



Työkulttuuri ja kulttuurishokki – Kaakkois-Aasiassa työskennelleiden kokemuksia

Sofia Seppälä

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Matkailualan tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Sofia Seppälä

Tutkinto

Restonomi, matkailuala

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Työkulttuuri ja kulttuurishokki – Kaakkois-Aasiassa työskennelleiden kokemuksia

Sivu- ja liitesivumäärä

25+3

Opinnäytetyö tarkastelee työkulttuuria ja kulttuurishokkia Kaakkois-Aasiassa. Opinnäytetyön tavoite on haastattelujen avulla esittää hyödyllistä tietoa vieraassa kulttuurissa toimimisesta ja siihen sopeutumisesta. Tavoite on esittää kaakkoisaasialaisten kulttuurien eroavuutta suomalaiseen kulttuuriin sekä kulttuurishokin kokemuksia kaakkoisaasialaisessa työympäristössä.

Kulttuuri tarkoittaa tietyn ihmisryhmän toimia, arvoja, sääntöjä sekä uskomuksia. Kulttuuri ei kuitenkaan ole osa ihmisen perimää, vaan opittu tapa, joka ohjailee siihen kuuluvien henkilöiden jokapäiväistä toimintaa ja elämää. Tutkija Geert Hofsteden mukaan kulttuuri voidaan jakaa kuuteen eri ulottuvuuteen, joilla saadaan tietoa kulttuurien välisistä eroista.

Kulttuurishokista puhutaan silloin, kun tietyn kulttuurin edustaja, astuu vieraaseen kulttuuriin. Kulttuurishokki kuvaa myös prosessia, joka käydään läpi kansainvälisen kohtaamisen aikana. Kulttuurishokki on lähes väistämätön prosessi, joka usein nähdään negatiivisessa valossa. Käänteinen kulttuurishokki vuorostaan tarkoittaa yksilön kokemaa kulttuurishokkia kotimaansa kulttuurista.

Aasialaiset kulttuurit eroavat suomalaisesta kulttuurista hyvin paljon. Tutkimuksessa perehdytään kaakkoisaasialaisten kulttuurien ja suomalaisen kulttuurin eroihin sekä kaakkoisaasialaisiin kulttuureihin työympäristönä. Tutkimuksessa käsitellään myös kulttuurishokin kokemusta ja sen vaikutuksia.

Tutkimuksessa selvisi, että työskentely Kaakkois-Aasiassa eroaa hyvin paljon Suomessa työskentelystä. Tutkimuksessa selvisi myös, että kulttuurishokki koetaan lähes väistämättömästi, mutta siitä toipuminen riippuu lähes täysin yksilöstä itsestään. Tutkimuksen tulos antaa tietoa, millaista työskentely kaakkoisaasialaisessa kulttuurissa tosiasiasa on sekä kuinka kulttuurishokki esiintyy työskentelyn aikana. Tutkimusta voidaan hyödyntää, kun halutaan tietoa työskentelykulttuurin eroavaisuudesta Kaakkois-Aasiassa ja Suomessa sekä kulttuurishokin kokemuksesta Kaakkois-Aasiassa.

Asiasanat

Kulttuuri, kulttuurishokki, Kaakkois-Asia, työympäristö, sopeutuminen

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kulttuuri, sen ulottuvuudet ja kulttuurishokki.....	2
2.1	Kulttuurin ulottuvuudet - Hofsteden malli	2
2.1.1	Voimaetäisyys.....	3
2.1.2	Individualismi vs. kollektivismi	3
2.1.3	Maskuliinisyys vs. feminiinisyys.....	4
2.1.4	Epävarmuuden välttäminen.....	4
2.1.5	Pitkäaikainen suuntautuminen.....	4
2.1.6	Hemmoteltu vs. hillitty	5
2.2	Kulttuurishokki.....	5
2.3	Käänteinen kulttuurishokki	6
3	Aasialainen kulttuuri	7
3.1	Ero suomalaiseen kulttuuriin	8
3.2	Kaakkoisaasialainen kulttuuri työympäristönä	10
4	Tutkimus ja sen kulku.....	11
4.1	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	11
4.2	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	11
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	12
5	Tulokset	14
5.1	Haastateltavat	14
5.2	Sopeutuminen uuteen kulttuuriin	15
5.3	Sopeutumisen helpottaminen	16
5.4	Työkulttuuri	18
5.5	Kulttuurishokki.....	19
5.6	Käänteinen kulttuurishokki	21
6	Pohdinta.....	23
6.1	Johtopäätökset.....	23
6.2	Oma oppiminen.....	24
	Lähteet	26
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Haastattelukysymykset	28

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö tarkastelee kulttuurillisia eroavaisuuksia suomalaisen kulttuurin sekä kaakkoisaasialaisten kulttuurien välillä. Opinnäytetyön tutkimus keskittyy suomalaisten yksilöiden työskentelyyn kaakkoisaasialaisissa kansallisvaltioissa sekä sopeutumiseen kulttuurillisesti vieraassa työyhteisössä.

Opinnäytetyöni aiheeseen sain idean ollessani työharjoittelussa Kaakkois-Aasiassa, Kambodzhassa. Työharjoitteluni kesti kolme kuukautta ja työharjoittelun ajanjakso sijoittui alkuvuodelle 2019. Työni sekä Kaakkois-Aasiassa viettämäni aikana koetut vieraat ja erilaiset kulttuurilliset tilanteet sekä tapahtumat, oma kokemukseni kulttuurishokista ja myös työyhteisön erilaisuus innostivat minua kirjoittamaan aiheesta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada haastattelujen avulla hyödyllistä tietoa vieraassa kulttuurissa toimimisesta sekä siihen sopeutumisesta. Tavoite on keskittyä nimenomaan kaakkoisaasialaisten kulttuurien eroavuuteen suomalaisesta sekä kulttuurishokin kokemukseen kaakkoisaasialaisessa työympäristössä. Tavoitteena on myös saada tietoa itse kulttuurishokista. Tavoite on myös saada selville voiko kulttuurishokin kokemusta lievittää ja millä keinoin.

Opinnäytetyössäni käsitellään aluksi kulttuuria ja kulttuurishokkia teoreettisesta näkökulmasta. Teoriaosuuteen valitsin kulttuurintutkija Geert Hofsteden luoman mallin kulttuurien ulottuvuuksista tukemaan kulttuurin määritelmää. Valitsin ulottuvuusmallin, sillä malli kertoo, mitä kaikkea kulttuurin tarkastelussa tulee ottaa huomioon, jotta kulttuurista saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuvaus. Tämän jälkeen syvennytään Kaakkois-Aasian kulttuurien tyypillisiin piirteisiin ja eroavaisuuksiin suomalaisesta kulttuurista. Luvussa neljä perehdytään itse tutkimukseen sekä sen kulkuun ja luvussa viisi esitellään tutkimuksen haastattelun vastaukset. Tutkimukseen on haastateltu henkilöitä, joilla on kokemusta käsiteltävästä aiheesta.

2 Kulttuuri, sen ulottuvuudet ja kulttuurishokki

Kulttuurille on satoja, ellei tuhansia käsitteitä. Monia näistä käsitteistä yhdistävät samat tekijät, jotka määrittelevät kulttuurin. Kulttuurilla tarkoitetaan tietyn ihmisryhmän toimintaa, arvoja, sääntöjä sekä uskomuksia ja yhteistä historiaa. (Wild & Wild 2012, 66.)

Kulttuuri voidaan jakaa näkyviin sekä näkymättömiin osiin. Kulttuurin näkyviä osia ovat muun muassa ruoka ja sen valmistustavat, ihmisryhmän vaatetus, rakennukset sekä ihmisten välinen vuorovaikutus ja sen keinot. Näkymättömiä kulttuurin osia taas ovat arvot, normit sekä tavat ja käsitteet, joiden avulla ihmisryhmä ajattelee ja ilmaisee itseään. Jokainen ihminen osa jotain kulttuuria ja kantaa mukanaan tälle ominaisia piirteitä jokapäiväisessä toiminnassaan. Kulttuuria voidaankin ajatella elämäntapana ja se voidaan vapaammin määrittellä ihmismielen henkiseksi ohjelmaksi, joka erottaa ihmisryhmät toisistaan. (Hofstede Insights 2020; Peda s.a.)

Tässä opinnäytetyössä kulttuurin käsittely keskittyy kansallisvaltiollisen kulttuurin käsitteeseen. Kansallisvaltion rajojen sisällä olevaa kulttuuria kutsutaan nimellä kansallinen kulttuuri. Siitä huolimatta, että jokainen kansallisvaltion asukas on itsenäinen, uniikki henkilö, jakavat he yhdessä kulttuurille tyypillisiä tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa yleinen estetiikka, arvot sekä asenteet, käytöstavat, sosiaalinen rakenne, uskonto, henkilökohtainen viestintä, koulutus ja fyysinen sekä aineellinen ympäristö. Joskus kansallisen kulttuurin sisällä ryhmä ihmisiä jakaa siitä poikkeavan, uniikin tavan toimia ja elää. Tällöin puhutaan alakulttuurista. Alakulttuurissa puhuttava kieli, ihmisten rotu sekä muu elämäntyyli usein poikkeaa kansallisvaltion pääkulttuurista eikä kansalliselle kulttuurille tyypillisiä kansallisvaltioiden rajoja myöskään usein noudateta. (Wild & Wild 2012, 67–68.)

Huomattavaa on, ettei kulttuuri ole samanlainen asia kuin esimerkiksi yksilön persoona tai osa perimäämme. Kulttuuri on opittu tapa, joka jaetaan muiden kulttuurin edustajien kanssa. Kulttuuri on altis muutoksille ajan kuluessa ja sukupolvien vaihtuessa. (Geert Hofstede s.a.)

2.1 Kulttuurin ulottuvuudet - Hofsteden malli

Geert Hofstede oli alankomaalainen kulttuurintutkija, joka tutki kansallisten kulttuurien vuorovaikutusta. Hän loi teoriansa ulottuvuusmallilleen maailmanlaajuisen tutkimustyön avulla vuosina 1967–1973. Tutkimustyönsä perusteella hän loi mallin kulttuurien ulottuvuuksista, joka tutkii kulttuuria kuuden ulottuvuuden kautta ja vertailee kulttuureita keskenään tiettyjen kriteereiden kautta. Kuusi kulttuurin ulottuvuutta ovat: voimaetäisyys, indivi-

dualismi vs. kollektivismi, maskuliinisyys vs. feminiinisyys, epävarmuuden välttäminen, pitkäaikainen suuntautuminen sekä hemmottelu vs. hillitty. Kaksi jälkimmäistä on lisätty Hofsteden malliin vasta myöhemmin, viides ulottuvuus vuonna 1991 ja kuudes vuonna 2010. (Geert Hofstede s.a.; Peda s.a.)

Hofsteden kulttuurien ulottuvuusmallia on myöhemmin kritisoitu, sen liiallisesti yksinkertaistamisesta ja kulttuurillisten kansakuntien käsittelystä epärealistisen yhtenäisenä. Kriittisoinnista huolimatta Hofsteden luoma malli kulttuurin ulottuvuuksista on saavuttanut laajan suosion kulttuureita tutkittaessa. Mallin avulla voidaan saada suuntaa antavaa tietoa kulttuureista sekä niiden peruseroista. (Peda s.a.)

2.1.1 Voimaetäisyys

Ensimmäinen ulottuvuus, voimaetäisyys, ilmaisee, missä määrin kulttuurin ja sen yhteiskunnan vähemmän vaikutusvaltaiset jäsenet hyväksyvät sekä odottavat vallan jakautuvan epätasaisesti yhteiskunnan jäsenten välillä. Yhteiskuntiin luokitellaan koulut, perhe työpaikka sekä muu yhteisö. (Geert Hofstede s.a.)

Kansallisvaltiot, joissa voimaetäisyyden taso on matala pyrkivät tasoittamaan vallan jaon eroa ja tavoittelevat epätasa-arvoisuuteen oikeutta. Matalan voimaetäisyyden kansallisvaltioissa ihmisten väliset yhteiskuntasuhteet ovat ystävällisiä sekä tuttavallisia. Esimerkiksi yhteiskunnan jäseniä kutsutaan heidän etunimillään riippumatta heidän tasostaan yhteiskunnassa. (Dissanayake ym. s.a. 214; Geert Hofstede s.a.)

Kansallisvaltioissa, joissa voimaetäisyys yhteiskunnissa on korkea, jäsenet hyväksyvät yhteiskunnan hierarkkisen järjestyksen. Hierarkkisessa järjestyksessä jokaisella jäsenellä on oma paikkansa. Korkean voimaetäisyyden kansallisvaltioissa yhteiskunnan johtajan mielipidettä arvostetaan eivätkä johtajan ja muun yhteiskunnan jäsenten väliset suhteet eivät ole tuttavallisia. (Dissanayake ym s.a. 214; Geert Hofstede s.a.)

2.1.2 Individualismi vs. kollektivismi

Yhteiskuntia tarkastellaan myös jakamalla ne individuaalisiin tai kollektiivisiin yhteiskuntiin, eli toisin sanoen yksilökeskeisiin tai yhteisökeskeisiin yhteiskuntiin. Kollektiivisessa yhteiskunnassa yhteisön merkitys on suurempi kuin yksilön. Tällaisessa yhteiskunnassa suhteita luodaan elämänmittaisiksi, yhteisöt ovat riippuvaisia toisistaan sekä yhteisön jäsenten välinen luottamus on suurta. Maailman yhteiskunnista suurin osa on kollektiivisiä yhteiskuntia, eli suurin osa maailman väestöstä kuuluu kollektiiviseen yhteiskuntaan. (Dissanayake ym. s.a. 215; Geert Hofstede s.a; Peda s.a.)

Kollektiivisen yhteiskunnan vastakohtana ovat individualistiset yhteiskunnat. Individualistisissa yhteiskunnissa yksilön merkityksen voidaan ajatella olevan suurempi kuin yhteisön. Luotujen suhteiden ajatellaan olevan lyhytaikaisia ja esimerkiksi individuaaliseen yhteiskuntaan syntyvät lapset opetetaan ajattelemaan mentaliteetilla 'minä' eikä kollektiiviselle yhteisölle tyypillisellä tavalla 'me'. Vähemmistö maailman väestöstä kuuluu individuaaliseen yhteiskuntaan. (Dissanayake ym. s.a. 215; Geert Hofstede s.a.)

2.1.3 Maskuliinisyys vs. feminiinisyys

Maskuliinisuuden ja feminiinisuuden ulottuvuus perustuu sukupuolirooleihin. Ulottuvuuden sukupuoliroolijaottelussa miesten odotetaan olevan kovia ja naisten tunteellisia. Ulottuvuuden maskuliinisessa puolessa yhteiskunnan saavutuksia, kilpailukykyä sekä itsevarmuutta arvostetaan. Ulottuvuuden feminiinien puoli taas edustaa yhteiskunnan yhteistyökykyä, heikoista huolehtimista sekä elämänlaadun arvostusta. (Dissanayake ym. s.a. 215; Geert Hofstede s.a.)

2.1.4 Epävarmuuden välttäminen

Epävarmuuden välttämisen ulottuvuus käsittelee yhteiskunnan epäselvyyttä sekä epävarmuutta. Toisin sanoen epävarmuuden välttämisen käsittelyssä perehdytään siihen, millä tasolla yhteiskunta kokee viihtyvänsä epävarmuuden uhkaamana silloin, kun tulevaisuus on tuntematonta. Tämän ulottuvuuden peruskysymys on, tulisiko tulevaisuutta yrittää hallita vai antaa tulevaisuuden tapahtua itsenäisesti. (Geert Hofstede s.a.)

Maat, joissa epävarmuuden välttämisen indeksi on korkea, ylläpitävät tiukkoja sääntöjä sekä perinteitä, esimerkiksi uskonnon ja käyttäytymisen suhteen, eivätkä suvaitse tästä poikkeavaa epätavallista käyttäytymistä tai ideoita. Matalan indeksin maissa taas ylläpidetään rennompaa asennetta, jossa periaatteita ei pidetä yhtä suurella arvossa kuin korkean indeksin maissa. (Geert Hofstede s.a.)

2.1.5 Pitkäaikainen suuntautuminen

Tämä ulottuvuus lisättiin alkuperäisten Hofsteden ulottuvuuksien listaan jälkepäin, vuonna 1991. Ulottuvuus käsittelee aikaorientaatiota. (Geert Hofstede s.a.; Peda s.a.)

Yhteiskunnat voivat olla joko kulttuurinsa peruskäsitykseltään pitkäaikaisuuteen suuntautuneita tai lyhyeen aikaan suuntautuneita. Pitkäaikaisuuteen suuntautuneessa kulttuurissa keskitytään tulevaisuuteen enemmän kuin menneisyyteen. Maailman ajatellaan olevan koko ajan muutoksessa ja että tulevaisuuteen tulee valmistautua aina. Lyhyeen aikaan suuntautuneissa kulttuureissa ajatellaan maailman olevan olennaisesti jo sellainen, joksi

se on luotu sekä menneisyyden tarjoavan moraalisen kompassin yhteiskunnan jäsenille. (Geert Hofstede s.a.)

2.1.6 Hemmoteltu vs. hillitty

Tämä vuonna 2010 lisätty ulottuvuus on listalle viimeinen lisätty ulottuvuus. Ulottuvuus käsittelee yhteiskunnan vapautta. (Geert Hofstede s.a.)

Kulttuurit, jotka ovat hemmottelevia tarjoavat yhteiskunnalle ja sen jäsenille vapaan tavan elää. Hemmottelevissa kulttuureissa impulssit nähdään hyvänä ja elämä hauskanpitona. Vastakohtana hemmotelluille kulttuureille ovat hillityt kulttuurit, jotka rajoittavat yhteiskunnan jäsenten elämää enemmän ja elämä nähdään velvollisuutena eikä vapautena. (Geert Hofstede s.a.)

2.2 Kulttuurishokki

Kulttuurishokki tarkoittaa vieraaseen kulttuuriin sopeutumisesta aiheutuvaa stressiä. Ulkopuolisuuden tunne, ahdistus, levottomuus sekä väärinymmärrykset ovat osa kulttuurishokin kokemusta. Kulttuurishokkia käytetään myös kuvaamaan koko prosessia, joka käydään läpi kansainvälisen kohtaamisen aikana. (Manz 2003; Vissel 2019.)

Kulttuurishokki kohdataan silloin, kun tietyn kulttuurin edustaja, yksilö, astuu toiseen, vieraaseen kulttuuriin. Sopeutumisprosessi vieraaseen kulttuuriin alkaa usein euforia -vaiheella uuden isäntämaan tai kohdemaan kulttuurista. Vieras kulttuuri on uusi sekä jännittävä ja tutustuminen kulttuuriin tapahtuukin aluksi turistin näkökulmasta. Tätä uuden kulttuurin ihannointivaihetta seuraa kuitenkin kriisi eli itse kulttuurishokki. Kulttuurishokin kriisivaiheessa yksilön olo tuntuu ulkopuoliselta ja hän kaipaa edustamansa kulttuurin tapoja. Erilaisia psyykkisiä sekä fyysisiä oireita esiintyy vaihtelevilla tasoilla ja yksi yleisimmistä on koti-ikävä. (Manz 2003.)

Kun kulttuurishokin kriisivaihe voitetaan, yksilö alkaa hyväksyä uuden isäntäkulttuurin tai kohdemaan kulttuurin erot ja alkaa toimia niiden mukaisesti. Yksilö pystyy selviytymään jokapäiväisen elämän tilanteista uuden kulttuurin mukaisilla tavoilla. Tämä vaihe on nimeltään takaisinperintävaihe. Takaisinperintävaihetta seuraa lopullinen mukautumisvaihe, jossa yksilö on saavuttanut tietyn vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen tilan. Tähän lopulliseen sopeutumisen tilaan vaikuttavat kuitenkin yksilön oma persoona, sopeutumismotivaatio sekä hänen saamansa kokemukset vieraassa kulttuurissa tapahtuneiden kohtaamisten kanssa. (Manz 2003.)

Kulttuurishokki on normaali sekä usein väistämätön prosessi. Jokainen yksilö reagoi kulttuurishokkiin ja sen vaikutuksiin eri tavalla. Vaikka kulttuurishokki ei missään tapauksessa ole yksilön heikkouden merkki, nähdään sen kuitenkin usein epämiellyttävänä kokemuksena. (Manz 2003.)

2.3 Käänteinen kulttuurishokki

Käänteinen kulttuurishokki tarkoittaa yksilön kokemaa kulttuurishokkia alkuperämaansa kulttuurista. Käänteisen kulttuurishokin tila koetaan, kun yksilö palaa takaisin kotimaahansa sekä edustamaansa kulttuuriin oleskeltuaan toisessa massa ja uppouduttuaan tämän maan kulttuuriin. Käänteinen kulttuurishokki voi olla jopa pahempi, kuin itse kulttuurishokki. (Fielding 2018; Students Abroad 2012.)

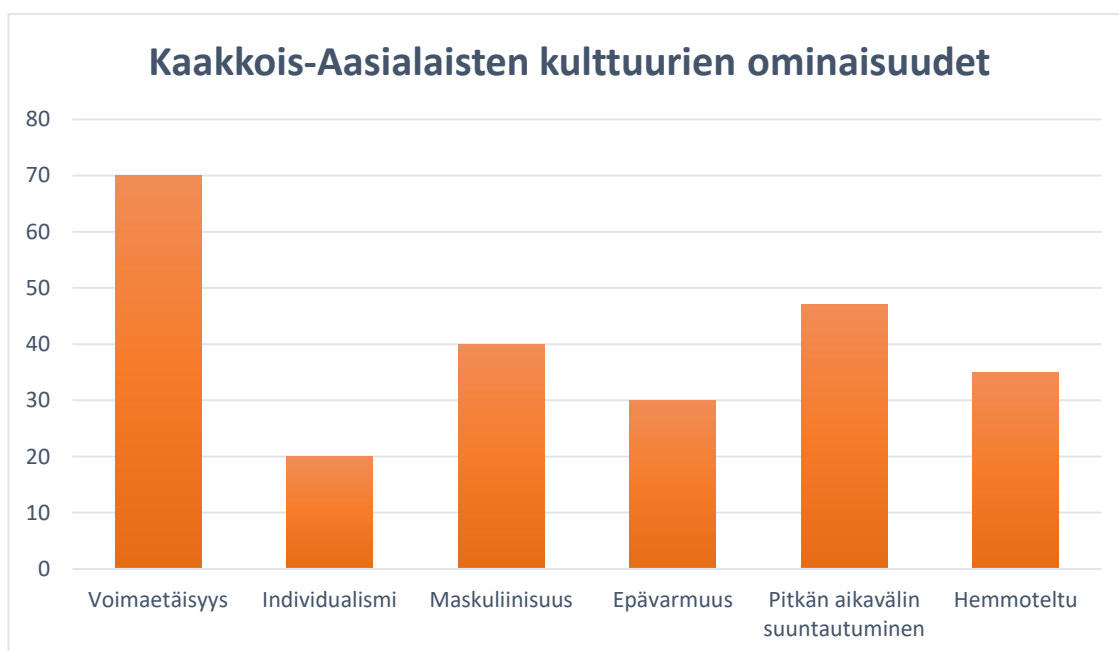
Käänteinen kulttuurishokki voi aiheuttaa ahdistusta ja syyllisyyden tunnetta, kun yksilön alkuperäisesti edustama kulttuuri ei kiinnosta tai inspiroi enää samalla tavalla, kuin ennen vieraaseen kulttuuriin lähtöä. Myös hyvin tapahtunut sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin voi aiheuttaa sekä lisätä syyllisyyden tunnetta. (Fielding 2018; Students Abroad 2012.)

Yksilö usein kokee myös vieraan kulttuurin ja ulkomailla oleskelun muuttaneen tätä, mutta esimerkiksi tämän perhe ja muut läheiset olettavat yksilön olevan täsmälleen samanlainen kuin ennen vieraaseen kulttuuriin lähtöä. Mitä paremmin yksilö on sopeutunut vieraaseen kulttuuriin, sitä vaikeampaa on sopeutuminen takaisin omaan alkuperäiseen kulttuuriin. (Fielding 2018; Students Abroad 2012.)

3 Aasialainen kulttuuri

Aasia on kookas maanosa, joka käsittää useita kansallisvaltioita sekä kulttuureita. Näitä Aasian kulttuureita kuitenkin yhdistävät monet kulttuurilliset tekijät ja piirteet. Aasia jaetaan usein kuuteen eri alueeseen. Tässä luvussa keskitytään kuitenkin vain yhteen alueeseen, Kaakkois-Aasiaan, sekä Kaakkois-Aasian alueelle tyypillisiin kulttuureihin, sillä nämä kulttuurit jakavat paljolti yhteisiä kulttuurillisia piirteitä. (Dissanayake ym. s.a. 213–214; Kookas 2021.)

Tässä luvussa Kaakkois-Aasian kulttuurien tyypillisiä piirteitä tarkastellaan Hofsteden ulottuvuusmallin pohjalta. Luvussa 3.1 suomalaisen ja kaakkoisaasialaisten kulttuurien eroja tarkastellaan myös samaisen ulottuvuusmallin avulla.



Kuva 1. Kaakkois-Aasian kulttuurin ominaisuuksia Hofsteden ulottuvuusmallin mukaan (Geert Hofstede s.a.)

Lähes poikkeuksetta Kaakkois-Aasian kulttuurit ovat suuren valtaetäisyyden kulttuureita. Hierarkkinen järjestys yhteiskunnissa hyväksytään kyseenalaistamatta ja luontainen eriarvoisuus näkyy yhteiskunnan jokapäiväisessä toiminnassa. Voimaetäisyysaste on korkea, 70. (Geert Hofstede s.a.)

Kaakkois-Aasian kulttuurien individualismi aste on matala, vain 20. Tämä tarkoittaa, että kulttuurit ovat kollektiivisia. Kaakkois-Aasian kulttuureissa yhteisöä pidetään huomattavasti tärkeämpänä kuin yksilöä, ja perhettä, yhteistyökykyä sekä elämänlaatua arvostetaan. Perheen käsite ei rajaudu vain ydinperheen käsitteeseen, vaan tarkoittaa usein laajempaa sukua tai jopa koko yhteisöä. Yhteistyökyvyn sekä elämänlaadun arvostus kertoo

myös, että kulttuurit ovat hieman enemmän feminiinisiä kuin maskuliinisia, maskuliinisuusaste on noin 40. (Geert Hofstede s.a.)

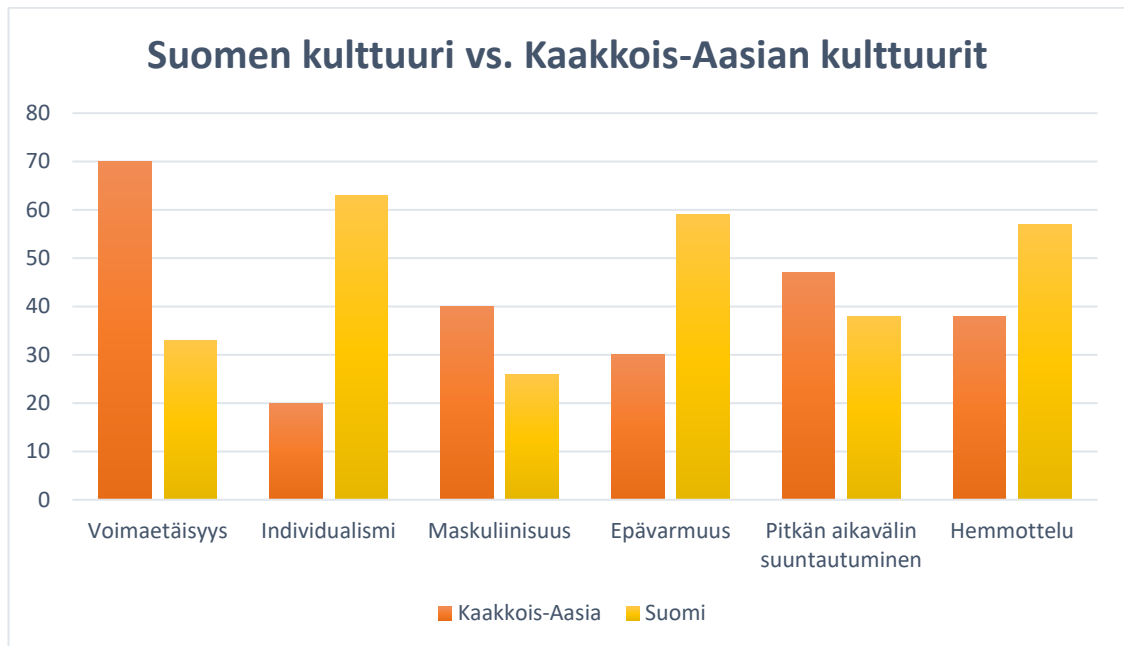
Kaakkois-Aasian kulttuureille tyypillinen elämäntapa on rento ja tulevaisuuteen suhtaudutaan pääsääntöisesti huoletta. Perinteitä pidetään kuitenkin suuressa arvossa. Epävarmuuteen suhtautumisen matala aste, alle 40, kertoo huolettomuudesta, jossa tulevaisuuden epävarmuus ei pelota yhteiskuntaa eikä tulevaisuutta yritetä turhaan hallita. (Geert Hofstede s.a.)

Kaakkoisaasialaisissa kulttuureissa arvostetaan rentoudesta huolimatta sääntöjä, mikä tekee kulttuureista hillittyjä. Kaakkois-Aasian kulttuureissa elämä koetaan enemmän velvollisuutena ja pakkona hemmotelluista kulttuureista poiketen. Hemmottelun aste on 38. (Geert Hofstede s.a.)

Pitkän aikavälin suuntautumisen aste on keskitason alapuolella. Aste on 47 ja kertoo kaakkoisaasialaisten kulttuurien olevan hieman enemmän lyhyeen aikaan suuntautuneita. Lyhyeen aikaan suuntautuneissa kulttuureissa maailma nähdään olennaisesti jo sellaisena, jonkalaiseksi se on luotu ja perinteitä pidetään suuressa arvossa. (Geert Hofstede s.a.)

3.1 Ero suomalaisen kulttuuriin

Suomi on noin 5,5 miljoonan asukkaan kansallisvaltio Pohjois-Euroopassa. Suomella on oma kulttuurinsa, joka sekoitus eurooppalaisia ja pohjoismaalaisia kulttuureita. Suomalaisen kulttuurin perusta on arvostus rehellisyyttä, täsmällisyyttä sekä tasa-arvoa kohtaan. Tämä näkyy niin jokapäiväisessä elämässä kuin työelämässä. (Info Finland 2021.)



Kuva 2. Suomalaisen kulttuurin ja kaakkoisaasialaisten kulttuurien erot Hofsteden ulottuvuusmallin mukaan (Geert Hofstede s.a.)

Suomalainen kulttuuri eroaa kaakkoisaasialaisista kulttuureista monilla ulottuvuustasoilla. Ensimmäinen eroavaisuus on suomalaisen kulttuurin voimaetäisyysaste. Voimaetäisyysaste suomalaisessa kulttuurissa on huomattavasti matalampi, vain 33, kun taas kaakkoisaasialaisissa kulttuureissa tämä on 70. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että suomalaisessa kulttuurissa vallan jakautuminen ei keskity vain muutamalle henkilölle eikä hierarkista järjestystä noudateta. (Geert Hofstede s.a.)

Kaakkoisaasialaisista kulttuureista poiketen Suomi on kulttuuriltaan individualistinen, individualisuusasteen ollessa 63. Yksilöä ja yksilön toimintaa pidetään suomalaisessa kulttuurissa suuremmissa arvossa kuin yhteisöä ja perheen käsite käsittää useimmiten vain ydinperheen. Maskuliinisuusasteeltaan suomalainen kulttuuri on taas feminiinisempi, kuin kaakkoisaasialaiset kulttuurit. Maskuliinisuusaste on alle 30, Kaakkois-Aasian maskuliinisuusasteen ollessa 40. (Geert Hofstede s.a.)

Epävarmuuteen tulevaisuudesta suhtaudutaan suomalaisessa kulttuurissa huomattavasti tiukemmin. Epävarmuuden aste suomalaisessa kulttuurissa on 59, mikä tarkoittaa, ettei suomalaisessa kulttuurissa yhteiskunta viihdy tuntemattomissa, epävarmoissa tilanteissa. Pitkän aikavälin suuntautumisen aste on puolestaan suomalaisessa kulttuurissa korkeampi kuin kaakkoisaasialaisissa kulttuureissa. Tämä tarkoittaa, että suomalainen yhteiskunta keskittyy tulevaisuuteen enemmän kuin menneisyyteen. (Geert Hofstede s.a.)

Suomalainen kulttuuri on hemmotellumpi kuin Kaakkois-Aasian kulttuurit. Hemmottelun aste on 57, mikä tarkoittaa, että esimerkiksi suomalaisessa kulttuurissa elämä nähdään vapautena ja valintana työn ja pakon sijaan. (Geert Hofstede s.a.)

3.2 Kaakkoisaasialainen kulttuuri työympäristönä

Työkulttuuri Kaakkois-Aasian kansallisvaltioissa on hierarkkista. Jokaisella työntekijällä on oma paikkansa työyhteisössä ja valta keskittyy lähes poikkeuksetta aina työn johtajalle. Omaaloitteisuus sekä vapaa ideointi ovat harvoin osa työympäristöä ja työt aloitetaan sekä suoritetaan usein johtajan käskystä sekä ohjeistuksella. Hierarkkisuus työyhteisössä näkyy myös vanhempien sukupolvien sekä nuorempien välillä. Vanhemmat työntekijät saavat osakseen poikkeuksetta enemmän kunnioitusta kuin nuoret, mikä näkyy esimerkiksi palkan jakautumisessa sekä palkankorotusten yhteydessä. Vanhemmat työntekijät saavat suhteessa enemmän palkkaa ja todennäköisemmin palkankorotuksen kuin nuoremmat työntekijät huolimatta siitä, mikä on työntekijöiden osaamisen taso tai työtehtävä. (Kookas 2021.)

Työkulttuuri perustuu vahvasti kasvojen menettämisen välttelylle sekä jatkuvalla tavoittelulle konsensuksesta, eli yhteisymmärryksestä. Kasvojen menettäminen tarkoittaa kaakkoisaasialaisessa työympäristössä tilannetta, jossa ristiriidan tai epäonnistumisen uhka on mahdollinen. Kasvojen menettämistä pyritään välttämään viimeiseen asti ja konsensuksen säilyttämiseksi eriäviä mielipiteitä ei ilmaista suoraan. Esimerkiksi vastaus sanalla 'kyllä' ei välttämättä tarkoita myöntymistä tai käsitellyn asian ymmärtämistä. Yhteisymmärryksen tavoittelu myös pitkittää työtehtävien suoritusaikaa. Kaakkois-Aasiassa työ sopimukset nähdään usein myös allekirjoituksenkin jälkeen joustavina. (Kookas 2021.)

Kaakkois-Aasian kulttuureille tyypillinen voimakas yhteisöllisyys näkyy myös työkulttuurissa. Erityisesti luotto tuttuihin sekä mieluiten paikallisiin yhteistyökumppaneihin kielii yhteisöllisyyden tärkeydestä. Liikekumppaneiden välisiä suhteita luodaan kiirehtimättä ja luottamusta liikekumppaneiden välille rakennetaan pitkään. Yhteisö on työssä myös yksilöä tärkeämpi. Yhteisöllisessä työkulttuurissa tyypillistä on, ettei yksittäistä työntekijää nosteta esille liikaa tai ylistetä muiden edessä. Yksilön ylistys tai esille nosto koetaan epämiellyttäväksi niin yksilön kuin työyhteisön puolelta. Koko työyhteisön kehuminen sopii paremmin kaakkoisaasialaiseen yhteisölliseen työkulttuuriin. (Kookas 2021.)

4 Tutkimus ja sen kulku

Tutkimus tässä opinnäytetyössä on selvitys siitä, kuinka työskentely Kaakkois-Aasiassa eroaa Suomessa työskentelystä ja millaisia kulttuurieroja työskentelyn aikana ilmeni. Tutkimuksessa on hyödynnetty kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja tutkimus toteutettiin teemahaastattelun avulla. Haastatteluun osallistuneet henkilöt ovat toimineet työtehtävissä kuukausien ajan Kaakkois-Aasiassa.

Huomattavaa on, ettei mistään tutkittavasta ilmiöstä voida kertoa kaikkea. Tutkittavaa ilmiötä voidaan ainoastaan tarkastella sekä hallita jostakin tietystä näkökulmasta. (Juhila s.a.)

4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on toinen tutkimusmenetelmäsuuntaus kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän rinnalla ja tarkoittaa laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus on empiiristä, eli aineistovetoista, eli aineiston tuottamisella ja analysoinnilla on keskeinen rooli tutkimuksen muodostumisen kannalta. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödynnetään silloin, kun pyritään selvittämään kokonaisvaltaisesti tutkittavan kohteen laatu, ominaisuudet ja merkitys. (Auvinen & Tarkiainen 2018; Juhila s.a.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tekoon ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa suorittaa tutkimusta. Kuitenkin yhteisiä korostuvia piirteitä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmissä ovat mm. tutkittavan kohteen elinympäristö, merkitys ja ilmaisu. Tutkimustieto, joka saavutetaan kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, on laajaa sekä yksityiskohtaista ja lähteet ovat luotettavia. Saatava tutkimustieto on realistista tietoa, jota ei muilla tavoin välttämättä saataisi selville. (Auvinen & Tarkiainen 2018.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä ovat luonnollisuus, ajantasaisuus sekä tarkoituksenmukaisuus. Tutkimuksen kohde on luonnollinen, kontrolloimaton sekä manipuloimaton, todellisen elämän tilanne. Tutkimus mukautuu ajantasaisesti, kun ymmärrys tutkimusta kohtaan syvenee ja mikäli tutkimustilanteet muuttuvat. Tutkimukselle ei aseteta jäykkiä toimintamalleja, jotta sen suunta ei rajaudu. Siihen osallistuvat henkilöt valikoituvat henkilöiden asiaankuuluvien kokemusten perusteella. Näin saadaan arvokasta kokemusperäistä aineistoa ja tietoa tutkimukseen liittyen. (Auvinen & Tarkiainen 2018.)

4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Teemahaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi kvalitatiiviseen tutkimukseen, kun tietoa, millaisia vastauksia haastateltavilta tullaan saamaan ei ole ja kun vastaukset perustuvat

henkilöiden omiin kokemuksiin. Itse haastattelu kohdistetaan ennalta määritettyihin aihepiireihin ja haastattelun kysymysten peruspohja on laadittu etukäteen. Haastattelukysymysten muoto voi kuitenkin vaihdella haastattelun aikana. (Juhila s.a.; Näpärä 2017.)

Teemahaastattelulle ominaista on, että haastateltavat henkilöt jakavat kokemuksia samankaltaisista tilanteista. Teemahaastattelu -menetelmä kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarjoaa mahdollisuuden haastateltavan sekä haastattelijan väliselle vuorovaikutukselle ja haastateltaville suhteellisen vapaamuotoisen tavan kertoa kokemuksistaan sekä mielipiteistään tutkittavaan aihealueeseen liittyen. (Juhila s.a.; Näpärä 2017.)

Aineistonkeruussa on myös huomioitavaa, että tutkittavaan ilmiöön sekä sen tuloksiin on suhtauduttava neutraalisti. (Auvinen & Tarkiainen 2018). Aineistoa teemahaastatteluun kerättiin tutustumalla teemahaastatteluun menetelmänä ja myöhemmin haastatteleamalla henkilöitä, jotka ovat toimineet vain Kaakkois-Aasiassa työtehtävissä. Haastateltavien henkilöiden työsuhteen oli tullut kestää riittävän ajan, jotta saatava tieto on tutkimuksen kannalta laadukasta ja jotta kokemuksia on riittävä määrä.

Haastatteluun osallistui neljä suomalaista henkilöä. Jokaista haastateltavaa haastateltiin kerran, mutta heillä oli mahdollisuus vastata täydentävästi koko haastatteluun annetun ajan. Haastateltavat vastasivat ennalta laadittuihin kysymyksiin ja heille annettiin vapaus vastaamiseen omien kokemustensa perusteella ja kannustettiin esimerkkien kertomiseen.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta, uskottavuutta sekä vakuuttavuutta tulee arvioida kriittisesti sekä kokonaisvaltaisesti tarkastellen. Tutkimuksen luomiseen tulee alusta saakka asennoitua uteliaasti, mutta myös kriittisesti. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tulee tässä tutkimuksessa tarkastella muutamia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi tutkimuksen kannalta haastateltavien muistot työskentelystään Kaakkois-Aasiassa sekä työskentelystä kulunut aika. Myös haastattelukysymysten selkeys sekä ymmärrys vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuden lopputulokseen.

Mikäli työskentelystä vieraassa kulttuurissa on kulunut useampi vuosi aikaa, eivät koetut tunnetilat sekä muistot ole enää mahdollisesti vahvasti muistissa, mikä vaikuttaa negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen. Kulunut aika voi myös vaikuttaa muistoihin niin, että haastateltavat muistavat kokemuksensa huomattavasti positiivisemmassa valossa kuin ne oikeasti olivat. Mikäli aikaa työskentelystä taas on kulunut vähän, muistot ja kokemukset

ovat vielä tuoreessa muistissa. Tämä on positiivista tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tuoreet kokemukset voivat kuitenkin vaikuttaa myös negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen, mikäli haastateltava ei ole vielä onnistunut irtaannuttamaan itseään kokemuksestaan.

Teemahaastattelun luotettavuuden arvioinnissa on hyvä pitää mielessä, ettei ennalta asetettu haastattelukysymysten teema välttämättä ole analysointivaiheessa sama, kuin ne, jotka osoittautuvat olennaiseksi sisällön jäsentelyn kannalta. Arvioitaessa tutkimusta on myös hyväksyttävä, että tutkimus on tutkijan rakennelma tietyistä asioista sekä tietyillä lähtökohdilla. Tutkimus voisikin olla täysin eri näköinen jonkun toisen luomana. Tämän vuoksi kvalitatiivinen tutkimus on tutkittavasta aiheesta aina vain yhdenlainen versio ja on huomattavaa, että tutkimuksen tulokset ovat sidoksissa muun muassa aikaan, paikkaan sekä tutkijaan. (Juhila s.a.; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Haastattelu suoritettiin suomen kielellä, joka on jokaisen haastateltavan äidinkieli. Jokainen haastateltava työskenteli myös samanlaisen kulttuurin jakavassa kansallisvaltiossa Kaakkois-Aasiassa. Myös työskentelystä kulunut aika on riittävä, jotta mahdolliset tutkimuksen luotettavuuteen negatiivisesti vaikuttavat asiat voidaan minimoida. Tämä tukee tutkimuksen luotettavuutta.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Tutkimuksella haettiin vastausta, kysymykseen, millaista työskentely Kaakkois-Aasiassa on ja kuinka se eroaa suomalaisesta työskentelytavasta. Sillä olen ollut myös työsuhteessa Kaakkois-Aasiassa, halusin saada selville, onko muilla henkilöillä, jotka ovat myös olleet Kaakkois-Aasiassa työsuhteessa, samankaltaisia kokemuksia siellä työskentelystä, kulttuuriin sopeutumisesta ja kulttuurishokista. Tutkimus on suoritettu haastatteleamalla ja haastattelun tuloksia havainnollistetaan lisäksi kuvien sekä taulukoiden avulla.

5.1 Haastateltavat

Tutkimuksessa haastateltiin neljää suomalaista henkilöä, joista jokainen on ollut Kaakkois-Aasiassa työsuhteessa. Kolme haastateltavista työskenteli Thaimaassa ja yksi Kambodzhassa. Kolme haastatteluun vastanneista oli naisia ja yksi mies. Haastateltavista lisää tietoa taulukossa 1.

Taulukko 1. Haastatteluun vastanneiden tiedot

Haastateltava A)	Kohdemaassa vietetty	Haastattelun ajan-
Mies	aika sekä kohdema:	kohta:
Työsuhteessa	viisi kuukautta	22.11.2021
Titteli kohdemaassa: baarimikko	2018–2019	
	Kambodzha	
Haastateltava B)	Kohdemaassa vietetty	Haastattelun ajan-
Nainen	aika sekä kohdema:	kohta:
Opiskelija	kolme kuukautta	22.11.2021
Titteli kohdemaassa: sukeltaja ja	2019	Täydennystä haastatte-
myynninassistentti	Thaimaa	luun 27.11.2021
Haastateltava C)	Kohdemaassa vietetty	Haastattelun ajan-
Nainen	aika sekä kohdema:	kohta:
Opiskelija	noin neljä kuukautta	23.11.2021
Titteli kohdemaassa: vastaanotto-	2019	
virkaileija	Thaimaa	
Haastateltava D)	Kohdemaassa vietetty	Haastattelun ajan-
Nainen	aika sekä kohdema:	kohta:
Opiskelija	kolme kuukautta	25.11.2021
Titteli kohdemaassa: asiakaspal-	2019	
velija ja assistentti	Thaimaa	

Työsuhteen kesto kohdemaissa vaihteli haastateltavilla kolmesta kuukaudesta viiteen kuukauteen ja tapahtui vuosina 2018 sekä 2019. Vain yksi haastatteluun vastanneista, haastateltava C), oli vierailut Aasiassa ja tarkemmin Kaakkois-Aasiassa aiemmin. Muut kolme vastaajaa eivät olleet koskaan aiemmin matkustaneet Aasiaan.

Covid-19 pandemiatilanteesta johtuen sekä haastateltavien asuessa eri paikkakunnilla haastattelu suoritettiin lähettämällä haastattelukysymykset sekä ohjeet haastateltaville sähköisten kanavien kautta. Haastateltavilla oli mahdollisuus joko äänittää tai kirjoittaa vastauksensa ja aikaa vastausten antoon noin yksi viikko. Haastattelukysymykset esitettiin suomeksi ja niitä oli viisi kappaletta sisältäen mahdollisuudet esimerkkien antoon.

Haastateltavat vastasivat kysymyksiin, joissa heidän tuli pohtia omaa sopeutumistaan kaakkoisaasialaiseen kulttuuriin, työkuulttuurin eroavaisuuksia Suomen sekä kohdemaansa välillä, kulttuurishokkia, sen helpottamista sekä vastakkaisen kulttuurishokin kokemusta.

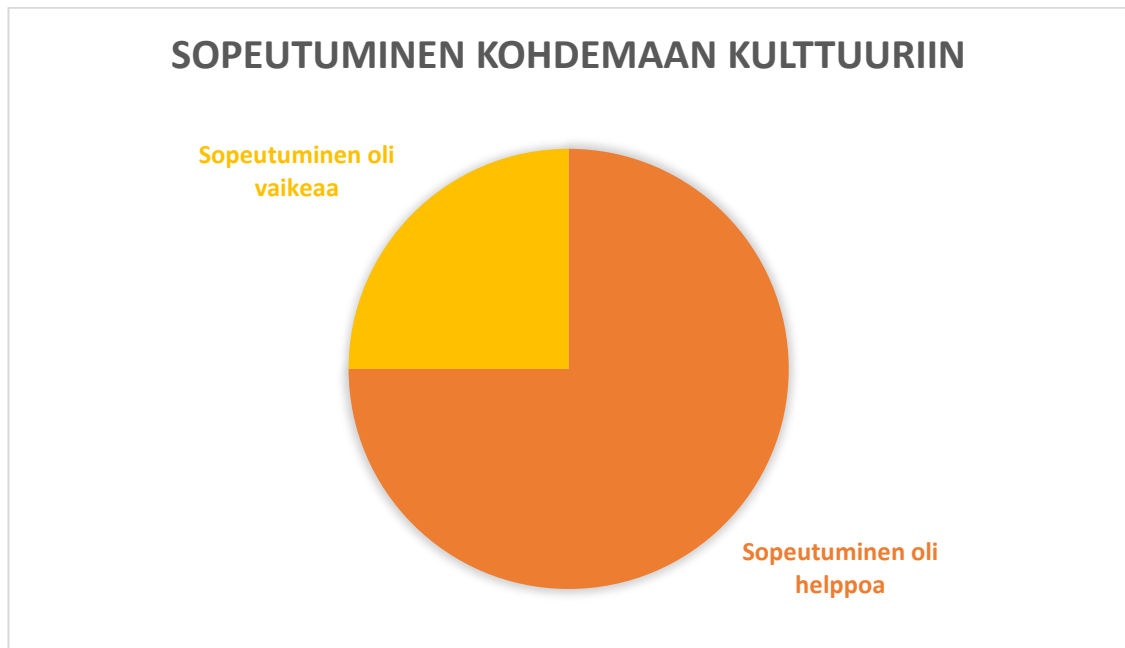
Haastateltavien nimiä ei tuoda julki tutkimuksen tulosten esittelyssä. Haastatteluun vastanneisiin viitataan ilmaisuin haastateltava A), haastateltava B), C) sekä D).

5.2 Sopeutuminen uuteen kulttuuriin

Haastateltavilta kysyttiin, millaisena he kokivat oman sopeutumisensa kaakkoisaasialaiseen kulttuuriin. Kolme haastatteluun vastanneista koki sopeutumisen kulttuuriin yleisesti helpoksi. Haastateltavat B), C) ja D) mainitsivat sopeutumista helpottaneen kohdemaidensa paikalliset kollegat, vieraanvarainen ja ystävällinen kaakkoisaasialainen kulttuuri sekä lämmin ilmasto.

Kaikki kolme haastateltavaa, B), C) sekä D), kertoivat kuitenkin kokeneensa alussa sopeutumisen haasteelliseksi ja haastateltava B) mainitsi syyksi muun muassa sen, että Kaakkois-Aasia eroaa hyvin paljon Suomesta. Myös kielimuuri paikallisten sekä haastateltavien välillä sekä kohdemaiden yleinen siisteys ja asuintilojen kunto mainittiin jokaisen kolmen haastateltavan toimesta alun sopeutumista vaikeuttavana tekijänä.

”Alkuun koin pari ihmetystä ja sopeutumiseen liittyvää shokkia. Kaikki on kuitenkin niin erilaista siellä päin maailmaa, kuin täällä Suomessa”, Haastateltava B).



Kuva 3. Sopeutuminen Kaakkois-Aasialaiseen kulttuuriin

Yksi haastateltavista, haastateltava A), piti sopeutumista kaakkoisaasialaiseen kulttuuriin todella hankalana. Haastateltava A) kertoi syyksi tälle, että kohdemaata, jossa hän työskenteli, ei ollut hänelle mieleinen eikä hän kokenut olleensa kulttuuriin tervetullut. Haastateltava A) ei ollut ennen ollut matkailullut Kaakkois-Aasiassa tai muualla Aasiassa. Haastateltava A) kertoi myös, ettei aio jatkossakaan matkailla Kaakkois-Aasiassa, sillä juuri sopeutuminen paikalliseen kulttuuriin oli hankalaa.

5.3 Sopeutumisen helpottaminen

Haasteltavilta kysyttiin, kuinka he edistivät itse sopeutumistaan vieraiseen kulttuuriin. Kolme haastateltavaa A), B) sekä D) vastasivat, että etsivät tietoa kohdemaastaan jo ennen kohteisiin lähtöä. Haastateltavat B) ja D) kertoivat myös opetelleensa muutamia sanoja kohdemaidensa kielestä ennen lähtöä. Haastateltava C) ei etsinyt juurikaan tietoa kohdemaastaan ennen lähtöä. Taulukossa 2. esitellään haastateltavien käyttämiä keinoja kulttuuriin sopeutumiseen.

Taulukko 2. Kohdemaan kulttuuriin sopeutumiseen käytetyt keinot

Haastateltavat	Sopeutumisen helpottaminen
Haastateltava A)	Tutustuminen kohdemaahan ennen lähtöä Pintapuolista muuta tutustumista kohdemaassa
Haastateltava B)	Tutustuminen kohdemaahan ennen lähtöä Kohdemaan kieleen tutustuminen Kohdemaassa asuinalueeseen tutustuminen Kollegoihin tutustuminen Matkailu kohdemaassa
Haastateltava C)	Kohdemaassa asuinalueeseen tutustuminen Kollegoihin tutustuminen Matkailu kohdemaassa
Haastateltava D)	Tutustuminen kohdemaahan ennen lähtöä Kohdemaan kieleen tutustuminen Kohdemaassa asuinalueeseen tutustuminen Kollegoihin tutustuminen sekä oma sosiaalisuus Matkailu kohdemaassa

Kohdemaihin saavuttuaan, jokainen haastateltava kertoi tutustuneensa työpaikkansa sekä asuinalueensa lähiympäristöön. Haastateltavat B), C) ja D) kertoivat tutustuneensa paikallisiin kollegoihinsa ja viettäneen näiden kanssa myös vapaa-aikaansa. Paikallisiin tutustuminen oli haastateltavien B) sekä D) mukaan suurin sekä parhain asia, jolla omaa sopeutumista helpotettiin. Haastateltava D) mainitsi muun muassa paikallisten kollegoiden kutsuneen häntä juhliinsa sekä vieneen häntä tutustumaan alueisiin ja paikkoihin, joissa muut matkailijat eivät välttämättä kävisi. Haastateltava D) mainitsi myös oman sosiaalisuutensa olleen helpottava tekijä sopeutumisessa kohdemaahansa ja sen kulttuuriin. Haastateltava C) kertoi kollegoidensa kanssa juttelun ja kohdemaansa kulttuurista sekä historiasta ja uskonnoista kyselyn auttaneen sopeutumisessa kulttuuriin.

Haastateltavat B), C) sekä D) kertoivat myös matkustelleensa kohdemaissaan lähialueensa ulkopuolelle ja tutustuneensa kohdemaiden muihin kaupunkeihin sekä saariin. Haastateltava C) kertoi juuri matkustelun kohdemaassaan helpottaneen huomattavasti omaa sopeutumistaan. Haastateltava A) kertoi tutustumisen kohteensa alueeseen tapahuttuneen lähinnä pintapuolisesti.

5.4 Työkulttuuri

Haastateltavilta kysyttiin, kuinka ja millä tavoin työkulttuuri erosi Kaakkois-Aasiassa verrattuna Suomeen. Jokainen haastateltavista vastasi kysymykseen, että työkulttuuri Kaakkois-Aasiassa oli täysin erilainen, kuin Suomessa. Haastateltavat kertoivat eri määrän syitä tähän ja mainittuja syitä esitellään myös alla olevassa taulukossa 3.

Taulukko 3. Työkulttuurin eroavaisuudet

Haastateltavat	Kohdemaan työkulttuurin ero verrattuna suomalaiseen työkulttuuriin
Haastateltava A)	Hitaus Työn arvostuksen puute Rentous
Haastateltava B)	Hitaus Työn arvostuksen puute Työajan ja työpäivien pituus sekä kesto Kasvojen menetyksen pelko Rentous
Haastateltava C)	Hitaus Työn arvostuksen puute Työajan ja työpäivien pituus sekä kesto Aikataulun käsite Kasvojen menetyksen pelko Rentous
Haastateltava D)	Hitaus Työn arvostuksen puute Kasvojen menetyksen pelko Rentous

Jokainen haastateltavista, A), B), C) sekä D), oli sitä mieltä, että työnteko yleisesti oli kohdemaissa huomattavasti hitaampaa tai jopa laiskaa verrattuna suomalaiseen työntekotaan. Työtä tai sen tekoa itsessään ei haastateltavien kokemuksen mukaan pidetty paikallisten kesken suuressa arvossa ja jokainen haastateltava kertoi muun muassa tilanteesta, jossa työntekijät monesti lähtivät ilmoittamatta työpaikalta. Jokainen haastateltava myös kertoi työntekijöiden pitäneen pitkiä taukoja monesti työpäivän aikana.

Työntekijöiden ilmoittamatta katoaminen työpaikalta koettiin jokaisen haastateltavan toimesta absurdiksi sekä aiheuttaneen työpaikalla asiakkaiden kannalta epämukavia tilan-

teita. Haastateltava A) mainitsi, ettei Suomessa tämän tapaista toimintaa katsottaisi lainkaan. Haastateltava C) kertoi myös todistaneensa monta kertaa tilannetta, jossa paikallinen kollega lopetti työsuhteensa ilmoittamatta asiasta etukäteen kenellekään ja kollegan jättäneen tulematta enää seuraavaan työvuoroon. Haastateltava C) myös mainitsi, ettei työsopimuksilla näyttäneen olevan merkitystä paikallisille työntekijöille.

Haastateltavat B) ja C) mainitsivat työpäivien pituuden eroavana tekijänä suomalaiseen työkuulttuuriin. Haastateltavat kertoivat muun muassa työpäiviä olleen pääasiallisesti viikossa kuusi ja normaalin työpäivän kestäneen jopa kymmenen tuntia. Molemmat haastateltavat vertasivat työntekoaikaa suomalaiseen, jossa työviikko kestää yleensä viisi päivää ja työpäivä kestää kahdeksan tuntia.

Aikataulussa pysymisestä haastateltava C) kertoi, ettei työn kannalta laadituilla aikataululla ollut suurempaa merkitystä työntekijöille. Haastateltava B) koki, että työntekijät pysyvät aikataulussa hyvin, mutta arveli tämän pikemmin johtuneen aikataulullisesti vaativan työn luonteesta kuin työntekijöiden halukkuudesta pysyä aikataulussa.

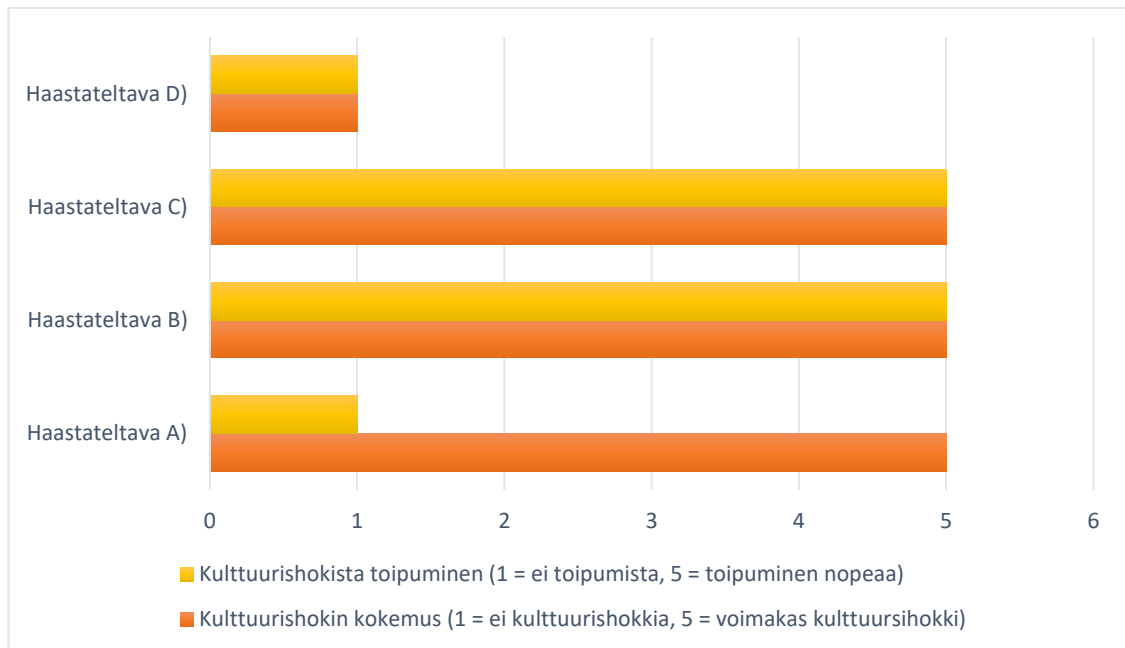
”Töihin tultiin, kun haluttiin ja niitä tehtiin omalla tahdilla”, Haastateltava C).

Myös kaakkoisaasialaisille kulttuureille tyypillinen kasvojen menetyksen pelko mainittiin erovana tekijänä. Haastateltava D) kertoi, että paikallisten kollegoiden kesken tapana oli jättää tekemättä epämieluisia tehtäviä tai siirtää ne tehtäväksi toiselle kollegalle. Haastateltavat B), C) sekä D) kertoivat työntekijöiden usein ilmaisseen ymmärtäneensä annetun tehtävän, mutta tehtävän jääneen kuitenkin tekemättä, sillä tosiasiasa annettua työtehtävää ei oltukaan ymmärretty. Haastateltavat arvelivat tämän johtuneen osittain myös kieliuurista kollegoiden kesken. Haastateltava D) mainitsi myös tiedonkulun olleen työntekijöiden välillä olematonta, kun taas suomalaisessa työkuulttuurissa tiedotus työntekijöiden välillä on hänen kokemuksensa mukaan lähes aina mutkatonta.

Jokainen haastateltava koki kuitenkin työntekokulttuurin kohdemaissaan olleen huomattavasti rennompaa verrattuna työskentelyyn Suomessa.

5.5 Kulttuurishokki

Haastateltavia pyydettiin vastaamaan kysymykseen, kokivatko he kulttuurishokkia kohdemaissaan oleskelunsa aikana ja antamaan esimerkkejä siihen vaikuttaneista tekijöistä.



Kuva 4. Kulttuurishokin kokemus

Haastateltava D) kertoi, että vaikka alussa sopeutuminen kohdemaan tapoihin ja kulttuuriin oli haasteellista, ei hän kuitenkaan varsinaisesti kokenut kulttuurishokkia. Haastateltava D) kertoi kuitenkin, että esimerkiksi kohdemaan epäsiisteys järkytti häntä alun sopeutumisessa sekä paikallisten kollegoiden työntekotapa ihmetytti. Haastateltavat A), B) sekä C) kertoivat kokeneensa kulttuurishokin todella vahvasti. Haastateltavien osalta kulttuurishokkiin vaikuttaneita tekijöitä listattuna taulukossa 4.

Taulukko 4. Kulttuurishokkiin vaikuttaneet tekijät

Haastateltavat	Kulttuurishokkiin vaikuttaneet tekijät
Haastateltava A)	Kohdemaan epäsiisteys Kielimuuri
Haastateltava B)	Kohdemaan epäsiisteys Kulttuurin sekä kohdemaan täydellinen erilaisuus Kielimuuri
Haastateltava C)	Kohdemaan epäsiisteys Kulttuurin sekä kohdemaan täydellinen erilaisuus Kielimuuri
Haastateltava D)	Kohdemaan epäsiisteys

Myös haastateltavat A), B) ja C) mainitsivat kohdemaidensa epäsiisteysten ja roskaamisen vaikuttaneen kulttuurishokin kokemukseen. Haastateltava A) kertoi yleisen epäsiisteysten, roskaamisen sekä paikallisten välinpitämättömyyden luontoa kohtaan olleen suurin syy kulttuurishokille.

”Ei yhtään välitetty luonnosta ja taloista heitettiin roskat suoraan vaan kadulle. Pois silmistä, pois mielestä periaatteella”, Haastateltava A).

Haastateltavista B) ja C) kertoivat suurimmaksi syyksi kulttuurishokille kohdemaidensa tottaalisuuden erilaisuuden verrattuna kotimaahansa Suomeen. Asuintilat, yleiset WC-tilat sekä korttimaksumahdollisuuden puute vaikuttivat kulttuurishokin kokemukseen. Haastateltavat mainitsivat myös paikallisten tuijotuksen, osoittelun, koskettelun heitä kohtaan sekä nauramisen kritiikkitalanteissa vaikuttaneen kulttuurishokin vahvaan kokemukseen. Haastateltava C) kertoi myös paikallisten monesti valokuvan hääntä arkisissakin tilanteissa sekä ilman lupaa. Tämä vaikeutti haastateltava C):n omaa kulttuuriin sopeutumista ja vahvisti kulttuurishokkia.

Haastateltava B) koki kulttuurishokkiin vaikuttaneen vahvasti myös paikallisten kielitaidon puute. Haastateltava A) mainitsi myös kielimuurin ja koki shokkina, ettei osa paikallisista tai edes hänen kollegoistaan osannut kirjoittaa tai lukea omaa kieltään.

Kulttuurishokin koettiin kuitenkin menneen ohi haastateltavien B) ja C) toimesta nopeasti. Kun kohdemaiden kulttuurin eroavaisuudet hyväksyttiin, pystyivät haastateltavat sanomansa mukaan sopeutumaan helposti kohdemaidensa kulttuureihin. Myös oma uskallisuus sekä paikalliset kollegat, jotka kertoivat kohdemaiden tavoista sekä kulttuurista, mainittiin haastateltavien toimesta lieventäneen huomattavasti kulttuurishokkia ja auttaneen sen käsittelyssä. Haastateltava A) kärsi kulttuurishokin vaikutuksista koko kohdemaassaan oleskelun ajan eikä kokenut löytävänsä kulttuurishokkia lieventäviä tekijöitä.

Haastateltavista B) tai C) kumpikaan ei osannut sanoa, kuinka pitkän aikaa kulttuurishokki ja sen vaikutukset kestivät. Haastateltavat osasivat kuitenkin kertoa, että kulttuurishokki ja sen vaikutukset kestivät vain lyhyen ajan heidän oleskelustaan kohdemaissaan. Haastateltava D) ei kokenut kulttuurishokkia eikä hän siitä syystä käsitellyt siitä toipumista.

5.6 Käänteinen kulttuurishokki

Haastateltavia pyydettiin viimeiseksi vastaamaan kysymykseen käänteisestä kulttuurishokista. Käänteisen kulttuurishokin määritelmä selitettiin heille, sillä aihe oli haastatteluun vastanneille tuntemattomampi. Haastattelun viimeisessä kysymyksessä haastateltavien tuli pohtia sekä kertoa, kokivatko he käänteistä kulttuurishokkia.



Kuva 5. Käänteisen kulttuurishokin kokemus

Käänteisen kulttuurishokin käsitteen avaamisen jälkeen haastateltavat osasivat kertoa sen kokemuksesta. Haastateltava A) kertoi, ettei hän kokenut minkäänlaista käänteistä kulttuurishokkia. Haastateltava A) koki olevansa jopa helpottunut, kun pääsi palaamaan kohdemaastaan takaisin Suomeen. Myöskään haastateltava D) ei kokenut tai ei osannut sanoa, kokiko hän käänteistä kulttuurishokkia palatessaan takaisin kotimaahansa.

Haastateltavat B) sekä C) kokivat käänteisen kulttuurishokin lievänä. Kotimaahan palatessa käänteiseen kulttuurishokkiin vaikuttivat muun muassa palaamisen ajoittuminen keskelle talvea tai alkukevättä, kotimaan ilmaston kylmyys sekä synkkyys. Haastateltava B) kertoi, että käänteisen kulttuurishokin kokemukseen vaikutti myös tottuminen rennompaan elämäntyyliin kohdemaassaan ja haastateltava B) kokikin palaamisen aikataulujen täyttämään elämäntyyliin aluksi raskaana.

Molemmat haastateltavat B) sekä C) kuitenkin kertoivat käänteisen kulttuurishokin kokemuksen olleen lyhyt ja haastateltava C) arvioi tämän johtuneen kohdemaassa vietetyn ajan kestosta.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa pohdin tutkimuksestani saatavia johtopäätöksiä sekä omaa oppimistani opinnäytetyöprosessin sekä tutkimuksen suorittamisen aikana.

6.1 Johtopäätökset

Suorittamani tutkimuksen tulokset jakautuvat jokseenkin epätasaisesti tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kesken. Tulokset eivät ole yksimielisiä vastauksia eivätkä kokemukset tutkimuksen aiheesta olleet myöskään aina samanlaisia.

Tutkimuksellani voidaan todeta, että suurin osa vieraaseen kulttuuriin lähtevistä suunnittelee matkaansa sekä tutustuu kohdemaansa ja sen kulttuuriin etukäteen. Vain harva vieraaseen kulttuuriin työsuhteeseen lähtevistä ei etsi tietoa kohdemaastaan ja sen kulttuurista etukäteen.

Tulokset jakoutuivat epätasaisesti myös vastanneista miesten sekä naisten kesken. On kuitenkin huomioitava, että miehiä tutkimukseeni osallistui vai yksi. Muut kolme haastateltavaa olivat naisia. Tutkimukseen osallistuneen miehen kohdemaana erosi myös muiden vastanneiden kohdemaista. Haastateltavista mies oli työsuhteessa Kambodzhassa ja hänen vastauksensa poikkesivat ajoittain erittäin suuresti muiden haastatteluun vastanneiden vastauksista. Muut kolme haastateltavaa olivat työsuhteessa Thaimaassa. Voidaankin päätellä, että ennemminkin kohdemaalla Kaakkois-Aasiassa on vastausten jakautumiseen suurempi vaikutus kuin miesten ja naisten välisellä jaottelulla.

Vaikka tutkimuksen tuloksen perusteella kaakkoisaasialaiseen kulttuuriin sopeutuminen on helppoa ja miellyttävää, käy tuloksista ilmi, että suurin osa vieraaseen kulttuuriin lähtevistä yksilöistä kokee kulttuurishokin. Kulttuurishokki koetaan Kaakkois-Aasiaan lähtevien toimesta myös voimakkaana. Kulttuurishokki ja siihen vaikuttaneet tekijät tiedostetaan yksilöiden toimesta ja kulttuurishokkiin vaikuttavat tekijät ovat aina lähes samat Kaakkois-Aasiassa työsuhteessa olevalla suomalaisella. Tutkimuksen perusteella syyt, jotka vaikuttavat Kaakkois-Aasiassa kulttuurishokin kokemukseen ovat kohdemaan toimintatavat, työ- ja kulttuuri, siisteydestä ja luonnosta huolehtimisen taso sekä kulttuurin ja kohdemaan täysi erilaisuus verrattuna kotimaahan.

Tutkimuksen tuloksista käy kuitenkin ilmi, että vaikka kulttuurishokin kokemus on yksilöiden toimesta Kaakkois-Aasiassa usein voimakas, voi sen kesto vaihdella suuresti. Kulttuurishokin kestoon vaikuttavat tutkimustulosten mukaan voimakkaasti yksilön oma asenne ja

kiinnostus kohdemaatansa sekä sen kulttuuria kohtaan ja myös yksilön sosiaalisuus. Sosiaaliset sekä oma-aloitteisesti kohdemaan kulttuuriin tutustuvat yksilöt selviävät kulttuurishokista nopeammin kuin yksilöt, jotka eivät tutustu kohdemaan kulttuuriin oma-aloitteisesti.

Käänteisen kulttuurishokin tutkimustuloksista käy ilmi, että yksilöt, jotka sopeutuvat kohdemaansa kulttuuriin hyvin, kokevat jonkin asteisen käänteisen kulttuurishokin palatessaan takaisin kotimaahansa. Yksilöt, joille kohdemaan kulttuuriin sopeutuminen on ollut alusta alkaen haasteellista, eikä sopeutumista ole koko kohdemaassa oleskelun aikana tapahtunut, eivät koe käänteistä kulttuurishokkia millään tavalla. Näille yksilöille kotimaan kulttuuriin palaaminen tuntuu helpottavalta tai ei juurikaan erilaiselta, kuin sieltä lähtiessä vieraaseen kulttuuriin.

6.2 Oma oppiminen

Opinnäytetyöni onnistui tavoitteessaan käsitellä oleskelua vieraassa kulttuurissa nimenomaan työskentelyn näkökulmasta ja pysyi rajauksessa käsitellä työskentelyä vain Kaakkois-Aasiassa. Opinnäytetyöni tutkimus onnistui myös tavoitteessaan kerätä tutkimuksen sekä tutkimuksen haastattelujen avulla hyödyllistä tietoa vieraassa kulttuurissa toimimisesta sekä siihen sopeutumisesta.

Opinnäytetyöni teoriaosuuden kokoon saaminen osoittautui vaikeammaksi, kuin olin aluksi ajatellut. Erityisesti Hofsteden kulttuurien ulottuvuusmalli osoittautui alussa vaikeaksi ymmärtää sekä vaikeaksi esittää muotoon, joka on lukijan kannalta ymmärrettävä säilyttäen samalla ulottuvuusmallin teoreettisuuden. Myös Hofsteden ulottuvuusmallin soveltaminen itse käsiteltäviin kulttuureihin oli opinnäytetyön haasteellisimpia osuuksia.

Tutkimuksen teemahaastatteluun osallistuvien haastateltavien määrä on hyvä kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä suoritettulle haastattelulle. Haastattelukysymykset ovat hyviä ja pitivät opinnäytetyöni aiheesta kiinni, antaen silti haastateltaville tilaa kertoa omista kokemuksistaan laajasti. Haastattelukysymykset toimivat kuitenkin huomattavasti paremmin, kun haastattelu tapahtui vastaajan äänittäessä vastauksensa tai mikäli haastattelu olisi tapahtunut kasvotusten tavatessa. Kirjallisessa muodossa esitetyt vastaukset jäivät huomattavasti suppeammiksi. Jos haastattelu olisi ollut mahdollista toteuttaa tapaamalla haastateltavia henkilökohtaisesti, olisin valinnut tämän tavan.

Haastattelun vastauksien sekä tuloksien analysointi oli opinnäytetyöprosessissa minulle mielenkiintoisin sekä antoisin osa. Haastattelun vastauksia analysoidessa oli hienoa huo-

mata, kuinka omat kokemukseni kaakkoisaasialaisessa kulttuurissa työskentelystä sulautuivat haastatteluun vastanneiden vastauksien joukkoon. Mielenkiintoni vastauksia analysoidessa erityisesti herätti se, että kokemus Kaakkois-Aasiassa työskentelystä ja kulttuurista, voi erota lähes täysin omasta kokemuksestani. Tämä yllätti, sillä kohdemaalla tällä vastaajalla ja minulla on ollut sama.

Tutkimuksen tulos on luotettavuudeltaan niin hyvä, kuin neljällä haastateltavalla suoritettu tutkimus tutkittavasti aiheesta voi olla. Johtopäätöksissä yleistämiselle ei kuitenkaan ole hurjasti varaa, kun haastatteluun osallistuneita on ollut pieni määrä. Tulokset ovat kuitenkin hyödyllisiä jo tällaisenaan, sillä ne antavat viitteitä siitä, miten Kaakkois-Aasiassa työskentely eroaa suomalaisesta tavasta työskennellä sekä mitkä tekijät vaikuttavat Kaakkois-Aasiassa kulttuurishokin kokemukseen. Tämän tutkimuksen pohjalta on mahdollista suorittaa jatkotutkimusta sekä laajentaa käsiteltävää aihepiiriä.

Opinnäytetyöni luominen oli erittäin mielenkiintoista ja opettavaista. Tavoitteenani oli pitää aihe sekä kirjoitustapa mahdollisimman neutraalina ja olematta loukkaamatta kumpaakaan käsiteltävää kulttuuria. Onnistuin tässä tavoitteessa mielestäni hyvin. Edelleen olen innostunut ja kiinnostunut aiheesta ja aion tulevaisuudessa jatkaa kulttuurien sekä kulttuurien eroavaisuuksien rikkauden tutkimista ja kehittyä niiden ymmärtämisessä.

Lähteet

Auvinen A. & Tarkiainen E. 2018. Soluessee: Kvalitatiivinen tutkimus. Luettavissa: <https://esseepankki.proakatemia.fi/soluessee-kvalitatiivinen-tutkimus-2/seepankki>. Luettu: 14.11.2021.

Dissanayake D., Niroshan W., Nisansala M., Rangani M., Samarathunga S., Subasinghe S., Wickramaarachchi D., Nirasha K., Wickramasinghe D., Wickramasinghe W. s.a. Cultural comparison in Asian countries: An Application of Greet Hofstede's Cultural Dimensions. Luettavissa: <http://repository.kln.ac.lk/bitstream/handle/123456789/13596/3%20%281%29.211-224.pdf?sequence=1&isAllowed=y-pdf>. Luettu: 29.10.2021.

Fielding S. 2018. Frequent travelers often experience 'reverse culture shock' – Here's what that is and how to deal with it. Luettavissa: <https://www.insider.com/what-reverse-culture-shock-is-and-how-to-deal-2018-7>. Luettu: 30.10.2021.

Geert Hofstede s.a. Country comparison graphs. Luettavissa: <https://geerthofstede.com/country-comparison-graphs/>. Luettu: 6.11.2021.

Geert Hofstede s.a. Geert Hofstede. Luettavissa: <https://geerthofstede.com/geert-hofstede-biography/geert-hofstede-cv/>. Luettu: 28.11.2021.

Geert Hofstede s.a. The 6-D model of national culture. Luettavissa: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>. Luettu: 18.10.2021.

Hofstede Insights. 2020. What do we mean by "culture"? Luettavissa: <https://news.hofstede-insights.com/news/what-do-we-mean-by-cultureights.com>). Luettu: 28.10.2021.

Info Finland 2021. Suomi lyhyesti. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/tietoa-suomesta/perustietoa-suomesta/suomi-lyhyesti>. Luettu: 21.11.2021.

Juhila K. s.a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Luettu: 14.11.2021.

Juhila K. s.a. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/> Luettu: 14.11.2021.

Kookas.fi. 2021. Minkälainen työkuulttuuri Aasian maissa on? Luettavissa: <https://www.kookas.fi/tyo/ulkomailla-tyoskentely/minkalainen-tyokuulttuuri-aasian-maissa-on>. Luettu: 30.10.2021.

Manz. S. 2003. Culture shock – causes, consequences, and solutions: the international experience. Luettavissa: <https://www.grin.com/document/108360Shock>. Luettu: 6.11.2021.

Näpärä L. 2017. Haastattelun lajityypit. Luettavissa: <https://spoken.fi/2180/>. Luettu: 14.11.2021.

Peda. Kulttuurien ulottuvuudet. Luettavissa: <https://peda.net/kol/foorum/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/>. Luettu: 30.11.2021.

Peda. Mitä on kulttuuri? Luettavissa: <https://peda.net/kol/foorum/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4>. Luettu: 30.11.2021.

Puusniekka A. & Saaranen-Kauppinen A. 2006. 3.3.3. Tutkimuksen arviointi – reflektointia. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3_3.html. Luettu: 15.11.2021.

Students Abroad. 2012. Reverse culture shock. Luettavissa: <http://www.studentsabroad.com/handbook/reverse-culture-shock.php?country=generalre>. Luettu: 6.11.2021.

Vissel E. 2019. Kulttuurishokki. Luettavissa: <https://www.jamko.fi/kulttuurishokki/>. Luettu: 6.11.2021.

Wild J. & Wild K. 2012. International business. The challenges of business. 6. painos. Luettavissa: file:///C:/Users/PC/Downloads/Cultural%20difference_Book_chapter.pdf. Luettu: 26.10.2021.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Millaisena koit sopeutumisen kaakkoisaasialaiseen kulttuuriin?
2. Millä tavoin työkuulttuuri erosi suomalaisesta? Kerro esimerkein.
3. Koitko kulttuurishokkia? Kerro esimerkein.
4. Millä tavoin helpotit sopeutumistasi vieraaseen kulttuuriin?
5. Koitko vastakkaista kulttuurishokkia?