeää ei ole tutkittu tähän tutkimukseen tehdyillä rajauksilla Suomessa, häpeä vaikuttaa kytkeytyvän osaltaan myös suomalaiseen sosiaali- ja terveysalan johtamiseen (ks. esim. Lunkka ym. 2019; Pietiläinen & Salmi 2017). Oletamme kuitenkin, että häpeäilmiö ei rajoitu sosiaali- ja terveysalaan, vaan sitä voi esiintyä myös muilla aloilla sekä yksityissektorin organisaatioissa. Erityisesti ilmiötä esiintyy byrokraattis-hierarkkisissa organisaatioissa, joten sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden lisäksi esimerkiksi sivistys- ja kasvatustyöhön keskittyvissä julkisissa organisaatioissa (esimerkiksi kouluissa) voidaan hyödyntää häpeän tunnetta kontrollin keinona. Katsauksemme päätelmien hyödyntäminen suomalaisissa organisaatioissa vaatiikin laajempaa sekä myös vertailevaa tutkimusta häpeästä suomalaisessa työelämässä.

Tutkimusmenetelmäksi valitsemamme laadullisen metasynteesin vuoksi katsauksemme kuului seitsemän laadullista tutkimusta. Vaikka aihetta ei ole aineistohaun perusteella tutkittu enempää, olisimme voineet toisella menetelmällä sisällyttää aineistoon myös teoreettisia aihetta käsitteleviä tutkimuksia sekä niin sanottua harmaata kirjallisuutta. Toisilla hakusanoilla olisi voinut löytyä lisää häpeää käsitteleviä tutkimuksia, sillä häpeän tuottamista saatetaan kutsua myös muilla termeillä. Katsauksemme tarkoituksen perusteella tehdyn rajauksen vuoksi olemme jättäneet katsauksen ulkopuolelle aineistosta

esiin nousseita organisaation ulkopuolisia työntekijälle häpeää aiheuttavia tilanteita, kuten toisten ammattiryhmien ja organisaation ulkopuolisten henkilöiden tuottaman häpeän. Varmistimme selkeillä kriteereillä kuitenkin sen, että aineistoksi valikoitui tutkimuksia ja tutkimustuloksia, jotka liittyivät selkeästi kirjallisuuskatsauksemme tavoitteeseen, mikä oli tärkeää katsauksemme luotettavuuden kannalta.

Kirjallisuuskatsauksemme on näkemyksemme mukaan ensimmäinen tätä aihetta käsittelevä katsaus. Häpeätutkimus on organisaatiokontekstissa painottunut suurimmaksi osaksi psykologiseen yksilön tunnetilaan keskittyvään tutkimukseen, minkä vuoksi katsommekin pystyneemme luomaan katsauksellamme laajemman kuvan häpeäilmiöstä organisaatioiden toiminnassa. Katsauksemme kontribuutio on ensisijaisesti käsitteellinen, ja tuloksiamme voikin hyödyntää aiheen jatkotutkimuksissa. Haluamme korostaa, että jatkotutkimuksessa tulisi korostaa eettisiä näkökulmia. Häpeästä keskusteleminen voi olla monille herkkä ja haavoittuvainen tilanne, sillä häpeästä puhuminen voi jo itsessään aiheuttaa häpeää (Lewis 1971). Koska häpeä liittyy läheisesti ihmisen minuuteen, tutkimuskohteena olevalle tulee antaa takeet psykologisesta turvallisuudesta ja anonymiteetin turvaamisesta.

Katsauksemme tuloksia voi hyödyntää myös julkishallinnollisten organisaatioiden käytänteiden kehittämisessä. Tuloksiamme ei aineiston vähäisyyden vuoksi voi yleistää, mutta aiheen esiintuominen ja sanoittaminen voi auttaa hahmottamaan häpeäilmiötä myös käytännön tasolla. Julkisten organisaatioiden toimintaa voisi kehittää siten, että niissä vaalitaan entistä systemaattisemmin työntekijöiden psykologista hyvinvointia edistäviä ja ihmissuhteita vaalivia työyhteisökäytäntöjä.

LÄHTEET

- Benedict, R. (1946). *The Chrysanthemum and the Sword*. Houghton Mifflin, Boston.
- Bentley, T. (2012). Shame in Organisations. *Gestalt Review*, 16 (1), 88–109.
<https://doi.org/10.5325/gestaltreview.16.1.0088>
- Bohns, V. & Flynn, F. (2013). Guilt by Design: Structuring Organizations to Elicit Guilt as an Affective Reaction to Failure. *Organization Science*, 24(4), 1157–1173.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0787>

- Bondas, T. & Hall, E. (2007). A decade of meta-synthesis research in health sciences: A meta-method study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 2, 101–113. <https://doi.org/10.3402/qhw.v2i2.4951>
- Bowman, D. (2017). Vulnerability, survival and shame in Nina Raine's Tiger Country. *Med Humanit Month*, 43(4). <https://doi.org/10.1136/medhum-2017-011354>
- Braithwaite, J. (1989). *Crime, shame, and reintegration*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Burmeister, A., Gerpott, F. & Fasbender, U. (2018). Consequences of Knowledge Hiding: The differential compensatory effect of guilt and shame. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92(2), 281–304. <https://doi.org/10.1111/joop.12249>
- Chi, S.-C., Friedman, R. & Lo, H.-H. (2015). Vicarious shame and psychological distancing following organizational misbehavior. *Motive Emot*, (39), 795–8. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9483-0>
- Cohen, T. R., Wolf, S. T., Panter, A. T., & Insko, C. A. (2011). Introducing the GASP scale: A new measure of guilt and shame-proneness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 947–966. <https://doi.org/10.1037/a0022641>
- Creed, W.E.D., Hudson, B.A., Okhuysen, G. A. & Smith-Crowe, K. (2014). "Swimming in a sea of shame. Incorporating emotion into explanations of institutional reproduction or change". *Academy of Management Review*, 39(3), 275–301. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0074>
- Daniels, M. & Robinson, S. (2019). The Shame of It All: A Review of Shame in Organizational Life. *Journal of Management*, 45(1), 1–26. <https://doi.org/10.1177/0149206318817604>
- Elison J. (2016). Humiliation. Teoksessa R. Levesque. (Eds.), *Encyclopedia of Adolescence*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32132-5_246-2
- Gibson, M. (2016a). Social worker shame: A scoping review. *British Journal of Social Work*, 46(2), 549–565. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu140>
- Gibson, M. (2016b). Constructing pride, shame and humiliation as a mechanism of control: A case study of an English local authority child protection service. *Children & Youth Services Review*, 70, 120–128. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.09.016>
- Hartling, L. M. & Luchetta, T. (1999) Humiliation: assessing the impact of derision, degradation and debasement, *Journal of Primary Prevention*, 19(4), 259–278. <https://doi.org/10.1023/A:1022622422521>
- Hartling, L. M., Rosen, W., Walker, M. & Jordan, J. (2000). Shame and humiliation: From isolation to relational transformation. *Work in Progress*, 88.
- Jarvis, L. (2016). Shame and institutional stability – or – change in healthcare. *Institutional Journal of Sociology and Social Policy*, 36 (3/4), 173–189. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0015>
- Jaspal, R., Carriere, K. R. & Moghaddam, F. M. (2016). Bridging Micro, Meso, and Macro Processes in Social Psychology. Teoksessa J. Valsiner, G. Marsico, N. Chaudhary, T. Sato, & V. Dazzani (Eds.), *Psychology as the Science of Human Being*, (s. 265–276). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21094-0_15
- Klein, D. C. (1991). The humiliation dynamic: An overview. *Journal of Primary Prevention*, 12, 93–121. <https://doi.org/10.1007/BF02015214>
- Lee, J. (2010). 10 Year Retrospect on Stage Models of e-Government: A Qualitative Meta-Synthesis. *Government Information Quarterly*, 27(3), 220–230. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2009.12.009>
- Lewis, H. (1971). *Shame and Guilt in Neurosis*. International Universities Press, New York.
- Lindner, E. G. (2006). *Making Enemies: humiliation and international conflict*. Westport, CT: Praeger.
- Lindström, UH., Hamberg, K. & Johansson, EE. (2011). Medical students' experiences of shame in professional enculturation, *Med Educ*, 45, 1016–1024. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04022.x>
- Lunkka, N., Pietiläinen, V., & Suhonen, M. (2019). A Discursive Sensemaking Perspective on Project-Based Work in Public Healthcare. *Project Management Journal*, 50(6), 657–672. <https://doi.org/10.1177/8756972819847062>
- Mayer, C., Viviers, R., & Tonelli, L. (2017). "The fact that she just looked at me..." - narrations on shame in south african workplaces. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 43, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1385>
- Murphy, S. & Kiffin-Petersen, S. (2017). The exposed self: A Multilevel Model of Shame and Ethical Behaviour. *J Bus Ethics*, 141, 657–675. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3185-8>
- Pielstick, C. (1998) The transforming leader: a meta-ethnography analysis. *Community College Review Winter*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/009155219802600302>
- Pietiläinen, V. & Salmi, I. (2017). An integrative discourse perspective on positive leadership in public health care. *Leadership in Health Services*,

- 30(1). <https://doi.org/10.1108/LHS-04-2016-0016>
- Randles, D. & Tracy, J. (2015). Shame. Teoksessa Segal, R. & von Stuckrad, K. (Eds.), *Vocabulary for the study of religion*, volume 3. Leiden/Boston.
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. *Vaasan Yliopiston Julkaisuja*. Opetusjulkaisuja 62. Julkijohtaminen 4.
- Sanders, K., Pattison, S., & Hurwitz, B. (2011). Tracking shame and humiliation in accident and emergency. *Nursing Philosophy*, 12(2), 83–93. <https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2010.00480.x>
- Schaumberg, R. L., & Tracy, J. L. (2020). From self-consciousness to success: When and why self-conscious emotions promote positive employee outcomes. Teoksessa L.-Q. Yang, R. Cropanzano, C. S. Daus, & V. Martínez-Tur (Eds.), *The Cambridge handbook of workplace affect* (414–425). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108573887.032>
- Scheff, T. J. (2000). Shame and the Social Bond: A Sociological Theo. *Sociological Theory*, 18(1), 84–99. <https://doi.org/10.1111/0735-2751.00089>
- Tangney, J. P. & Dearing, R. L. (2002). *Shame and guilt*. Guilford Press, New York.
- Tangney, J. P., Stuewig, J., Mashek, D. J., Feshbach, N. D., & Feshbach, S. (2007). “Moral Emotion, Moral Cognition, and Moral Behavior”. *Annu Rev Psychol*, 58, 345–372. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070145>
- Tangney, J. P. & Tracy, J. (2012). Self-conscious emotions. Teoksessa M. Leary, & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity, second edition* (446–478). New York: Guilford Press.
- Tracy, J., Robins, R. & Tangney J. (2007). *The Self-Conscious Emotions. Theory and Research*. The Guilford Press, New York.
- Walsh, D. & Downe, S. (2005). Meta-Synthesis Method for Qualitative Research: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 50(2), 204–211. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03380.x>
- Zimmer, L. (2006). Qualitative Meta-Synthesis: A Question of Dialoguing with Texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53 (3), 311–318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>