

Koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteet ja kulttuurisen osaamisen merkitys niiden kohtaamisessa

Suomalaisten koulutusvientitoimijoiden kokemuksia Kiinasta, Intiasta ja Saudi-Arabiasta

Kasvatustieteen Pro Gradu -tutkielma

Laatijat:
Olivia Muhonen
Sofia Varjo

21.6.2023

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijät: Olivia Muhonen & Sofia Varjo

Otsikko: Koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteet ja kulttuurisen osaamisen merkitys niiden kohtaamisessa: Suomalaisten koulutusvientitoimijoiden kokemuksia Kiinasta, Intiasta ja Saudi-Arabiasta

Ohjaaja: Apulaisprofessori Jake McMullen

Sivumäärä: 101 sivua, 3 liitesivua

Päivämäärä: 21.6.2023

Suomalaista koulutusvientiä on tutkittu toistaiseksi vain vähän kaupallisen näkökulman ulkopuolelta ja melko uudella toimialalla on tarvetta kyseisen tutkimusaukon täydentämiseen. Tämän Pro gradu -tutkielman tavoitteena on tutkia suomalaisen koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita sekä selvittää, minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä niiden kohtaamisessa Kiinassa, Intiassa ja Saudi-Arabiassa. Laajemmin tarkasteltuna tutkielman tavoitteiden kautta pyritään tukemaan koulutusvientitoimijoiden kansainvälistä yhteistyötä.

Kvalitatiivisena toteutetun tutkielman aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla asiantuntijahaastatteluilla, joihin osallistui yhteensä 11 koulutusvientitoimijaa. Haastatteluiden litterointeja käsiteltiin sekä aineisto- että teorialähtöisesti, jotta esille nousseita haasteita voitiin linkittää kulttuurisen osaamisen viitekehykseen. Lisäksi analysoinnissa hyödynnettiin tutkijatriangulaatiota.

Tutkielman päätuloksena voidaan todeta, että koulutusviennin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa haasteita aiheuttavat väärinymmärrykset sekä yhteisymmärryksen rakentaminen, ja erityisesti kognitiivisella, metakognitiivisella, motivaationaalisella sekä behavioraalisella kulttuurisella älykkyydellä voidaan tukea näiden haasteiden kohtaamista. Tulokset ovat pääsääntöisesti hyvin linjassa aiempien koulutusvientikontekstin ulkopuolella toteutettujen monikulttuurista vuorovaikutusta käsittelevien tutkimusten kanssa, mutta ne sisältävät tarkastelunäkökulman vuoksi aiempaa enemmän viittauksia koulutukseen.

Monikulttuurisen tutkimuskirjallisuuden ja asiantuntijoiden kokemusten linkittämisen myötä tutkielmaa voidaan hyödyntää koulutusvientitoimijoiden perehtymisessä, joka myös tutkielman tulosten mukaan on keskeistä haasteiden kohtaamisen kannalta. Jatkotutkimusta kuitenkin kaivataan, jotta saadaan enemmän ymmärrystä kulttuurisen osaamisen osa-alueiden välisistä suhteista, muiden kohdemaiden ominaispiirteistä sekä vieraiden kulttuurien edustajien kokemuksista käänteisesti suomalaisesta kulttuurista.

Avainsanat: koulutusvienti, monikulttuurinen vuorovaikutus, kulttuurinen osaaminen, yksilölliset ominaisuudet, kognitiivinen kulttuurinen älykkyys, metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys, motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys, behavioraalinen kulttuurinen älykkyys

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Suomalainen koulutusvienti	8
2.1	Koulutusviennin tavoitteet	9
2.2	Koulutusviennin haasteet.....	10
3	Kulttuurinen osaaminen	13
3.1	Yksilölliset ominaisuudet	14
3.2	Kognitiivinen kulttuurinen älykkyyys	16
3.3	Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyyys	18
3.4	Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyyys	20
3.5	Behavioraalinen kulttuurinen älykkyyys	21
4	Spesifi kulttuuritieto kohdemaista	23
4.1	Kiinan kulttuuri	23
4.1.1	Faktuaalinen kulttuuritieto.....	23
4.1.2	Käsitteellinen kulttuuritieto	25
4.1.3	Attributionaalinen kulttuuritieto	26
4.2	Intian kulttuuri	27
4.2.1	Faktuaalinen kulttuuritieto.....	27
4.2.2	Käsitteellinen kulttuuritieto	29
4.2.3	Attributionaalinen kulttuuritieto	30
4.3	Saudi-Arabian kulttuuri	31
4.3.1	Faktuaalinen kulttuuritieto.....	31
4.3.2	Käsitteellinen kulttuuritieto	33
4.3.3	Attributionaalinen kulttuuritieto	34
5	Tutkimuskysymykset	36
6	Menetelmät	37
6.1	Osallistujat	37
6.2	Tutkimuksen toteutus	39
6.3	Aineiston käsittely	40
6.3.1	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	40

	4
6.3.2 Teorialähtöinen sisällönanalyysi.....	44
6.4 Tutkimuksen eettisyys.....	46
7 Tulokset.....	47
7.1 Monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä haasteita.....	47
7.1.1 Haasteita selittäviä tekijöitä.....	52
7.1.2 Keinoja kohdata haasteita.....	55
7.2 Kulttuurisen osaamisen merkitys haasteiden kohtaamisessa.....	57
7.2.1 Yksilölliset ominaisuudet.....	58
7.2.2 Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys.....	59
7.2.3 Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys.....	69
7.2.4 Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys.....	74
7.2.5 Behavioraalinen kulttuurinen älykkyys.....	75
8 Pohdinta.....	79
8.1 Koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteet ja niitä selittävät tekijät.....	79
8.2 Kulttuurinen osaaminen tukena haasteiden kohtaamisessa.....	80
8.3 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset.....	84
8.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	85
Kiitokset.....	87
Lähteet.....	88
Liitteet.....	102
Liite 1. Tutkimuspyyntö haastateltaville.....	102
Liite 2. Haastattelurunko.....	103

Kuvaluettelo

Kuva 1. Tutkimuksen keskeisten käsitteiden väliset suhteet ja niiden käsittelyjärjestys teorialuvuissa . 7

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien kokemusmaat ja -vuodet koulutusvientitoimijoina.....	38
Taulukko 2. Havainnollistus analyysiyksiköiden koodaamisesta Excel-tilkkuun yhden alakäsitteen kautta	41
Taulukko 3. Aineistolähtöinen teemoittelu monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmenevistä haasteista	43
Taulukko 4. Aineistolähtöinen teemoittelu monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita selittävästä tekijöistä.....	43
Taulukko 5. Aineistolähtöinen teemoittelu keinoista välttää haasteita monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa	44
Taulukko 6. Teorialähtöinen teemoittelu kulttuurisen osaamisen osa-alueisiin ja niiden alakäsitteisiin	45
Taulukko 7. Monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmenevien haasteiden alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät.....	47
Taulukko 8. Haasteita selittävien tekijöiden alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät ..	52
Taulukko 9. Haasteiden kohtaamisen alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät.....	56
Taulukko 10. Kulttuurisen osaamisen alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät	58
Taulukko 11. Kognitiivisen kulttuurisen älykkyyden mainintojen jakautuminen Kiinan, Intian ja Saudi- Arabian välillä	60

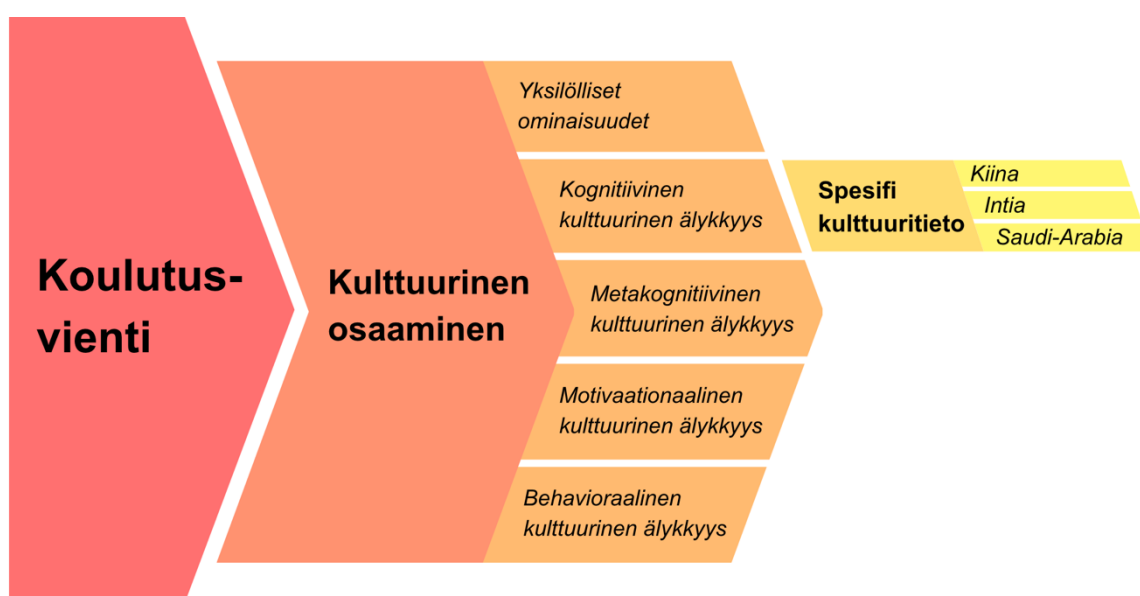
1 Johdanto

Suomessa koulutusvienti on vielä melko uusi ilmiö (Schatz, 2016₁, 15–16), eikä sitä ole laajasti tutkittu. Varsinkin vuorovaikutuksellisiin haasteisiin ja kulttuuriseen osaamiseen suomalaisen koulutusviennin yhteydessä on viitattu vain vähän (Dervin, 2015; Dervin & Simpson, 2019), sillä suurin osa tehdyistä tutkimuksista käsittelee vientikäytänteitä tai -strategioita kaupallisesta näkökulmasta (mm. Cai, Hölttä & Lindholm, 2013; Cai & Kivistö, 2013; Chung, 2017; Juusola ym., 2022; Juusola & Räihä, 2020; Schatz, 2016₁; Schatz, 2016₂; Schatz, 2015). Kentän suurimpien toimijoiden eli muun muassa Yhdysvaltojen, Australian ja Iso-Britannian (Opetushallitus, 2020, 11) koulutusvientiä sen sijaan on tutkittu jonkin verran enemmän, mutta nämä tulokset eivät ole suoraan sovellettavissa, sillä suomalainen koulutusvienti ja kulttuuri poikkeavat merkittävästi näistä maista (Juusola ym., 2020, 675; Schatz, 2016₁, 17). Koulutusvientikontekstin ulkopuolella monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita sekä kulttuurista osaamista on tutkittu selvästi enemmän, sillä monikulttuurinen yhteistyö itsessään ei ole uusi ilmiö (mm. Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay & Chandrasekar, 2007; Johnson, Lenartowicz & Apud, 2006; Schelfhout, Vandecasteele, De Maesschalck, D’hondt, Willems, & Derous, 2022; Van Dyne, Ang, Ng, Rockstuhl, Tan & Koh, 2012). Tarve tämän tutkimustiedon linkittämiseen suomalaiseen koulutusvientikontekstiin nousi Turun Yliopiston koulutusvientityöryhmältä, sillä monikulttuuristen tilanteiden vuorovaikutukselliset haasteet ja niiden kohtaaminen ovat keskeisessä osassa heidän sekä heidän koordinoimien henkilöiden työnkuva.

Tämä Pro Gradu -tutkielma pyrkii vastaamaan yllä esitettyyn tarpeeseen ja tukemaan sitä kautta koulutusvientitoimijoiden kansainvälistä yhteistyötä. Tarkemmin tavoitteina on tutkia suomalaisen koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita sekä selvittää, minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä niiden kohtaamisessa Kiinassa, Intiassa ja Saudi-Arabiassa. Kohdemaiksi valikoituivat Turun Yliopiston merkittävät yhteistyökumppanit, joiden kulttuurit poikkeavat selvästi paitsi toisistaan myös Suomesta. Tästä kolmikosta Kiinaa on tutkittu toistaiseksi eniten (mm. Cai ym., 2013; Dervin ym., 2019), kun taas suomalaisesta koulutusviennistä Intiaan tai Saudi-Arabiaan ei juuri löydy aikaisempaa tutkimusta. Tietoa vuorovaikutuksellisista haasteista ja kulttuurisen osaamisen merkityksestä näissä maissa selvitetään asiantuntijahaastatteluilla, joihin on valittu koulutusviennin parissa työskenteleviä alan ammattilaisia. Heidän kokemustensa ja

havaintojensa sekä näiden ja aikaisempien tutkimusten välisten yhteyksien kautta pyritään vastaamaan tutkielman tavoitteiksi muotoiltuihin tutkimuskysymyksiin.

Tutkielma koostuu kolmesta teorialuvusta, joita seuraavat tutkimuskysymyksiä, -menetelmiä ja -tuloksia käsittelevät luvut sekä viimeisimpänä pohdintaosuus. Teorialukujen sisällöt eli samanaikaisesti tutkielman keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet on esitetty kuviossa 1. Ensimmäisessä teorialuvussa avataan suomalaisen koulutusviennin tavoitteita, toimijoita ja haasteita, eli kuvataan tutkielman kontekstia. Seuraavassa luvussa puolestaan käsitellään kahta kulttuurisen osaamisen hallitsevaa paradigmaa: kulttuurista kompetenssia ja kulttuurista älykkyyttä (Li, 2020). Näitä yhdistelemällä muodostetaan tämän tutkielman viitekehys, jossa kulttuurista osaamista tarkastellaan yksilöllisten ominaisuuksien sekä kognitiivisen, metakognitiivisen, motivaationaalisen ja behavioraalisen kulttuurisen älykkyyden summana (Ang ym., 2007, 335–366; Johnson ym., 2006, 530–537; Schelfhout, ym., 2022, 4493–4494&4514–4515; Van Dyne ym., 2012, 295–310). Kaikkia viittä osa-aluetta avataan yleisellä tasolla ja sen lisäksi viimeisessä teorialuvussa tarkastellaan vielä erikseen kognitiiviseen kulttuuriseen älykkyyteen sisältyvää spesifiä kulttuuritietoa jokaisen kohdemaan näkökulmasta. Viidennessä luvussa esitellään tutkimuskysymykset ja menetelmäosiossa puolestaan kuvataan osallistujia, tutkimuksen toteutusta, aineiston käsittelyä sekä tutkimuksen eettisyyttä. Seitsemännessä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia erikseen kaikkien tutkimuskysymysten osalta ja viimeisessä luvussa eri menetelmin saatuja tuloksia linkitetään sekä toisiinsa että aiempaan tutkimuskirjallisuuteen ja pohditaan tulosten hyödyntämistä, jatkotutkimusehdotuksia sekä tutkielman luotettavuutta.



Kuva 1. Tutkimuksen keskeisten käsitteiden väliset suhteet ja niiden käsittelyjärjestys teorialuvuissa

2 Suomalainen koulutusvienti

Koska tämä tutkielma toteutetaan koulutusvientikontekstissa, on tarkoituksenmukaista avata koulutusvientiä käsittelevää tutkimuskirjallisuutta sekä Opetushallituksen linjauksia.

Seuraavissa kappaleissa määritellään ensin suomalainen koulutusvienti ja annetaan esimerkkejä sitä toteuttavista toimijoista, jonka jälkeen alaluvuissa syvennytään tarkemmin toiminnan tavoitteisiin ja haasteisiin.

Koulutusvienti tarkoittaa Opetushallituksen määritelmän mukaisesti ”koulutukseen, koulutusjärjestelmään tai siihen liittyvään osaamisen siirtoon pohjautuvaa liiketoimintaa, josta ulkomainen taho maksaa” (Opetushallitus, 2020, 6). Toisin sanoen käsitteellä kuvataan inhimillisen pääoman siirtymistä maasta toiseen taloudellista korvausta vastaan (Ball, 2004, 14; Lönnqvist, Laihonon, Cai & Hasanen, 2018, 353; Schatz, 2015, 329; Spring, 2008, 352–353), jolloin kyseessä on sekä myyjää että ostajaa hyödyttävä kaksisuuntainen prosessi (Lönnqvist ym., 2018, 353–356). Konkreettisemmin osaamisen siirtoon liittyvät tuotteet ja palvelut voidaan jakaa kolmeen ryhmään, jotka ovat koulutusvälineet, koulutusosaaminen sekä valmiit tutkinnot ja koulutusohjelmat (Schatz, 2016₁, 16). Suomen kontekstissa näiden ryhmien sisällöistä keskeisimmiksi nousevat koulutusteknologia, koulukalusteet, opetussuunnitelmasuunnittelu (Cai ym., 2013, 142; Schatz, 2015, 332), opettajankoulutus (Juusola ym., 2020, 675; Schatz, 2015, 332), vaihto-opiskelu (Cai & Kivistö, 2013, 55; Schatz, 2015, 332) sekä koulutusvierailut (Schatz, 2015, 332). Kahden viimeisimmän esimerkin kohdalla on olennaista huomata, että vaikka inhimillisen pääoman siirto voi tapahtua Suomen rajojen sisällä, voidaan toimintaa silti nimittää vienniksi osaamisen päätyessä lopulta rajojen ulkopuolelle. Koulutusvienti tulisivikin nähdä maantieteellisesti perinteistä vientiä laajempänä käsitteenä. (Schatz, 2016₁, 16.)

Koulutusviennin toimijat ovat julkisella tai yksityisellä sektorilla koulutusvientiä harjoittavia tahoja. Julkisella puolella näitä ovat oppilaitokset, korkeakoulut sekä tutkimuslaitokset ja yksityisellä puolella yritykset. (Opetushallitus, 2020, 5.) Vientitoiminta aloitettiin Suomessa peruskouluvetoisesti PISA-menestyksen myötä (Schatz, 2016₁, 17), mutta sen jälkeen korkeakoulut ja yritykset ovat kasvattaneet painoarvoaan ja lähteneet yhä enenevässä määrin mukaan koulutuksen kansainväliseen liiketoimintaan (Opetushallitus, 2020, 6–19; Schatz, 2016₂, 394). Tällä hetkellä koulutusvienti perustuukin julkisen ja yksityisen sektorin väliseen markkinavetoiseen kumppanuuteen (Schatz, 2015, 330), jota Opetushallituksen Education Finland -ohjelma pyrkii tukemaan. Toimijoiden yhteispeli nähdään yhtenä avaintekijänä myös

seuraavaksi esiteltävien tavoitteiden toteutumisessa, sillä ”alan kasvua ja investointeja voidaan edistää parhaiten yritysten ja koulutusorganisaatioiden yhteistyössä”. (Opetushallitus, 2020, 5–19.)

2.1 Koulutusviennin tavoitteet

Opetushallituksen uusimmasta koulutusviennin tiekartasta nousee esille kolme tavoitetta suomalaiselle koulutusviennille: vientitulojen kasvattaminen, kansallisen kilpailukyvyn parantaminen ja kehitysyhteistyön tukeminen (Opetushallitus, 2020, 5–8). Jokaista näistä tarkastellaan seuraavaksi erikseen omissa kappaleissaan, sillä tavoitteiden tunnistaminen auttaa ymmärtämään, miksi koulutusvientä tehdään ja miksi kiinnostus sitä kohtaan on viime vuosina lisääntynyt.

Vientitulojen kasvattaminen on yksi koulutusviennin keskeisistä tavoitteista, sillä aivan kuten käsitteen määritelmässä esitettiin, kyseessä on liiketoimintaa, johon luonnollisesti liittyy myös voittojen tavoittelu (Cai & Kivistö, 2013, 55; Schatz, 2016₂, 16; 393). Tiekartassa on asetettu tavoitteeksi, että ”koulutusviennin arvo kasvaa Suomen taloudessa 1 miljardiin euroon vuoteen 2030 mennessä” (Opetushallitus, 2020, 10). Suunta on oikea, sillä uusimman tiedotteen mukaan vuonna 2021 koulutusviennin liikevaihto oli yhteensä 647 miljoonaa euroa, mikä tarkoittaa lähes 70 % nousua vuoteen 2019 verrattaessa (Opetushallitus, 2022). Koulutusvienti nähdäänkin uutena ja kasvavana tulonlähteenä Suomen taloudelle, jolla voidaan talouskasvun tukemisen ohella mahdollisesti kompensoida muita hiipuvia vientisektoreita (Schatz, 2015, 335–336).

Kansallisen kilpailukyvyn parantaminen on toinen keskeinen tavoite, sillä koulutusviennin avulla voidaan vahvistaa maiden kansainvälistä mainetta ja brändiä (Cai ym., 2013, 151; Schatz, 2016₁, 21). Kysyntä lisää myyvän valtion koulutuksen arvoa samalla kun ostava osapuoli voi kehittää omaansa hankkimalla sellaista osaamista, jota maalta muuten puuttuisi (Cai ym., 2013, 151; Lönnqvist ym., 2018, 365–369). Koulutus nähdään siis osana globaalia taloutta, jolloin siihen linkittyy yhä enenevässä määrin kansainvälistä kilpailua. Mittareina koulutuksen kilpailukykyisyydelle toimivat erilaiset kansainväliset vertailut ja indikaattorit, joiden vaikutusvalta näyttää vain kasvavan. (Schatz, 2016₁, 58.) Näistä yksi tunnetuimmista esimerkeistä on OECD:n kolmen vuoden välein organisoima PISA-tutkimus, joka mittaa nuorten osaamista matematiikassa, luonnontieteissä ja lukutaidossa. Suomen maabrändi kansainvälisellä koulutuskentällä on rakennettu pitkälti PISA-tutkimusten varaan, sillä 2000-luvun alussa Suomi sijoittui vertailussa kärkipäähän päihittäen kaikki Euroopan maat. (Cai

ym., 2013, 151; Chung, 2017, 36&49–50; Juusola ym., 2020, 687; Schatz, 2016₁, 58.) Tuloksista nousi esille hyvän menestymisen lisäksi tasa-arvoiseen koulutukseen viittaava vähäinen vaihtelu sekä muihin hyvin pärjänneisiin maihin verrattuna matalammat oppilaskohtaiset kustannukset sekä alhainen tuntimäärä ja opiskeluaika. Vahvasti PISA-tuloksiin linkittynyt brändäys kaipaa kuitenkin päivitystä, sillä Suomi on pudonnut uusimmissa mittauksissa kärjen vauhdista. Toistaiseksi tämä ei kuitenkaan ole heikentänyt maan kilpailukykyä, sillä Suomen vahvuuksiin koulutusviennin kentällä kuuluvat edelleen kilpailukykyinen koulujärjestelmä sekä kansainvälisesti hyvä maine. (Schatz, 2016₁, 58.)

Kehitysyhteistyön tukeminen on kolmas tiekartassa esille nostettu tavoite, sillä kansainvälisellä koulutusyhteistyöllä halutaan edistää inhimillisen pääoman tasaisempaa jakautumista ja ratkaista globaaleja koulutuksen haasteita (Lönnqvist ym., 2018, 353–354; Schatz, 2015, 329). Kehitysyhteistyön ja koulutusviennin suhde on kuitenkin ristiriitainen, sillä vientipolitiikassa myydään eniten tarjoavalle, eikä kehitysyhteistyö täysin sulaudu liiketoiminnan periaatteisiin. Huomionarvoista onkin, ettei koulutusvienti ole synonyymi kansainväliselle koulutusyhteistyölle, vaan kehitysyhteistyötä tehdään myös ilman taloudellisia intressejä. (Schatz, 2016₁, 46–47.) Suomi on kuitenkin sitoutunut tukemaan kehitysmaaliiketoimintaa koulutuksen osalta, mikä mahdollistaa koulutusviennin osittaista sulauttamista kehitysyhteistyöhön (Opetushallitus, 2020, 8). Taloudellisen näkökulman lisäksi ristiriitaisuutta aiheuttavat eettiset kysymykset, sillä koulutusviennissä painottuvat länsimaiset mallit, mikä kolonialismin tavoin legitimoii rikkaiden kansojen valtaa ja taloudellisia etuja (Lönnqvist ym., 2018, 357; Schatz 2015, 329; Spring, 2008, 352–353). Tiekartassa korostetaan eettisesti kestävää liiketoimintaa (Opetushallitus, 2020, 6&12) ja kansainväliselläkin tasolla koulutusvienti nähdään haasteista huolimatta keskeisenä keinona parantaa koulutustasoa kaikkialla maailmassa (Schatz, 2016₁, 46–47).

2.2 Koulutusviennin haasteet

Inhimillisen pääoman siirto maasta toiseen on yksi koulutuksen haasteellisimmista kysymyksistä, sillä ei ole olemassa yhtä kontekstista riippumatonta toimintatapaa, joka takaisi koulutusviennin onnistumisen kaikissa tilanteissa ja ympäristöissä (Day & Goldstone, 2012, 153&171). Haasteita aiheuttavat muun muassa kansainvälinen kilpailu (Dervin, 2015, 46), erilaiset lainsäädännöt (Delahunty, Phusavat, Kess, Kropsu-Vehkapera & Hidayanto, 2018, 39; Peace Lenn, 2000, 7), byrokratia, maiden välinen rahaliikenne (Delahunty ym., 2018, 34), kohdemaan poliittinen epävakaus (Ng & Nylandv, 2018, 52), arvoriitit, erilainen

aikakäsitys (Delahunty ym., 2018, 32&38; Karna & Knap-Stefaniuk, 2019, 75), pedagogiikan kontekstisidonnaisuus (Lönnqvist ym., 2018, 353–354; Meiras, 2004, 378; Ng ym., 2018, 61), asiakkaan tarpeiden tunnistaminen (Chung, 2017, 48; Lönnqvist ym., 2018, 354), kommunikoinnin kieli sekä kommunikaatiokäyttäytyminen (Delahunty ym., 2018, 32; Kappagomtula, 2017, 574; Karna ym., 2019, 75). Tässä tutkielmassa haasteita tarkastellaan vuorovaikutuksen näkökulmasta ja siksi kielen ja käyttäytymisen mahdollisia ongelmakohtia käsitellään vielä tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Nämä eivät kuitenkaan esiinny muista irrallisina, sillä monet edellä mainituista haasteista vaikuttavat kieleen ja käyttäytymiseen ja siksi niitäkin avataan hieman lisää näiden kahden lähestymistavan kautta.

Kommunikoinnin kieli ja sen mukanaan tuomat mahdolliset kielimuurit nähdään yhtenä isoimpana haasteena koulutusviennin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa, sillä yhteinen kieli on kommunikoinnin edellytys. Kielitaidon heikkous käytettävässä kielessä lisää väärinymmärryksiä ja epätietoisuutta eli heikentää vuorovaikutuksen laatua. (Delahunty ym., 2018, 32–39; Ng ym., 2018, 61–62.) Hyvä kielitaitokaan ei kuitenkaan takaa sujuvaa keskustelua koulutuksen kentällä, sillä pedagoginen sanasto ja lähestymistavat opetukseen vaihtelevat suuresti eri maissa. Esimerkiksi arviointi voidaan käsittää hyvinkin eri tavoilla, eikä käsitteen oikeaoppinen kääntäminen yhteiselle kielelle vielä takaa yhteistä ymmärrystä. (Meiras, 2004, 378; Ng ym., 2018, 60–62.)

Kommunikaatiokäyttäytyminen vaihtelee muun muassa sen suhteen, kuinka suoraan asiat esitetään ja miten keskustelijoiden välinen hierarkia vaikuttaa vuorovaikutukseen (Ioanid, 2015, 13). Erot käyttäytymisnormeissa saattavat aiheuttaa paitsi väärinymmärryksiä ja kommunikointiongelmia myös moraalisia haasteita, jos käyttäytymistä ohjaavat arvomaailmat törmäävät (Karna ym., 2019, 75). Nämä puolestaan vaikeuttavat asiakkaan tarpeiden tunnistamista, joka on keskeistä koulutusviennin onnistumisen näkökulmasta (Lönnqvist ym., 2018, 359–364). Vuorovaikutuksen onnistumista ja tiedonsiirtoa voivat haastaa myös erilaiset aikakäsitykset eli erilaiset tavat arvottaa ja käyttää aikaa, hahmottaa tapahtumien peräkkäisyys ja kesto sekä suhtautua menneisyyteen, nykyhetkeen ja tulevaisuuteen (Spears, Lin & Mowen, 2000, 58). Edellä mainitut käsitykset vaikuttavat muun muassa siihen, kuinka tiukasti tapaamisista tai deadlineista pidetään kiinni (Delahunty ym., 2018, 38; Karna ym., 2019, 75). Aikakäsityksen lisäksi kulttuurien ymmärtämisessä voidaan käyttää laajemminkin apuna kulttuurisen etäisyyden käsitettä, jolla tarkoitetaan yleisesti kahden maan kulttuurien erilaisuutta välimatkalla havainnollistaen. Kulttuurinen etäisyys voi vaihdella pienestä merkittävään ja sen kasvaessa suuremmaksi myös haasteet kulttuurin ymmärtämisessä ja

monikulttuuriseen tilanteeseen sopeutumisessa lisääntyvät. (Johnson, Lenartowicz & Apud, 2006, 533; Singh, 2014, 48.) Kommunikaatiokäyttäytymisen erojen lisäksi stereotyyppiset oletukset näistä eroista aikaansaavat haasteita, sillä jokainen vuorovaikutustilanne on aina omanlaisensa ja yksilöiden tavat ilmentää omaa taustaansa vaihtelevat (Karna ym., 2019, 75). Myös yksilöiden lähtökohdat vaihtelevat ja muun muassa kansainvälisen kokemuksen nähdään olevan yhteydessä edellä kuvattuihin kommunikaatiokäyttäytymisen haasteisiin niin, että vähäisellä kokemuksella haasteita kohdataan todennäköisemmin enemmän (Maddux, Lu, Affinito & Galinsky, 2021, 365–366; Sogancilar & Husniye, 2018, 265).

3 Kulttuurinen osaaminen

Tässä tutkielmassa viitataan paljon käsitteisiin kulttuuri, monikulttuurinen vuorovaikutus ja kulttuurinen osaaminen, sillä näiden merkitys edellisessä luvussa kuvattujen haasteiden kohtaamisessa on keskeistä. Toisin sanoen monet monikulttuurisen vuorovaikutuksen haasteet selittyvät nimenomaan kulttuurisen osaamisen puutteella (Brett, 2000, 103; Liu, Friedman, Barry, Gelfand & Zhang, 2012, 292–293; Schelfhout ym., 2022, 4494; Van Dyne ym., 2012, 295–301) ja siksi on tämän tutkielman tavoitteiden kannalta olennaista tarkastella siihen liittyvää tutkimuskirjallisuutta. Kolmikon määritelmät tiivistetään seuraavissa kappaleissa edellä esitetyssä järjestyksessä, sillä kulttuurisen osaamisen avaaminen edellyttää sekä kulttuurin että monikulttuurisen vuorovaikutuksen ymmärtämistä. Kulttuurisesta osaamisesta esitellään myös viitekehys, jonka kaikkiin viiteen osa-alueeseen syvennyttään tarkemmin viidessä alaluvussa.

Kulttuuri voidaan määritellä sadoilla eri tavoilla, joiden yleisin yhdistävä tekijä on näkemys jaetuista uskomuksista, arvoista ja asenteista (Rieger, 2022, 139). Nämä näkyvät muun muassa yhteiskuntarakenteessa, politiikassa, instituutioissa, uskonnoissa, kielessä, kommunikoinnissa, (Johnson ym., 2006, 530–531), käyttäytymisessä, normeissa ja kasvatuksessa (Brislin, Worthley & Macnab, 2006, 41). Eli toisin sanoen kulttuuri on ihmisten, paikkojen ja käytänteiden muodostama kokonaisuus, jossa keskeistä on näiden kolmen tekijän välinen vuorovaikutus ja vallankäyttö (Causadias, 2020, 310–317). Kulttuurissa on vahvasti läsnä sekä historia että nykyisyys, sillä vuorovaikutus samanaikaisesti sekä ylläpitää että muokkaa kulttuurisia merkityksiä ja käytänteitä (Lyons & Kashima, 2001, 372). Tässä tutkielmassa kulttuurilla viitataan niin kutsuttuun kansalliseen kulttuuriin, joka on tutkielman tavoitteiden mukaisesti eniten esillä. Maiden sisältä ja osittain näitä rajoja ylittävästi on kuitenkin havaittavissa useita erilaisia kulttuureita, jotka pyritään myös huomioimaan ja näihin viitataan tästä eteenpäin käsitteellä alakulttuuri (Rieger, 2022, 139–142).

Monikulttuurinen vuorovaikutus tarkoittaa vähintään kahden eri kulttuuria edustavan henkilön välistä kommunikaatiota, jossa osapuolten välillä vallitsee vastavuoroinen dynamiikka (De Jaegher, Di Paolo & Gallagher, 2010, 441). Vuorovaikutukseen osallistuvat kuuluvat siis erilaiseen kansalliseen tai etniseen ryhmään ja lisäksi he voivat edustaa esimerkiksi eri alakulttuuria, ikäluokkaa, sukupuolta tai sosioekonomista asemaa (Halualani, 2010, 265–266).

Tässä tutkielmassa monikulttuurisella vuorovaikutuksella viitataan kaikkiin koulutusviennissä vastaan tuleviin kulttuurien välisiin vuorovaikutustilanteisiin aina neuvotteluista toteutukseen.

Kulttuurinen osaaminen määritellään yleisimmin yksilön kyvykkyydeksi toimia tehokkaasti monikulttuurisissa tilanteissa (Ang ym., 2007, 335; Johnson ym., 2006, 529; Schelfhout ym., 2022, 4494; Van Dyne ym. 2012, 295). Kyseessä on kehitettävissä oleva osaamisalue, joka on positiivisesti yhteydessä vuorovaikutustilanteissa toimimiseen sekä niiden lopputulokseen (Schelfhout ym., 2022, 4494; Van Dyne ym., 2012, 295). Kaksi hallitsevaa paradigmaa kyvykkyyden selittämiseen ovat kulttuurinen kompetenssi ja kulttuurinen älykkyys, joiden väliltä on löydettävissä sekä eroavaisuuksia että yhtäläisyyksiä (Li, 2020). Keskeisin ero on osaamisen kehittymisen mahdollisuus, sillä kulttuurinen kompetenssi sisältää sekä dynaamisia että staattisia osa-alueita (Johnson ym., 2006, 534–536), kun taas kulttuurista älykkyyttä pidetään kokonaisuudessaan muuttavana (Thomas ym., 2015, 1109–1111; Van Dyne ym., 2012, 300). Kulttuurisen kompetenssin mukaisesti monikulttuuriseen vuorovaikutukseen vaikuttavat kehitettävissä olevat tiedot ja taidot sekä melko muuttumattomat yksilölliset ominaisuudet, kuten persoonallisuuspiirteet ja arvot (Johnson ym., 2006, 534–537). Staattiset tekijät on tiputettu kokonaan pois kulttuurisen älykkyyden määritelmästä, jossa osaaminen nähdään kognitiivisen, metakognitiivisen, motivaationaalisen ja behavioraalisen kulttuurisen älykkyyden muodostamana kokonaisuutena (Ang ym., 2007, 366; Van Dyne ym. 2012, 301). Paradigmojen dynaamisten tekijöiden välillä on erilaisista nimityksistä huolimatta havaittavissa vahvaa korrelaatiota, sillä kulttuurisen kompetenssin tiedot ja taidot linkittyvät melko suoraan kognitiiviseen ja behavioraaliseen kulttuuriseen älykkyyteen (Johnson ym., 2006, 534–537). Yhteyttä vahvistaa myös se, että joidenkin tutkimusten mukaan kulttuurinen älykkyys luetaan suoraan osaksi kulttuurista kompetenssia (Schelfhout ym., 2022, 4493–4494&4514–4515). Tässä tutkielmassa paradigmoja yhdistelemällä muodostetaan viitekehys, joka koostuu yksilöllisistä ominaisuuksista sekä kognitiivisesta, metakognitiivisesta, motivaationaalisesta ja behavioraalisesta kulttuurisesta älykkyydestä. Näitä osa-alueita avataan tutkimuskirjallisuuteen nojaten seuraavassa viidessä alaluvussa.

3.1 Yksilölliset ominaisuudet

Monikulttuurisiin vuorovaikutustilanteisiin vaikuttavia yksilöllisiä ominaisuuksia ovat persoonallisuuspiirteet sekä perustavanlaatuiset arvot. Näitä kaikkia yhdistävä tekijä on staattisuus, sillä niitä ei ole helppoa, eikä välttämättä edes järkevää tai tarkoituksenmukaista lähteä merkittävästi muuttamaan. (Johnson ym., 2006, 532–536.) Seuraavissa kappaleissa

kuvataan tarkemmin monikulttuurisissa tilanteissa korostuvia persoonallisuuspiirteitä ja arvoja.

Monikulttuuriset persoonallisuuspiirteet kuvaavat sellaisia luonteenpiirteitä, jotka helpottavat erilaisten kulttuurien kanssa toimimista (Schelfhout ym., 2022, 4515; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2001, 278–280). Van der Zee & Van Oudenhoven (2001) ovat esittäneet mukaillun version Goldbergin (1990) tunnetusta viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriasta, jossa sovinnollisuuden, avoimuuden, tunne-elämän tasapainoisuuden, ulospäinsuuntautuneisuuden ja tunnollisuuden muodostamaa viisikkoa on muokattu monikulttuuriseen ympäristöön sopivammaksi. Kulttuurinen empaattisuus, eli kyky ymmärtää ja heijastaa vierasta kulttuuria edustavan henkilön ajatuksia, tunteita ja kokemuksia, on tutkimuksen mukaan kulttuurisen tehokkuuden kannalta merkittävin luonteenpiirre. Neljä muuta keskeistä ominaisuutta muovautuvat seuraavaan muotoon: ennakkoluulottomuus kulttuurieroja kohtaan, emotionaalinen vakaus stressaavissa olosuhteissa, sosiaalinen aloitteellisuus vuorovaikutustilanteissa sekä joustavuus muutosten edessä. (Van der Zee & ym., 2001, 278–280&283–285.) Luonteenpiirteiden vaikutus monikulttuurisiin kohtaamisiin ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, sillä vuorovaikutustilanteisiin vaikuttaa aina muun muassa konteksti sekä yksilöiden persoonallisuuksien yhteensopivuus (Imai, & Gelfand, 2010, 93–94).

Arvot kuvastavat niitä etiikan peruspilareita, joiden mukaan määritetään, mikä on tärkeää ja tavoiteltavaa sekä miten oikea ja väärä jaotellaan (Antaki, 2020, 169). Yleisesti ottaen perusarvoja pidetään melko muuttumattomina, vaikkakin niissä voi tapahtua hitaita muutoksia läpi elämän biologisen ja psykologisen kypsymisen myötä (Milfont, Milojev & Sibley, 2016, 572). Muun muassa individualistisuus, kollektiivisuus, hierarkkisuus, samanvertaisuus, traditionaalisuus ja suvaitsevaisuus perustuvat arvoihin (Schwartz, Cieciuch, Vecchione, Davidov, Fischer, Beierlein, Verkasalo, Lönnqvist & Konty, 2012, 669), jotka ohjaavat ajattelua sekä toimintaa yksilötason lisäksi yhteisötasolla. Arvopohja omaksutaan usein sosialisointin ja akkulturaation kautta, minkä seurauksena niissä on havaittavissa yksilöllisten erojen lisäksi kulttuurista vaihtelua. (Tripathi, 2014, 19–20.) Huomionarvoista kuitenkin on, että perusarvot ovat yleismaailmallisia, eli arvot itsessään eivät muutu kulttuurien välillä, vaan niiden priorisointi ja ilmaisu vaihtelee (Knapp & VandeCreek, 2007, 660).

3.2 Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys

Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys kuvastaa yksilön yleistä ja spesifiä tietopohjaa vieraista kulttuureista (Johnson ym., 2006, 530–531). Kielitaito sekä ymmärrys erilaisista kommunikaatiokäyttäytymisen normeista ja hierarkkisuudesta sisältyvät tähän tietopohjaan, mutta koska niiden merkitys on hyvin olennainen vuorovaikutuksen näkökulmasta, tarkastellaan näitä osatekijöitä vielä erikseen omissa kappaleissaan.

Yleinen kulttuuritieto sisältää tietoa ja tietoisuutta kulttuurien osatekijöistä, jatkuvuudesta ja erilaisuudesta (Johnson ym., 2006, 530–531). Toisin sanoen se tarkoittaa ymmärrystä siitä, miten ja miksi muun muassa politiikka, talous, uskonto, arvot, normit, kieli ja käyttäytyminen vuorovaikuttavat keskenään muodostaen ja ylläpitäen erilaisia kulttuurisia merkityksiä ja käytänteitä (Ang ym., 2007, 366; Van Dyne ym., 2012, 300–302). Laaja yleinen kulttuuritieto helpottaa myös spesifin kulttuuritiedon ymmärtämistä ja omaksumista (Van Dyne ym., 2012, 302).

Spesifi kulttuuritieto sisältää yleisessä kulttuuritiedossa esitetyt asiat yhden kulttuurin näkökulmasta tarkasteltuna (Johnson ym., 2006, 530–531). Se antaa valmiuksia toimia tietyssä kulttuurissa ja sisältää konkreettista tietoa ja esimerkkejä siitä, miten muun muassa jo mainitut politiikka, talous, uskonto, arvot, normit, kieli sekä käyttäytyminen vuorovaikuttavat ja näyttäytyvät spesifissä kulttuurisessa kontekstissa (Van Dyne ym., 2012, 300–302). Johnson ym. (2006) mukailevat Birdin (1993) luomaa kolmijakoa ja esittävät, että spesifistä kulttuuritiedosta voidaan erottaa faktuaalinen, käsitteellinen ja attributionaalinen ulottuvuus. Faktuaalinen tieto tarkoittaa politiikan, yhteiskuntarakenteen, talouden sekä instituutioiden tuntemista ja käsitteellinen tieto sisältää kulttuurille tyypilliset uskomukset, arvot sekä asenteet. Attributionaalinen puolestaan yhdistää näitä molempia ja kuvastaa sitä, miten edellä mainitut ulottuvuudet näyttäytyvät yksilöiden käyttäytymisessä ja miten kyseisessä kulttuurissa ylipäätään on sopivaa käyttäytyä. Sekä faktuaalista että käsitteellistä tietoa on helpompaa sanoittaa ja kehittää kuin attributionaalista ulottuvuutta, sillä se keskittyy laajojen kokonaisuuksien sijaan kuvaamaan kulttuurin vaikutusta ihmisiin, mikä on huomattavasti yksilöllisempää ja moninaisempaa. (Johnson ym., 2006, 530–531.) Luvussa neljä jokaisen kohdemaan kulttuuria tarkastellaan erikseen edellä esitetyn kolmijaon mukaisesti.

Kielitaito on keskeisessä roolissa monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa, sillä usein jompikumpi tai molemmat osapuolet kommunikoivat äidinkiellensä jälkeen opitulla toisella kielellä. Yleisin kielivalinta näissä tilanteissa on englanti, johon viitataan usein myös niin

kutsuttua yleiskieltä tarkoittavalla termillä ”lingua franca”. (Seidlhofer, 2005, 339.)

Yleiskielen asema ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kyseessä olisi kulttuurisesti neutraali tapa kommunikoida. Kieli ja kulttuuri nivoutuvat aina vahvasti yhteen, sillä määritämme maailmankuvaamme ja identiteettiämme väistämättä kielen avulla. (Baker, 2011, 200.)

Kommunikoidessa englanniksi tämä näkyy muun muassa kulttuurisidonnaisessa logiikassa käyttää kieltä sekä erilaisissa tavoissa ilmaista asioita, valita sanoja ja hyödyntää retoriikkaa (Anderson & Lehman, 2019, 67). Kognitiiviseen kulttuuriseen älykkyyteen sisältyvä kielitaito koostuukin siis kahdesta ulottuvuudesta: sanavaraston ja kieliopin hallinnasta sekä kielen kulttuuri- ja kontekstisidonnaisuuden ymmärtämisestä (Ou & Gu, 2020; Van Dyne ym., 2012, 302). Seuraavaksi esiteltävät kommunikaatiokäyttäytymisen normit ja hierarkkisuus kuuluvat näistä jälkimmäiseen, sillä ne heijastavat kulttuurin merkityksiä ja käytänteitä riippumatta siitä, mitä kieltä kommunikoinnin välineenä käytetään.

Kommunikaatiokäyttäytymisen normit vaihtelevat kulttuurien välillä merkittävästi ja vaikuttavat muun muassa siihen, mikä painotus verbaalin ja nonverbaalin viestinnän välillä on ja minkälaisia kommunikaatiotyylejä vuorovaikutustilanteissa suositaan. Kulttuurit voidaan jakaa karkeasti individualistisiin ja kollektivistisiin kulttuureihin, joiden arvot ja asenteet heijastuvat myös kommunikaatiokäyttäytymiseen. Individualistisiin eli yksilökeskeisiin kulttuureihin liitetään usein niin kutsuttu matalan kontekstin viestintä, jossa painottuvat verbaalinen ja suora kommunikointi. Käänteisesti kollektivistisiin eli yhteisökeskeisiin kulttuureihin yhdistetään korkean kontekstin viestintä, jossa painottuvat nonverbaalinen ja epäsuora kommunikointi. (Anderson ym., 2019, 60–65; Brett, 2000, 99–103.) Merkittävin väärinymmärryksiä ja ristiriitoja aiheuttava eroavaisuus kommunikaatiokäyttäytymisessä on keskustelun suoruus (Anderson ym., 2019, 64–65; Liu, Chua & Stahl, 2010, 482). Matalan kontekstin kulttuureissa vastuu ymmärtämisestä on puhujalla, joka esittää asiat tyypillisesti suoraviivaisesti ja selkeästi sanojen kirjaimellisia merkityksiä käyttäen. Korkean kontekstin kulttuureissa vastuu sen sijaan siirretään kuulijalle, jonka tulee sanotun, rivien välistä kerrotun ja taustatietojen perusteella muodostaa ymmärrys viestin todellisesta sisällöstä. Kielteistä ja suoraa vastausta pyritään välttämään muun muassa ”kasvojen säilyttämisen” vuoksi, mikä ilmenee esimerkiksi pyrkimyksenä ylläpitää keskustelun myönteistä harmoniaa. (Anderson ym., 2019, 64–65.) Lisähaasteen rivien välistä lukemiselle ja nonverbaalisen viestin ymmärtämiselle monikulttuurisissa tilanteissa luo se, että sanattoman viestinnän keinot ja aksentit (Brislin ym., 2006, 41; Marsh, Elfenbein & Ambady, 2003, 375; Uchida, Townsend, Rose Markus & Bergsieker, 2009, 1438) sekä suhtautuminen huumorin eri muotoihin ovat

kulttuurisidonnaisia ja vaihtelevia (Allwood, 2021, 15). Tietämys erilaisista kommunikaatiokäyttäytymisen normeista auttaa ymmärtämään sitä, miksi suorapuheisuus saattaa näyttäytyä epäsuoraa kulttuuria edustavalle hyökkäävänä tai epäkohteliaana, kun taas asioiden kierteleminen ja epäselvyys voidaan tulkita toiseen suuntaan epävarmuutena tai ammattitaidon puutteena (Anderson ym., 2019, 66; Liu ym., 2010, 482).

Kommunikaatiokäyttäytymisen hierarkkisuus kuvastaa valtaetäisyyksien näkymistä siinä kuka saa puhua kenellekin ja millä tavalla. Kulttuurit voidaan sijoittaa matalan ja korkean valtaetäisyyden janalle, jossa hierarkkisuus on sitä voimakkaampaa, mitä suuremmaksi etäisyys ihmisryhmien välillä kasvaa. Korkean valtaetäisyyden kulttuureissa eri asemilla olevilta odotetaan erilaista kommunikaatiokäyttäytymistä. Hierarkiassa korkeammalla olevia henkilöitä puhutellaan usein kulttuurisidonnaisilla nimityksillä ja korostettu kohteliaisuus sekä mielipiteiden ilmaisemisen välttäminen ovat tyypillisiä alemmassa asemassa oleville henkilöille. (Hwa-Froelich & Vigil, 2004, 110–112.) Kielteistä ja liian voimakasta myönteistä viestintää sekä tunneilmaisua pyritään välttämään, sillä ne voidaan tulkita epäkunnioittavaksi. Käänteisesti tarkasteltuna hierarkkisessa järjestyksessä alaspäin kommunikoitaessa viestintätavalla ei ole yhtä vakiintuneita normeja. Valtaetäisyyden rinnalla on olennaista tarkastella kulttuurin maskuliinisuutta eli miesten ja naisten välistä suhdetta ja valta-asetelmaa. Mitä voimakkaampaa maskuliinisuus on, sitä enemmän kulttuuriset normit säätelevät naisten käyttäytymistä ja eri sukupuolten välistä vuorovaikutusta. (Fernández, Carrera, Sánchez, Paez & Candia, 2000, 83–91.) Janan toiseen päähän sijoittuvissa matalan valtaetäisyyden kulttuureissa sekä niissä kulttuureissa, joissa maskuliinisuus ei ole hallitsevaa, kommunikointi ja tunneilmaisuus on huomattavasti vapaampaa (Fernández ym., 2000, 83–91; Hwa-Froelich ym., 2004, 110–112).

3.3 Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys

Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys kuvastaa tietoisuutta omasta ja vieraasta kulttuurista sekä kulttuuritaustan vaikutuksesta yksilön kognitiivisiin toimintoihin ja käyttäytymiseen (Van Dyne ym., 2012, 298–301). Metakognitio pienentää todennäköisyyttä sortua laajoja ilmiöitä selittäviin niin kutsuttuihin helppoihin vastauksiin, joissa muun muassa omat kulttuuriset linssit, yksilöiden erilaiset tavat ilmentää kulttuuria, kulttuurien päällekkäisyydet tai kulttuurien muuttuminen unohdetaan (Rieger, 2022, 136–142). Tietoisuutta omasta ja vieraasta kulttuurista käsitellään ja linkitetään helppoihin vastauksiin tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Tietoisuus omasta kulttuurista tarkoittaa kykyä tarkastella omaa kulttuuriaan sekä itseään sen edustajana ikään kuin ulkopuolisesta näkökulmasta (Baker, 2011, 203; Van Dyne ym., 2012, 298–301). Näin ollen se pitää sisällään oman kulttuuri-identiteetin ja kulttuuristen linssien tiedostamisen (Collins & Arthur, 2010, 210) sekä ymmärryksen siitä, miten ne vaikuttavat omaan ajatteluun, tulkintaan (Van Dyne ym., 2012, 298–301), arvomaailmaan, maailmankuvaan ja käyttäytymiseen (Baker, 2011, 203). Olennaista on tarkastella omaa kulttuuri-identiteettiään laajasti, sillä kansallisen kulttuurin ja alakulttuurien lisäksi historiassa ja nykyisyydessä on havaittavissa vahvaa eurosentrisyyttä tai länsimaalaiskeskeisyyttä, jossa arvot ja normit määritellään eurooppalaisen tai länsimaisen kulttuurin perusteella (Mustafa Gündüz, 2013, 223&240; Rieger, 2022, 140–142). Oman kulttuuritaustan tiedostaminen auttaa myös havaitsemaan eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä oman ja vieraan kulttuurin välillä (Bennett, 2009, 4). Eroavaisuuksien tunnistamisessa tärkeää on toiseuttamisen tiedostaminen eli ymmärrys siitä, missä määrin normaalius ja erot vieraassa kulttuurissa määritetään ja arvioidaan omien kulttuuristen linssien kautta. (Rieger, 2022, 140–142.) Kulttuuri-identiteetin ja sen määrittämien linssien moniulotteisuuden tiedostaminen helpottaa kriittistä suhtautumista sekä omaan että vieraaseen kulttuuriin, mikä vähentää eriarvoisuutta ja etäisyyttä monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa (Guttormsen, 2018, 328; Linares, 2016, 129&140). Samalla avoimuus ja valmius oman maailmankuvan muokkaamiseen lisääntyy, mikä korreloi parempien lopputulosten kanssa kulttuurien välisessä kommunikoinnissa (Liu ym., 2012, 292–293).

Tietoisuus vieraasta kulttuurista tarkoittaa kykyä tarkastella muiden ihmisten toimintaa yksilöinä heidän kulttuurisen kontekstinsa kautta toiseuttamisen sijaan (Collins ym., 2010, 210; Van Dyne ym., 2012, 298–301). Kun vastapuolen ajattelua ja käyttäytymistä pyritään lähestymään ja ymmärtämään osana hänen kulttuuriaan (Van Dyne ym., 2012, 298–301), edellytetään samalla tietoisuutta siitä, minkä oletusten ja tietojen perusteella käsitys toisesta kulttuurista luodaan (Ang ym., 2007, 366). Siinä missä spesifi kulttuuritieto on keskeinen osa kognitiivista kulttuurista älykkyyttä, on tämän tiedon kriittinen tarkastelu olennaista metakognitiivisessa älykkyydessä (Bennett, 2009, 3; Zhou & Pilcher, 2018, 125). Ilman metakognitiota kulttuuritieto ja sen sisältämät yleistyksiset voivat olla harhaanjohtavia, sillä silloin sivuutetaan yksilöllisyys (Brislin ym., 2022, 51; Linares, 2016, 141; Rieger, 2022, 139–142), alakulttuurien moninaisuus (Rieger, 2022, 139–142) ja kulttuurien dynaamisuus (Leung & Morris, 2015, 1044–1045; Rieger, 2022, 139–142). Yksilöillä on erilaisia tapoja ilmentää tai olla ilmentämättä kulttuuriaan (Rieger, 2022, 139–142), mutta samalla taipumusta

tunnistaa enemmän stereotyyppioita vahvistavaa kuin niiden kanssa ristiriidassa olevaa informaatiota (Zhao, Zhao & Zhang, 2016, 1069). Kun tämä yhdistetään esimerkiksi kommunikaatiokäyttäytymisen kohdalla esitettyihin matalan ja korkean kontekstin sekä valtaetäisyyden teorioihin sekä niiden suoraviivaiseen hyödyntämiseen, voi lopputuloksena olla väärinymmärryksiä ja hämmentyneisyyttä (Brett, 2000, 99–103; Kurylo & Robles, 2015, 87; Rieger, 2022, 139–142). Yksilöllisten erojen taustalla vaikuttavat myös alakulttuurit, sillä kansallisen kulttuurin sisällä on aina havaittavissa pienempiä ryhmittymiä. Alakulttuurit lisäävät variaatiota vieraan kulttuurin sisällä, mutta saattavat myös yhdistää monikulttuurisissa tilanteissa. Esimerkiksi kaksi eri kansallista kulttuuria ilmentävää nuorta voi löytää yhteneväisyyksiä edustamastaan nuorisokulttuurista, vaikka maiden välillä muuten olisi havaittavissa suuriakin eroavaisuuksia. (Rieger, 2022, 139–142.) Kolmas yleistyksiä haastava tekijä on kulttuurien dynaamisuus, sillä kulttuurit paitsi muovautuvat ajan kuluessa myös näyttäytyvät erilaisina erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa. Esimerkiksi formaalissa ja epäformaalissa vuorovaikutuksessa kulttuurien vaikutus yksilöiden toimintaan saattaa näyttäytyä hyvinkin erilaisena. (Leung ym., 2015, 1044–1045; Rieger, 2022, 139–142.) Tietoisuus vieraasta kulttuurista auttaa ymmärtämään kulttuurien ilmenemisen yksilöllistä vaihtelua ja kontekstisidonnaisuutta, mikä helpottaa oman kulttuuritiedon muovaamista ja laajentamista, kun ennako-oletukset ja vastaan tulevat tilanteet ovat ristiriidassa keskenään (Brett, 2000, 103; Van Dyne ym., 2012, 298–301).

3.4 Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys

Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys kuvastaa yksilön kykyä suunnata ja kontrolloida kognitiivisia toimintojaan sekä käyttäytymistään monikulttuurisissa tilanteissa. Tällä ulottuvuudella pyritään selittämään, miksi kulttuurien välisiin kohtaamisiin hakeudutaan ja mitkä motivaationaaliset tekijät vaikuttavat niissä toimimisen taustalla. (Van Dyne ym., 2012, 301–304.) Seuraavissa kappaleissa syvennytään tarkemmin kiinnostuneisuuden ja itseluottamuksen merkitykseen yksilön toiminnassa.

Kiinnostuneisuus voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen kiinnostukseen, jotka ohjaavat yksilön toimintaa erilaisten intressien kautta. Sisäisessä kiinnostuksessa monikulttuurinen kokemus itsessään nähdään arvokkaaksi ja tyydyttäväksi eli intressit ovat epäkonkreettisia ja muista riippumattomia. Ulkoisessa kiinnostuksessa puolestaan monikulttuuristen kokemusten kautta tavoitellaan kansainvälistä työkokemusta sekä parempaa mainetta tai positiota, jolloin intressit toiminnan taustalla ovat konkreettisempia ja muista riippuvaisia. (Van Dyne ym., 2012, 301–

304.) Kiinnostuneisuus monikulttuuriseen toimintaan, intresseistä riippumatta, on positiivisesti yhteydessä sekä yleisen että spesifin kulttuuritiedon eli kognitiivisen kulttuurisen älykkyyden kehittämiseen ja hyödyntämiseen (Johnson ym., 2006, 529). Lisäksi se lisää monikulttuurisista vuorovaikutustilanteista nauttimista ja korreloi positiivisesti vieraaseen kulttuuriin adaptoitumisen kanssa (Ang ym., 2007, 362–366).

Itseluottamus on ristiriitainen käsite kulttuurisen osaamisen tutkimuskentässä, sillä joissain tutkimuksissa se lasketaan osaksi yksilöllisiä ominaisuuksia (Johnson ym., 2006, 536–537), kun taas joissain se sisällytetään motivaationaalisiin tekijöihin (Ang ym., 2007, 362–366; Van Dyne ym., 2012, 301–304). Tässä tutkielmassa itseluottamus määritellään Van Dynen ym. (2012, 301–304) tavoin osaksi motivaationaalista kulttuurista älykkyyttä, sillä sen voidaan nähdä olevan persoonallisuuspiirteitä dynaamisempi ja kehitettävämpi ominaisuus. Kulttuurisesta näkökulmasta tarkasteltuna itseluottamus kuvastaa minäpystyvyyden kokemusta monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa sekä muuttuvissa ja stressaavissa tilanteissa (Ang ym., 2007, 362–366; Van Dyne ym., 2012, 301–304). Muuttuvissa tilanteissa korostuu halukkuus sietää stressiä, epävarmuutta ja hämmentyneisyyttä, sillä odotusarvo tulla väärinymmärretyksi on huomattavasti suurempaa kuin kansallisissa vuorovaikutustilanteissa. Sen hyväksyminen, ettei välittömästi ymmärrä tai tule ymmärretyksi, vähentää stressin kokemista ja vahvistaa minäpystyvyyttä, mikä puolestaan edesauttaa rauhallisena pysymistä sekä sensitiivistä, kunnioittavaa ja eteenpäin vievää keskustelua. (Brislin ym., 2006, 48–49.) Itseluottamus on vahvasti yhteydessä myös muihin kulttuurisen älykkyyden osa-alueisiin, sillä se korreloi positiivisesti yleisen kulttuurisen älykkyyden kanssa (Schelfhout ym., 2022, 4504–4505).

3.5 Behavioraalinen kulttuurinen älykkyyys

Behavioraalinen kulttuurinen älykkyyys kuvastaa kykyä säädellä ja sopeuttaa omaa käytöstään monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa tilannekohtaisesti (Van Dyne ym., 2012, 304–306). Käyttäytymisen kautta kaikki edellä määritellyt osa-alueet tulevat näkyväksi, sillä se on ainut väylä osoittaa ulospäin omaa osaamistaan. Yhteys muiden osa-alueiden ja käyttäytymisen välillä ei kuitenkaan aina ole suoraviivainen, sillä kognitiivisen ja metakognitiivisen tiedon soveltaminen käytäntöön voi olla haastavaa. (Johnson ym., 2006, 527–535.) Seuraavissa kappaleissa käyttäytymisestä erotetaan verbaalinen ja nonverbaalinen puoli (Van Dyne ym., 2012, 304–306), joita avataan ja linkitetään muihin kulttuurisen osaamisen osa-alueisiin.

Verbaalinen käyttäytyminen pitää sisällään sekä puhetapaan että puheen sisältöön liittyviä tekijöitä (Van Dyne ym., 2012, 304–306). Puhetapaa voidaan vaihdella esimerkiksi sen mukaan, minkälaista äänensävyä ja -voimakkuutta käytetään, miten rytmittämistä ja hiljaisuutta hyödynnetään tai kuinka nopeasti ja tunnelatautuneesti puhutaan (Ang ym., 2007, 362–366; Van Dyne ym., 2012, 304–306). Puheen sisällön sopeuttamisella puolestaan tarkoitetaan sanavalintoja ja suorapuheisuutta sekä tapaa puhutella, pahoitella, olla eri mieltä tai osoittaa kiitollisuutta. Kognitiiviseen älykkyyteen sisältyvä tieto kommunikaatiokäyttäytymisen normeista ja hierarkkisuudesta sekä metakognitiiviseen älykkyyteen lukeutuva tietoisuus omasta kulttuurista helpottavat adaptoitumista. Toisin sanoen ymmärrys esimerkiksi suorapuheisuuden eroavaisuudesta vastapuolen ja oman kulttuurin välillä auttaa sopeuttamaan omaa sanallista viestintää niin, että kulttuurien välinen kuilu kommunikaatiokäyttäytymisessä pienenee ja kommunikoinnin tehokkuus paranee. (Van Dyne ym., 2012, 304–306.)

Nonverbaalinen käyttäytyminen tarkoittaa kaikkea sanatonta viestintää eli esimerkiksi ilmeitä, eleitä, katsekontaktia, kosketusta, kehonkieltä sekä sijoittumista suhteessa muihin keskustelukumppaneihin (Stoian, 2020, 40–48). Tieto kommunikaatiokäyttäytymisen normeista ja hierarkkisuudesta sekä tietoisuus omasta kulttuurista auttaa adaptoimaan verbaalin viestinnän tavoin myös nonverbaalia viestintää. Ymmärrys kulttuurien välisistä eroista muun muassa siinä, miten tervehditään, ilmaistaan tunteita tai kohdataan vastakkainen sukupuoli, auttaa mukauttamaan omaa sanatonta viestintää niin, että kulttuurien väliset väärinymmärrykset vähenevät ja keskinäinen kunnioitus vahvistuu. (Van Dyne ym., 2012, 304–306.)

4 Spesifi kulttuuritieto kohdemaista

Tässä luvussa kulttuurien tarkastelunäkökulma vaihdetaan yleisestä spesifiin eli Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian kulttuurisia ominaispiirteitä tarkastellaan maakohtaisesti. Spesifi kulttuuritieto sisältyy edellisessä luvussa esitetyn kulttuurisen osaamisen mallin mukaisesti kognitiiviseen kulttuuriseen älykkyyteen ja siitä voidaan erottaa edelleen kolme ulottuvuutta, jotka ovat faktuaalinen, käsitteellinen ja attributionaalinen kulttuuritieto (Johnson ym., 2006, 530–531). Seuraavissa alaluvuissa jokainen kohdema pyritään ytimekkään informatiivisesti esittelemään tämän kolmijaon mukaisesti niin, että ensimmäisessä osiossa kuvataan politiikkaa, yhteiskuntarakennetta, taloutta ja koulujärjestelmää, toisessa uskontoja, arvoja sekä asenteita ja kolmannessa kommunikaatiokäyttäytymistä sekä tapakulttuuria. Huomionarvoista on, että jokainen kohdema on valtava (UNFPA, 2023) ja sisältää paljon kulttuurista vaihtelua (Gupta, 2005, 410; Kwon, 2012, 94), eikä seuraavaksi esitetyn tiedon ole tarkoitus olla yleispätevää, vaan pikemminkin suuntaa antavaa.

4.1 Kiinan kulttuuri

Kiina on pinta-alaltaan ja asukasluvultaan suuri kansantasavalta Itä-Aasiassa (UNFPA, 2023). Se tasapainoilee kommunismin ja kapitalismin välillä (Piketty, Yang & Zucman, 2019, 2471) pyrkien samalla ylläpitämään kansallista konformismia (He & Warren, 2020, 1001–1003). Seuraavissa alaluvuissa avataan spesifiä kulttuuritietoa tästä nousevasta talousmahdistista.

4.1.1 Faktuaalinen kulttuuritieto

Kiina on autoritäärinen valtio, jossa valta on keskittynyt yksipuoluejärjestelmän mukaisesti Kiinan kommunistiselle puolueelle (Zeng, 2014, 294–295). Puolueella on sekä lainsäädäntö-, toimeenpano- että tuomiovalta ja lisäksi se hallitsee sotilaallista toimintaa sekä viestintävälineitä. Toisin sanoen maassa vallitsee vahva ideologinen kontrolli, jossa muun muassa sananvapautta sekä tieteen avoimuutta on rajattu. (He ym., 2020, 1001–1003.) Paikallisella tasolla on havaittavissa myös joitain demokraattisia mekanismeja, kuten vaaleja, mutta näiden vähäisen painoarvon (He ym., 2020, 1001), hallinnon korruptoituneisuuden (Francis & Armstrong, 2017, 69) sekä politiikan läpinäkyvyyden puutteen (Zeng, 2014, 311) myötä valtio sijoittuu Economist Intelligence Unitin (2022, 5) julkaisemassa demokratiaindeksissä alimpaan kategoriaan.

Maassa on asukkaita yli 1,4 miljardia (UNFPA, 2023) ja heidän asemansa yhteiskunnassa määräytyy pitkälti koulutuksen ja perhetaustan perusteella (Mulvey & Li, 2023, 1–15). Hierarkkisuus yhteiskuntaluokkien välillä on suurta (Bell, 2017, 93), eli toisin sanoen kyseessä on korkean valtaetäisyyden valtio (Guan, & Li, 2017, 234). Kiinaa kuvataan usein meritokratiaksi, jossa kyvyt, taidot ja lahjakkuus eli meriitit määrittelevät yksilön asemaa suhteessa muihin (Bell, 2017, 93–94; He ym., 2020, 1093). Koulutus mahdollistaa siis sosiaalisen liikkuvuuden, mutta samanaikaisesti perhetausta vaikuttaa koulutuksen mahdollisuuksiin (Li, Huang, Hedayati-Mehdiabadi, Wang & Yang, 2020, 63–66). Alueelliset erot esimerkiksi maaseudun ja kaupunkien välillä ovat merkittäviä, jolloin asuinpaikka sekä perheen mahdollisuus muuttaa paremman koulutuksen perässä vaikuttavat yksilön lähtökohtiin edetä yhteiskunnassa (Mulvey ym., 2023, 1–15). Korrelaatio perhetaustan ja koulutuksen välillä on ollut kasvussa (Magnani & Zhu, 2015, 4590), minkä takia Kiinan yhteiskuntarakenteen tarkastelussa on perusteltua huomioida molemmat tekijät.

Kiina on maailmanlaajuisesti merkittävä nouseva talous (Bhattarai, 2015, 178; Jian, Fan, Zhao & Zhou, 2021, 372), jota voidaan kutsua kommunististen ja kapitalististen piirteiden yhdistämisen vuoksi sosialistiseksi markkinataloudeksi (Piketty ym., 2019, 2471). Kiinan talous on kasvanut nopeasti neljän vuosikymmenen ajan (Jian ym., 2021, 372; Jorgenson & Vu, 2021, 770&781; Magnani & Zhu, 2015, 4590) ja tällä hetkellä maan talous on bruttokansantuotteella mitattuna maailman toiseksi suurin 19,4 biljoonalla dollarilla (IMF, 2023). Talouskasvua selittää osaltaan keskusjohtoisen talouspolitiikan purkaminen markkinajohtoisemmaksi 1980-luvulta lähtien (Jian ym., 2021, 371–372), sillä kommunistiseen historiaan sisältyy vahvasti sääntely ja liiketoiminnan rajoittaminen. Piilevä kasvupotentiaali yhdistettynä maan suureen kokoon on mahdollistanut nopean talouskasvun kaupan ja yrittäjyyden vapautuessa. (Popa, 2021, 69.) Asukasta kohden lasketulla bruttokansantuotteella Kiina ei sijoitu yhtä kärkipäähän (IMF, 2023) ja tuloerot kansalaisten välillä ovat kasvaneet talouskasvun myötä (Appleton, Song & Xia, 2014, 1; Piketty ym., 2019, 2493) erityisesti maaseudun ja kaupunkien välillä (Skare, Gil-Alana, Claudio-Quiroga & Druzeta, 2021, 864–865&874).

Kiinalaisen koulujärjestelmän luokkatasot vastaavat aika hyvin Suomen peruskoulun mallia. Perusopetus sisältää kuusi vuotta kestävästä alakoulusta, jonne mennään tyypillisesti 6-vuotiaana sekä kuusi vuotta kestävästä yläkoulusta, joka jakautuu kahteen kolmivuotiseen osaan. Perusopetuksen ensimmäiset yhdeksän vuotta ovat kaikille pakollisia ja maksuttomia. (Wang & Jang, 2016, 508.) Tämän lisäksi suurin osa lapsista aloittaa esikoulun ollessaan 3-vuotiaita

oppien siellä lukemaan, kirjoittamaan ja ratkaisemaan yksinkertaisia laskuja jo ennen alakouluikää (Wang, 2010, 161). Maassa koulupäivät ovat tyypillisesti pitkiä, ja kouluviikko on usein kuusipäiväinen sisältäen oppitunteja myös lauantaisin (Pan, Zhou, Shek, 2022, 4233), jolloin alakoulussa vuosiviikkotunteja kertyy keskimäärin 29 ja yläkoulussa 34 (Cui, Lei & Zhou, 2008, 42). Varsinaisen opetuksen lisäksi yleistä on osallistua opetussuunnitelman ulkopuoliseen toimintaan, joka pääosin on koulumaista opiskelua sisältäen yksityisopetusta ja läksyjen tekemistä (Pan ym., 2022, 4233). Oppimisfilosofia Kiinassa noudattaa lähtökohtaisesti perinteistä oppimisen mallia, jossa kuunnellaan vanhempaa ja viisaampaa, tässä tapauksessa opettajaa, ja akateemisen tehokkaan opiskelun nähdään toteutuvan vain luokkahuoneessa tapahtuvassa ohjatussa opetuksessa, jossa merkittävän roolin saa oppilaiden testaaminen sekä heidän arvioimisensa numeerisesti ja keskinäinen vertailu (Sum, 2018, 18–19; Wang ym., 2016, 508). Opettajankoulutukseen löytyy useita erilaisia koulutusvaihtoehtoja. Merkittävin rooli on yliopistoilla ja muilla korkeakouluilla, joissa tarjotaan kahdesta neljään vuotta kestäviä koulutuksia. Muita opettajille tarjottuja jatkokoulutusmahdollisuuksia ovat erilaiset yliopistojen ja korkeakoulujen tarjoamat kirjekurssit, radion ja television kautta tarjotut kurssit sekä itseopiskelututkinto, johon kuuluu valtakunnallisten kokeiden tenttiminen ja maakuntien sekä prefektuurien tarjoama opetus ja tutkimus. (Guo, 2005, 71; Li, 2012, 429–430.)

4.1.2 Käsitteellinen kulttuuritieto

Kiinassa vallitsee teknisesti ottaen uskonnonvapaus (Wang, 2022, 224), mutta käytännössä maassa on erotettavissa hallituksen hyväksymät ja tukahduttamat uskonnot (Wang, 2017, 783). Ateismilla on Kiinassa uskonnon kaltainen asema ja valtaosa väestöstä edustaa tätä Kiinan kommunistisen puolueen tukemaa ”valtauskontoa”. Ateismin dominoiva asema perustuu kommunistiseen historiaan ja marxilaiseen filosofiaan, jossa uskonto nähdään tarpeettomana ja puolue jumalia korkeampi-arvoisena. Arvojärjestystä hyödynnetään myös autoritäärisen hallintotavan ylläpitämisessä ja siksi myös sitä uhkaavia ideologioita kitketään pois. (Wang, 2022, 224.) Marxilaisuuden lisäksi ateismia tukee maan kungfutselainen historia, jonka filosofiaa kuvaa tämän lisäksi muun muassa harmonia, hyvät tavat ja hierarkkisuus (Yang, 2012, 165–168).

Kulttuurista arvomaailma leimaavat sekä kollektiivisuus että individuaalisuus (Gong, Zhu, Gürel, & Xie, 2021, 17; Yang, 2012, 168), korkea työn arvostus (Xiao & Cooke, 2012, 13; Li ym., 2020, 63–66) ja pyrkimys sukupuolten väliseen tasa-arvoon (He & Ng, 2013, 279).

Kiinaa on kuvattu tyypillisesti vahvan kollektivistiseksi valtioksi (Guan ym., 2017, 234; Yang, 2012, 168), mutta viime vuosikymmenten aikana länsimaiset arvot ja individualistisuus ovat vahvistaneet asemaansa näiden rinnalla (Gong ym., 2021, 17). Eri alueilla yhteisöllisyys ja yksilökeskeisyys voivatkin näkyä ja painottua hyvin eri tavoin (Kwon, 2012, 95–96). Kaksijakoisuus näkyy myös perheen ja työn tasapainottamisessa, sillä samalla, kun perheen arvostus on korkealla (Hu & Scott, 2016, 1286), kiinalainen työmoraali on kansainvälisesti tarkasteltuna kärkitasoa (Li ym., 2020, 63–66). Töitä tehdään välillä perhe-elämän kustannuksella, sillä pitkät työpäivät, palkattomat ylityöt ja peruuntuneet lomat vaikuttavat kumppanin löytämiseen, lastenhoitojärjestelyihin sekä perheen yhteiseen aikaan (Xiao & Cooke, 2012, 13). Kiinassa pyritään edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa (He ym., 2013, 279; Hu ym., 2016, 1286–1287) ja sukupuolten välisen inhimillisen kehityksen indeksin mukaan maa sijoittuukin parhaimpaan luokitukseen (UNDP, 2021). Eroja on kuitenkin löydettävissä alueiden ja koulutustasojen välillä, sillä maaseudulla ja matalasti koulutettujen keskuudessa on havaittavissa enemmän traditionaalista patriarkaalista ajattelua (Hu ym., 2016, 1287). Myös koulutuksessa esiintyy edelleen epätasa-arvoisuutta, mutta sen suunta on ollut viime vuosina selvästi vähenemään päin (Lee, 2014, 241; Zeng, Pang, Zhang, Medina & Rozelle, 2014, 474).

4.1.3 Attributionaalinen kulttuuritieto

Kiinalaista kommunikaatiokäyttäytymistä kuvaavat korkean kontekstin viestintä (Guan ym., 2017, 234), korkea valtaetäisyys (Fernández ym., 2000, 91) sekä harmonian ja kasvojen säilyttäminen (Anderson & Lehman, 2019, 64–65). Edellisessä teorialuvussa esitetyn määritelmän mukaisesti korkean kontekstin viestintä sisältää epäsuoraa kommunikointia ja hillittyä tunneilmaisua, sillä kielteisten vastausten ja vahvojen reaktioiden välttämiseksi pyritään ylläpitämään keskustelun myönteistä ilmapiiriä (Anderson ym., 2019, 63–65). Harmoniaa tuetaan kieltäytymisen lisäksi adaptoitumisella, vastavuoroisuudella ja kompromisseilla (Guan ym., 2017, 234). Korkea valtaetäisyys puolestaan näyttäytyy kommunikaatiokäyttäytymisen hierarkkisuutena, jossa kunnioitus ja viestinnän kontrollointi ovat vahvasti läsnä puhuteltaessa korkeammassa asemassa olevaa henkilöä (Fernández ym., 2000, 91). Kaikilla edellä mainituilla käyttäytymismalleilla tähdätään myös kasvojen säilyttämiseen, joka on kiinalaisessa kulttuurissa hyvin voimakasta, sillä itseä tai omaa ryhmää ei haluta missään tilanteessa asettaa julkisesti ikävään valoon (Eriksson, Mao & Villeval, 2017, 622–624).

Tapakulttuurista on olennaista nostaa esille aikakäsitykseen, tervehtimiseen sekä lahjoihin liittyviä huomioita. Kiinassa ajan nähdään etenevän lineaarisesti ja menneisyysorientoituneesti (Spears ym., 2000, 58&61) eli toisin sanoen aika etenee koko ajan eteenpäin niin, että menneisyys on takanapäin eikä koskaan toistu (Crossan, Cunha, Vera & Cunha, 2005, 21; Wu, 2022, 472), mikä näkyy arjessa täsmällisyytenä ja aikatauluista kiinni pitämisenä (Anderson ym., 2019, 65–66). Tervehtiminen voidaan tehdä monella eri tavalla, mutta yleisimmin se aloitetaan fraasilla ”Ni-hao” (House, Kádár, Liu & Liu, 2023, 191), johon kohteliaasti vielä lisätään jokin vuorovaikutteinen kysymys esimerkiksi ”Mitä kuuluu?”, ”Mitä teet?” tai ”Oletko syönyt?” (House ym., 2023, 191&204; Li, 2009, 72&74). Edellä mainitun lisäksi uuden ihmisen tavatessa lahjat ovat keskeisessä asemassa, sillä ne symboloivat henkilöiden välistä sosiaalista asemaa ja ihmissuhteita. Lahjojen antaminen kuuluu kulttuuriseen käyttäytymiseen ja luottamuksen rakentamiseen, minkä vuoksi sillä on enemmänkin symbolinen rooli sen sijaan, että lahjan arvolla olisi suurempaa merkitystä, ja esimerkiksi käyntikorttia pidetään hyvin arvokkaana lahjana. (Brislin, Worthley, Macnab, 2006, 42; Chan, Denton & Tsang, 2003, 48–49; Yang & Paladino, 2015, 335.)

4.2 Intian kulttuuri

Intia on asukasluvultaan suuri (UNFPA, 2023) 29 osavaltiosta koostuva liittovaltio Etelä-Aasiassa (Jeffrey, 2019, 16). Sen sisältä löytyy suuria vaihteluita niin koulutuksessa, varallisuudessa (Desmet, Ghani, O’Connell & Rossi-Hansberg, 2015, 10) uskonnoissa kuin kielissäkin (Sridharan, 2003, 135–136). Seuraavissa alaluvuissa avataan spesifiä kulttuuritietoa tästä värikkästä valtiosta.

4.2.1 Faktuaalinen kulttuuritieto

Intia on maailman suurin demokratia (Singh, 2021, 173; Ziegfeld, 2012, 69), jossa poliittinen valta on jakautunut usean eri puoleen kesken (Sridharan, 2003, 135–136). Vaikka osavaltioilla on myös omaa toimintavaltaa, liittovaltiota johdetaan keskusjohtoisesti (Jeffrey, 2019, 16) ja jokaisesta osavaltiosta valitaan enemmistövaalitavan mukaisesti yhden puolueen edustajia parlamenttiin. Enemmistövaalitapa on johtanut puoluekentän polarisoitumiseen osavaltioissa, mutta maan suuren koon ja kirjavuuden vuoksi puoluekentän vaihtelevuus koko valtion alueella on suurta. (Sridharan, 2003, 135–136.) Paikallisia puolueita on paljon ja sen lisäksi koko maahan on levittäytynyt muutama kansallinen puolue, joista suurimpia ovat hindunationalistinen Intian kansanpuolue ja sosiaalidemokraattinen Kongressipuolue

(Schoeman, 2021, 176&188). Osallistujamäärältään ja merkityksellisyydeltään suuret vaalit (Jeffrey, 2019, 14) ovat vaalikomission valvomat vapaat ja rehelliset vaalit (Singh, 2021, 174), mutta maassa esiintyy jonkin verran korruptiota (Francis ym., 2017, 69) ja valtio määritelläänkin demokratiaindeksillä puutteelliseksi demokratiaksi (EIU, 2022, 5).

Maassa on asukkaita Kiinan tavoin yli 1,4 miljardia (UNFPA, 2023) ja heidän asemansa yhteiskunnassa määräytyy pitkälti kastien perusteella (Gupta, 2005, 410; Jodhka, 2016, 229&239), joiden välinen sosiaalinen liikkuvuus on haastavaa (Vaid, 2012, 395). Virallisesti kastijärjestelmä on poistettu yhteiskunnasta ja lainsäädännöstä, mutta historiaan ja hindulaisuuteen linkittyvä hierarkkisuus näkyy maassa edelleen vahvasti (Jodhka, 2016, 228–229&239; Mehta, 2016, 283). Yhteiskuntaluokkien toisintamista tukee hindulaisen reinkarnaatio-opin (Pandey & Varkkey, 2020, 995) lisäksi ylempien kastien halukkuus pitää kiinni saavutetuista etuuksista (Vaid, 2012, 406). Epävirallisen kastijärjestelmän vuoksi Intia luokitellaan korkean valtaetäisyyden valtioksi (Van den Bos, Brockner, Van den Oudenalder, Kamble & Nasabi, 2013, 624), jossa eriarvoisuus yhteiskuntaluokkien välillä näkyy muun muassa suurina eroina koulutuksessa (Batra & Reio, 2016, 88) työmahdollisuuksissa ja tuloissa (Pandey ym., 2020, 995), vaikkakin kastijako on hiljalleen ja hitaasti heikentymässä (Vaid, 2012, 395).

Intia on Kiinan tavoin maailmanlaajuisesti merkittävä nouseva talous (Bhattarai, 2015, 178), jonka viime vuosikymmenten talouskasvu perustuu kommunistiseen historiaan ja kaupan vapauttamiseen. Vahvan sääntelyn purkaminen ja siirtyminen kohti markkinataloutta 1990-luvulta alkaen vapautti väkirikkaan maan kasvupotentiaalin ja mahdollisti nopean kasvun. (Jha, 2012, 6.) Nykyään Intian talous on bruttokansantuotteella mitattuna maailman viidenneksi suurin arvolla 3,7 biljoonaa dollaria, mutta asukasta kohden laskettuna se putoaa maailmanvertailussa selvästi keskiarvon alapuolelle (IMF, 2023). Intiassa onkin paljon köyhyyttä ja talouskasvun myötä taloudellinen eriarvoisuus osavaltioiden, kaupunkien ja maaseudun sekä kastien välillä on voimistunut entisestään (Desmet ym., 2015, 10; Ghosh, Hossain & Alam, 2022, 396). Viidesosa väestöstä elää köyhyysrajan alapuolella alle 1,9 dollarilla päivässä (UNDP, 2022, 32) ja taloudellisiin haasteisiin linkittyy usein myös elämisen perustarpeiden, kuten puhtaan juomaveden, puutteita (Ghosh ym., 2022, 396).

Intiassa peruskoulun malli ja luokkatasot vastaavat Iso-Britannian koulumallia, jossa koulu aloitetaan kuuden vuoden ikäisenä alakoululla, joka sisältää vuosiluokat 1–5, ja tämän jälkeen siirrytään yläkouluun, jossa käydään luokat 6–8 (Cheney, Ruzzi & Muralidharan, 2005, 3–4;

Chennat, 2014, 80). Peruskoulu on kaikille pakollinen, mutta siitä huolimatta merkittävä osa kouluikäisistä lapsista ei todellisuudessa osallistuu koulutukseen (Cheney ym., 2005, 3–4; Kingdon, 2007, 168&192). Lisäksi koulutuksen laadussa on haasteita, koulutilat ovat puutteellisia ja opettajista on pulaa, minkä vuoksi oppimistulokset ovat toivottua heikompia (Kingdon, 2007, 192). Opettajankoulutusta Intiassa järjestävät useat julkiset, yksityiset ja avoimet yliopistot sekä ammattikorkeakoulut. Yliopistoissa kandidaatintutkinto kestää yhdestä neljään vuotta, ja ammattikorkeakoulut tarjoavat kahden tai neljän vuoden pituisia koulutuksia, eli lyhimmillään opettajaksi valmistutaan vain vuoden koulutuksella, josta yhdeksän kuukautta on todellista tehokasta opiskelua. (Chennat, 2014, 80; Desai, 2012, 55–56.) Julkisten koulujen pula opettajista, heikot resurssit ja korkeammat koulumaksut ovat lisänneet yksityiskoulujen määrää, joista kuitenkin vain osa on valtion tunnustamia ja hyväksymiä (Kingdon, 2007, 183&187–188). Intian koulutuksen lähtökohtana onkin tällä hetkellä saada kaikille 6–14-vuotiaille lapsille pakollinen ja ilmainen peruskoulu ja viimeisimpien vuosien aikana kouluihin ilmoittautuminen on saatu kasvuun (Sheikh, 2017, 39).

4.2.2 Käsitteellinen kulttuuritieto

Intian moninaisuus näkyy uskonnoissakin, sillä maassa on edustettuna useita eri uskontoryhmiä aina valtauskonnoista pienempiin ryhmittymiin (Kappagomtula, 2017, 574). Lain mukaan valtiossa on uskonnonvapaus, mutta maassa kamppaillaan paljon sen kanssa, miten eri uskontojen sekä vähemmistöjen ääntä ja etuja saataisiin huomioitua tasapuolisesti (Mehta, 2016, 283&289). Käytännössä uskonnonvapautumisen toteutuminen onkin kaukana täydellisestä, sillä instituutiot toimivat pitkälti valtauskonnon eli hindulaisuuden ehdoilla (Shah, 2021, 1), vaikka maassa on myös merkittävä muslimivähemmistö (Hackett & Grim, 2012, 47). Valtauskonnon vahvan kansallisen aseman vuoksi muun muassa muiden uskontojen edustajat sulautetaan osaksi kastijärjestelmää (Bidner & Eswaran, 2015, 156), joka perustuu hindulaiseen moraalikäsitteeseen. Reinkarnaatio-opin mukaisesti hindut uskovat jälleensyntymiseen, jossa yksilön edellisen elämän teot ja niiden perusteella muodostunut karma vaikuttaa seuraavaan elämään. Tämä tekee yhteiskunnan eriarvoisuudesta jossain määrin moraalisesti hyväksyttävää, sillä uskomus siitä, että heikommassa asemassa oleva yksilö on tehnyt edellisessä elämässä jotain pahaa ja ansainnut kohtalonsa, näkyy ja kuuluu ihmisten asenteissa. (Bhangaokar & Kapadia, 2009, 96–106.) Pyrkimys hyvään karmaan korostaa kuitenkin samalla hyvän tekemisen ja väkivallattomuuden arvoja (Howard, 2023, 178) ja lisäksi hindulaisuuteen kuuluu vahvasti luonnon ja eläinten kunnioittaminen.

Erityisesti lehmä on pyhä eläin, mikä näkyy paitsi ruokavaliossa myös yleisemmin eläinten kohtelussa. (Agoramoorthy & Hsu, 2012, 5.)

Kulttuurista arvomaailmaa kuvaavat lisäksi kollektiivisuus, perhekeskeisyys (Raina, Ollier-Malaterre & Singh, 2020, 191; Tripathi, 2014, 19) sekä sukupuolten välinen epätasa-arvo (Batra ym., 2016, 97; Chaudhuri, 2013, 55&65; Mehta, 2016, 283). Intia on vahvasti kollektivistinen kulttuuri, jossa perhe muodostaa henkilökohtaisen ja sosiaalisen elämän keskiön (Raina ym., 2020, 191; Tripathi, 2014, 20). Yhteisöllisyys näkyy myös työyhteisöissä, mutta se ei ole yhtä voimakasta, sillä perhe arvotetaan työn yläpuolelle (Shah, 2009, 95) ja työ nähdään pohjimmiltaan keinoksi tukea perhettä (Raina ym., 2020, 191). Perhearvoihin linkittyy vahvasti myös patriarkalisuus (Raina ym., 2020, 191; Tripathi, 2014, 20), sillä naisten alistainen asema yhteiskunnassa ja työyhteisöissä on syvästi juurtunut kulttuurisiin asenteisiin (Batra ym., 2016, 97). Vain harva nainen saavuttaa miesten tasoisia ihmisoikeuksia (Chaudhuri, 2013, 55) ja maa sijoittuukin sukupuolten välisen inhimillisen kehityksen indeksiin mukaan alimpaan luokitukseen (UNDP, 2021). Epätasa-arvoa on havaittavissa muun muassa terveydenhoidossa, koulutuksessa, työllistymisessä, tuloissa, poliittisessa osallistumisessa (Chaudhuri, 2013, 55), rikosten rangaistuksissa sekä kastien välisessä avioitumisessa (Bidner ym., 2015, 156).

4.2.3 Attributionaalinen kulttuuritieto

Intialaista kommunikaatiokäyttäytymistä kuvaavat korkean kontekstin viestintä (Croucher, Bruno, McGrath, Adams, McGahan, Suits & Huckins, 2012, 64) korkea valtaetäisyys (Robert, Probst, Martocchio, Drasgow & Lawler, 2000, 655) sekä kohteliaisuus (Kappagomtula, 2017, 572). Korkean kontekstin viestintä ilmenee keskusteluissa konfliktien välttämisenä, mikä näkyy muun muassa epäsuorana kommunikointina, adaptoitumisena sekä kompromisseina (Croucher ym., 2012, 71). Vastuu viestinnän tulkitsemisesta siirretään vastapuolelle ja sosiaalista harmoniaa pyritään ylläpitämään tunnereaktioita kontrolloimalla (Crowe, Raval, Trivedi, Daga & Raval, 2012, 211–212). Tämän lisäksi kommunikaatiokäyttäytymisessä näkyvät hierarkkiset normit (Robert ym., 2000, 655) ja kohteliaisuus erilaisuuden keskellä. Intiassa on totuttu siihen, että monenlaiset alakulttuurit elävät rinnakkain ja kun tähän yhdistetään vielä hindulainen moraalikäsitelmä, on perusteltua todeta, että kunnioittava ja kohtelias vuorovaikutus leimaa sosiaalista vuorovaikutusta laajemminkin kuin vain hierarkiassa ylöspäin kommunikoitaessa (Kappagomtula, 2017, 572).

Tapakulttuurista jo uskonnon kohdalla mainittujen lehmien kunnioituksen ja kasvisruokailun lisäksi voidaan nostaa aikakäsitykseen, tervehtimiseen ja pukeutumiseen liittyviä huomioita. Hindulaisuuden reinkarnaatio ja maan hierarkkinen kollektivistinen kulttuuri selittävät syklisiä aikakäsitystä, jossa ajan ja ympäristön uskotaan pyörivän jaksoissa uudelleen ja uudelleen (Crossan ym., 2005, 22; Merchant, Rose & Rose, 2014, 329; Thapar, 2005, 20). Lisäksi epäsuora kulttuuri vaikuttaa ihmisten tapaan hahmottaa aikaa joustavana ja ihmisten tarpeet huomioivina, minkä takia aikataulut ja deadlinet saattavat usein siirtyä, eikä niistä kiinni pitämistä nähdä erityisen tärkeänä (Anderson ym., 2019, 65–66). Tervehtiminen Intiassa on jo satojen vuosien ajan tapahtunut samalla kaavalla, jossa ihminen painaa kämmenensä vastakkain rinnan edessä ja sanoo kunnioittavasti ”Namaste” (Kulkarni, Kodad & Mahadevappa, 2020, 601). Pukeutuminen puolestaan vastaa samanlaista siistiä pukeutumista kuin muuallakin maailmassa, mutta lisäksi tärkeänä kulttuuria edustavana vaatteena naiset verhoutuvat usein sariin (Khare, 2014, 446; Sandhu, 2022, 387).

4.3 Saudi-Arabian kulttuuri

Saudi-Arabia on asukasluvultaan ja pinta-alaltaan Lähi-idän suurin valtio (UNFPA, 2023). Siellä uskonto ja öljytulot ovat merkittävässä asemassa ja muodostavat yhteiskunnan pohjan (Ozev, 2017, 996–1004). Seuraavissa alaluvuissa avataan spesifiä kulttuuritietoa tästä hallitsijasuvun mukaan nimetystä ”Saudien kodista”.

4.3.1 Faktuaalinen kulttuuritieto

Saudi-Arabia on autoritäärinen monarkia, jossa valta kuuluu Saudien hallitsijasuvulle (Bsheer, 2018, 238). Maan politiikka ja uskonto ovat kietoutuneet niin erottamattomasti toisiinsa, että valtiosta käytetään usein myös ilmausta islamilainen monarkia (Atawneh, 2009, 733; Ozev, 2017, 1003). Valtionuskontona toimivassa wahhabismissa, eli islamin puhdasoppisuutta korostavassa suuntauksessa, poliittinen valta kuuluu Jumalalle ja sen jälkeen valtion päämiehelle (Ozev, 2017, 1005). Uskonnollisen instituution nauttiman kunnioituksen vuoksi wahhabismilla legitimoidaan politiikkaa ja sitä käytetään vallan välineenä selittämään ihmisoikeusrikkomuksia (Alhargan, 2012, 129), ylläpitämään poliittista järjestelmää ja turvaamaan yhteiskunnallista järjestystä (Quamar, 2016, 442). Konkreettisemmin tämä tarkoittaa muun muassa tiedotusvälineiden valvontaa, valtion koulutusmonopolia sekä sotilaallisten joukkojen hallintaa (Ozev, 2017, 1004). Kun tähän yhdistetään merkitykseltään vähäiset paikallisvaalit (Quamar, 2016, 443) ja maan

korruptoituneisuus (Francis ym., 2017, 69), on ymmärrettävää, että valtio sijoittuu demokraatiaindeksin yhdeksänosaisella asteikolla toiseksi alimpaan kategoriaan (EIU, 2022, 5).

Maassa on asukkaita 36,9 miljoonaa (UNFPA, 2023) ja heidän asemansa yhteiskunnassa määräytyy pitkälti syntyperän (Adham, 2023, 1756; Akkaş, 2020, 193) ja sukujuurten mukaan (Maisel, 2014, 100). Saudi-Arabia on yksi maailman suurimmista maahanmuuttomaista (Thiollet, 2022, 1645) ja merkittävän osan maan asukkaista ja työvoimasta muodostavat muut kuin syntyperäiset kansalaiset (Alzahrani, 2014, 377). Työviisumin ja oleskeluluvan saa saudiarabialaisen instituution tai yrityksen kautta, mikä tekee siirtotyöläisistä hyvin riippuvaisia työnantajastaan. Tämä toispuoleinen valtasuhde näkyy muun muassa alhaisempina palkkoina, heikompina työoloina ja työsopimuksina sekä laajemmin ihmisoikeuksien rikkomisena. (Alzahrani, 2014, 377; Akkaş, 2020, 193.) Myös etenemismahdollisuudet ovat rajatut, sillä osa syntyperäisistä saudiarabialaisista ei suostu olemaan esimerkiksi eteläisestä Aasiasta kotoisin olevan henkilön alaisena (Adham, 2023, 1757). Toisin sanoen siirtotyöläiset muodostavat oman syntyperäistä väestöä alhaisemman yhteiskuntaluokan (Akkaş, 2020, 193), jonka on lähes mahdotonta saavuttaa samoja oikeuksia kuin kantäväestön (Adham, 2023, 1756). Syntyperäisten kansalaisten keskuudessa jakautumista on havaittavissa puolestaan sukujuurten mukaisesti, sillä eri suvut asemoituvat keskenään jossain määrin hierarkkisesti ja yhteydet hallitsijasukuun nostavat suvun arvostusta (Maisel, 2014, 100). Lisäksi on tunnistettavissa alueellisia eroja, sillä maaseutujen asukkaat edustavat useammin alemmaa keskiluokkaa, kun taas kaupungissa ylempi keskiluokka on vahvemmin edustettuna (AlOmar, Parslow & Law, 2018, 7).

Saudi-Arabia on resurssiveton talous, jonka menestys on rakentunut öljytulojen varaan mittavien luonnonvaravarojen ansiosta (Rostan & Rostan, 2021, 2009; Samargandi, Fidrmuc & Ghosh, 2014, 276). Maailman kahdenkymmenen rikkaimman valtion (G20) joukkoon kuuluvan maan (Nurunnabi, 2017, 536) bruttokansantuote ylittää biljoonan dollarin rajan ja sen arvo on asukasta kohden laskettuna huomattavasti Kiinan ja Intian suuria talouksia korkeampi (IMF, 2023). Saudi-Arabia on yksi maailman suurimmista öljynviejistä ja öljy muodostaakin selvän enemmistön kaikista vientituloista (Nurunnabi, 2017, 536). Valtiolla on vahva rooli ulkomaankaupan säätelyssä (Samargandi ym., 2014, 267), mikä yhdessä politiikan sosialistisen suuntautumisen kanssa (Bsbeer, 2018, 237) näkyy tulojen käyttötarkoituksissa. Öljytulojen ansiosta maassa on muun muassa alhainen verotus sekä ilmainen koulutus. (Ozev, 2017, 1004&1009.) Luonnonvarojen runsaus on tehnyt Saudi-

Arabiasta paitsi rikkaan myös ulkomaisista markkinoista ja öljyn hintavaihteluista riippuvaisen talouden, jolloin maan talouskasvua ei ohjaa kotimaan kehitys (Samargandi ym., 2014, 267&276). Taloudellista ailahtelevuutta ja öljyriippuvuutta on pyritty viime vuosina tasapainottamaan kehittämällä muita elinkeinoja ja vahvistamalla siirtymää öljyvetoisesta taloudesta moderniin markkinatalouteen (Rostan ym., 2021, 2009).

Saudi-Arabiassa koulutus rakentuu kuusi vuotta kestävästä alakoulusta, kolme vuotta kestävästä yläkoulusta ja kolme vuotta kestävästä toisen asteen opinnoista. Nämä opinnot ovat ilmaisia ja lisäksi alakoulu on kaikille pakollinen. (Alyami, 2014, 1516.) Kuten muutenkin yhteiskunnassa myös koulussa uskonnolla on suuri merkitys, mikä näkyy siinä, että uskontoa on peruskoulussa noin 30 prosenttia kaikesta opetuksesta, eikä sen muuttamiseksi ole tehty merkittäviä toimia (Prokop, 2003, 79&86). Uskonnon vaikutukseen ja sen luomiin rooleihin perustuen tytöt ja pojat käyvät erillisiä kouluja, joissa myös opettajat ja koulun johto ovat samaa sukupuolta oppilaiden kanssa (Alharbi, 2014, 2021; Alyami, 2014, 1517). Tyttöjen koulutus on ollut maassa aiemmin heikkoa, mutta sen kanssa on otettu suuria kehitysaskelaita, ja nykyään heillä on mahdollisuus opiskella samoja oppiaineita yhtä laadukkaan opetussuunnitelman mukaisesti kuin ikäisensä pojat (Alharbi, 2014, 2021–2025). Opettajankoulutusta Saudi-Arabiassa järjestävät yliopistot ja kelpoisuusvaatimuksena on vähintään neljän vuoden kandidaatintutkinto (Unesco International Bureau of Education, 2011, 13–14).

4.3.2 Käsitteellinen kulttuuritieto

Saudi-Arabian valtauskonto on islamin puhdasoppisuutta korostava wahhabismi, eikä maassa käytännössä ole uskonnonvapautta (Grim, 2008, 7), sillä muiden uskontojen edustajia rangaistaan ja yritetään käännäyttää (OHCHR, 2023, 9). Wahhabismilla on ollut suuri merkitys valtion muodostumisessa ja se näkyy edelleen läpileikkaavasti lähes kaikessa maan toiminnassa yhteisötasolta yksilötasolle. Kuten aiemmin jo mainittiin muun muassa politiikka ja koulutus ovat kietoutuneet niin erottamattomasti yhteen uskonnon kanssa, ettei niitä pysty edes kuvailemaan ilman maan uskonnollisen taustan avaamista (Ozev, 2017, 997–1010).

Islam heijastuu hyvin vahvasti myös kulttuuriseen arvomaailmaan, jota kuvaavat kollektiivisuus (Jiang, Garris & Aldamer, 2018, 144; Senan, Msetfi, Keshky & Halbrook, 2019) perhekeskeisyys (Ozev, 2017, 1012–1013) sekä sukupuolten välinen segregatio (Alhejji, Ng, Garavan & Carbery, 2018, 155; Okonofua & Omonkhua, 2021, 10). Saudi-Arabia luokitellaan perinteisesti yhteisölliseksi kulttuuriksi (Jiang ym., 2018, 144; Senan ym.,

2019), jossa sukulaisuussuhteet ovat vahvoja (Ozev, 2017, 1013) ja sosiaalisen elämän perusyksikkönä toimii joko traditionaalisesti eri sukupolvien tai modernimmin vanhempien sekä lasten muodostama perhe (Saleh Al Mutair, Plummer, Paul O'Brien & Clerehan, 2014, 255). Erityisesti naisille perheen merkitys on suuri, sillä perhenormit ovat hyvin patriarkaalisia ja naisten mahdollisuudet osallistua muihin sosiaalisiin yhteisöihin, kuten työelämään, ovat rajatumpia (Alhejji ym., 2018, 155; Ozev, 2017, 1012). Naisten oikeuksia määrittelevät islamilainen ”Jumalan laki” eli Sharia-laki (Okonofua ym., 2021, 9) sekä vahvat kulttuuriset traditiot ja asenteet. Näiden mukaan miehet voivat hallita naisten elämän monia osa-alueita ja tehdä päätöksiä heidän puolestaan, eikä naisilla käytännössä ole mahdollisuutta saavuttaa samanlaisia oikeuksia tai sosiaalisen liikkuvuuden mahdollisuuksia kuin miehillä. (Syed, Ali & Hennekam, 2018, 168–172.) Vaikka sosiaalisten normien mukaan naiset soveltuvatkin edelleen paremmin kodinhoitoon (Alhejji ym., 2018, 155) myös hitaita muutoksia tasa-arvoisempaan suuntaan on havaittavissa, sillä nykyään naiset saavat esimerkiksi äänestää paikallisvaaleissa ja ajaa autoa (Syed ym., 2018, 164).

4.3.3 Attributionaalinen kulttuuritieto

Saudi-Arabialaista kommunikaatiokäyttäytymistä kuvaa korkean kontekstin viestintä, korkea valtaetäisyys ja maskuliinisuus (Guan ym., 2017, 234) sekä eri sukupuolten välisen kanssakäymisen uskonnolliset normit (Madini & de Nooy, 2016, 54). Korkean kontekstin kulttuuri näyttää Kiinan ja Intian tavoin epäsuorana viestintänä, hillittynä tunneilmaisuna ja konfliktien välttämisenä, mikä pakottaa vastakkaisen osapuolen lukemaan rivien välistä viestin todellisen sanoman (Anderson ym., 2019, 64–65; Guan ym., 2017, 234). Korkea valtaetäisyys ja maskuliinisuus puolestaan näkyvät sosiaalisina normeina hierarkiassa eri asemassa olevien välillä sekä vastakkaisten sukupuolten kesken (Alenezi, Higgs & Snowden, 2021, 14). Erilaisten oikeuksien ja mahdollisuuksien lisäksi naisten ja miesten välinen segregatio näkyy kommunikoinnissa, sillä sukulaisia ja kumppania lukuun ottamatta vuorovaikutus vastakkaisen sukupuolen kanssa pyritään pitämään minimissä (Madini & de Nooy, 2016, 54–55). Hitaita muutoksia tähän sosiaaliseen normiin aikaansaa muun muassa naisten työllistymisen mukanaan tuoma työyhteisöjen moninaisuus (Zhang, Muyidi & Gist-Mackey, 2023, 217), mutta edelleen valitettavan moni työnantaja ei palkkaa naisia välttääkseen heidän kanssaan kommunikointia (Alhejji ym., 2018, 152).

Tapakulttuurista merkittävimpiä esille nostettavia asioita ovat aikakäsitys, tervehtiminen ja pukeutuminen. Saudi-Arabiassa hahmotetaan aikaa vastaavalla tavalla kuin Intiassa, missä

Andersonin ym. (2019, 65–66) mukaan ajan nähdään vastaavan yksilön tarpeita ja aikatauluissa pysymistä ei nähdä välttämättömänä, vaan niissä voidaan joustaa. Tervehtiminen puolestaan tapahtuu muiden islamilaisten yhteiskuntien tavoin kaavamaisesti arabian kielellä sanoen ”As-salam ’alaykum”, millä toivotetaan toiselle turvallisuutta ja rauhaa, johon vastataan toistaen sama asia muodossa ” Wa’alaykum as-salam”. (Eesa, 2019, 37–38; Tsou, 2012, 40.) Islaminuskonisessa yhteiskunnassa pukeutumisessa naisilta odotetaan verhoutumista kehon peittävään viittamaiseen abayaan, hiukset peittävään hijabiin ja kasvot peittävään naqabiin, joiden käyttöä konservatiivisessa yhteiskunnassa perustellaan koraanin miehen ja naisen suoran kontaktin välttämisen määräyksillä. Nykyään tilanne on kuitenkin tasa-arvokeskustelujen myötä muuttunut hiukan vapaammaksi ja ei ole tavatonta nähdä naisia ilman naqabia tai jopa kokonaan ilman päätä peittävää huivia. (Quamar, 2016, 315–329.)

5 Tutkimuskysymykset

Seuraavaksi esiteltävien tutkimuskysymysten avulla pyritään vastaamaan tämän tutkielman tavoitteisiin tutkia suomalaisen koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita ja selvittää, minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä niiden kohtaamisessa Kiinassa, Intiassa ja Saudi-Arabiassa. Tutkielman aineistona toimii suomalaisille koulutusvientitoimijoille tehdyt asiantuntijahaastattelut. Koska tutkielman laajempuna tavoitteena on tukea koulutusvientitoimijoiden kansainvälistä yhteistyötä, painotetaan toista tutkimuskysymystä ensimmäistä enemmän, sillä sen avulla saatujen tulosten uskotaan tarjoavan enemmän työkaluja koulutusvientitoimijoiden vuorovaikutukseen ja mahdollisesti myös haasteiden kohtaamiseen.

1. Minkälaisia haasteita koulutusviennin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa voi kohdata Kiinassa, Intiassa ja Saudi-Arabiassa?
 - i. Mitkä tekijät selittävät näitä haasteita?
 - ii. Miten näitä haasteita voi välttää?

Inhimillisen pääoman siirto maasta toiseen on Dayn ym. (2012, 153&171), mukaan yksi koulutuksen haasteellisimmista kysymyksistä, jossa voi tulla vastaan monenlaisia haasteita (ks. luku 2.2). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään, minkälaisia haasteita koulutusvientitoimijat yhdistävät monikulttuurisiin vuorovaikutustilanteisiin ja alakysymyksillä halutaan lisätä ymmärrystä haasteita selittävistä tekijöistä sekä keinoista välttää niitä. Kysymyksiin saatuja vastauksia tullaan tarkastelemaan seuraavissa luvuissa aineistolähtöisesti, jotta tulokset heijastavat suoraan haastateltavien kokemuksia.

2. Minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä koulutusvientitoimijoiden työssä kiinalaisten, intialaisten ja saudi-arabialaisten kanssa?

Aiempien tutkimusten mukaan monia monikulttuurisen vuorovaikutuksen haasteita selittää kulttuurisen osaamisen puute (Brett, 2000, 103; Liu ym., 2012, 292–293; Schelfhout ym., 2022, 4494; Van Dyne ym., 2012, 295–301), mutta kulttuurista osaamista ei ole juurikaan tarkasteltu koulutusviennin näkökulmasta. Toisella tutkimuskysymyksellä pyritään selvittämään, minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä koulutusvientitoimijoiden työssä. Tähän kysymykseen haetaan vastauksia teoreettisen viitekehyksen kautta (ks. luku 3), jotta tämän mallin sovellettavuudesta saadaan lisätietoa ja koulutusvientitoimijoille mahdollisesti lisää työkaluja oman kulttuurisen osaamisensa tarkasteluun.

6 Menetelmät

Tutkielmassa selvitetään suomalaisten koulutusvientitoimijoiden kokemuksia monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteista sekä kulttuurisen osaamisen merkityksestä niiden kohtaamisessa Kiinassa, Intiassa ja Saudi-Arabiassa. Toive tutkielman toteuttamiselle esitettiin Turun Yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan koulutusvientityöryhmältä ja tavoitteena on auttaa heidän koulutusvientitoimijoitaan tutustumaan yleisesti monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa toimimiseen sekä spesifimmin kohdemaiden kulttuuriin erityispiirteisiin. Erilaisia tilaus- ja toimeksiantotutkimuksia tehdäänkin antamaan tietoa ja helpottamaan ajankohtaisten ongelmien ratkaisua annetun aiheen ympärillä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 71–72). Tutkimuskohteeksi rajautuivat edellä mainitut kolme maata, sillä ne ovat merkittäviä kohteita, joihin Turun Yliopistosta tehdään koulutusvientiä ja tämän takia erityisesti tarkentamalla näihin kulttuureihin voidaan helpottaa koulutusviennin parissa toimivien henkilöiden työnkuvaa.

Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on saada tutkittavasta ilmiöstä kokonaisvaltainen ja todenmukainen käsitys (Hirsjärvi ym., 2009, 161, 164). Tutkimustarkoitusta vastaamaan valittiin aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoitu asiantuntijahaastattelu, sillä kuten Hirsjärvi ym. (2009, 205) tuovat esiin, on haastattelu tiedonkeruumenetelmänä joustava ja mahdollistaa haastattelutilanteen ja haastateltavien myötäilyä. Seuraavissa luvuissa esitetään tarkemmin haastateltavien valinta, tutkielman toteutuksen kulku, aineiston analyysitavat sekä haastatteluissa huomioitavat eettiset asiat.

6.1 Osallistujat

Kvalitatiivisen tutkimuksen yhtenä tyypillisenä piirteenä on valita tutkittava kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti satunnaisotoksen sijaan (Hirsjärvi ym., 2009, 164). Tämä huomioitiin haastateltavien valinnassa, sillä tutkielmaan haluttiin saada mahdollisimman kattava ja monipuolinen joukko asiantuntijoita, joilla on kokemusta koulutusviennistä Kiinaan, Intiaan tai Saudi-Arabiaan tai yleisemmin näiden kolmen maan kulttuurista ja siellä vuorovaikuttamisesta. Koulutusvientityöryhmän yhteyshenkilöltä saatiin lista mahdollisesti haastateltaviksi soveltuvista henkilöistä, joille lähetettiin sähköpostitse tutkimuspyyntö (ks. liite 1). Tutkimuspyynnössä tuotiin esiin Hyvärisen ym. (2017, 415) nostamat haastateltaville

annettavat tiedot, joita ovat tutkijoiden yhteystiedot, tutkimuksen aihe ja tavoite, haastattelun toteutus, osallistumisen vapaaehtoisuus, haastattelun käsittelyn luottamuksellisuus, haastatteluotteiden säilyttäminen sekä haastattelun jatkokäyttö ja julkistaminen.

Tutkimuspyyntö lähetettiin tutkimuksen kuluessa kaikkiaan 18 henkilölle, joista tutkielmaan osallistui yhteensä 11. Lopuista seitsemästä kolmea henkilöä ei tavoitettu ollenkaan ja neljä vastasi, ettei tutkielman kuvauksen perusteella koe olevansa paras haastateltava. Tutkielmaan mukaan lähteneet haastateltavat pseudonymisoitiin ja koodattiin kirjaimilla A-K taulukon 1 osoittamalla tavalla. Haastateltavista kaikilla paitsi yhdellä oli suoraa omakohtaista kokemusta koulutusviennin parissa työskentelystä, ja kokemusvuodet hajaantuivat neljän ja viidentoista välille. Haastateltavalla J ei ollut suoraa kokemusta koulutusviennistä, mutta hänet valittiin silti mukaan tutkittaviin, sillä hänellä oli paljon kokemusta yleisemmin Kiinan kulttuurista ja koulutusvientitoimijoiden kouluttamisesta kulttuurin näkökulmasta. Haastateltavien tieto kolmen tutkielman kohdemaan välillä jakautui suhteellisen tasaisesti. Haastateltavista kahdella oli kokemusta pelkästään Kiinasta, kahdella Saudi-Arabiasta ja yhdellä Intiasta. Yksi haastateltavista oli toiminut sekä Kiinan että Intian kanssa ja toinen sekä Kiinan että Saudi-Arabian. Loput neljä haastateltavaa osasivat kertoa kaikista kolmesta tutkielman kohdemaasta.

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien kokemusmaat ja -vuodet koulutusvientitoimijoina

Haastateltava	Kokemusmaat	Kokemusvuodet koulutusvientitoimijana
A	Kiina ja Intia	11
B	Kiina, Intia ja Saudi-Arabia	15
C	Saudi-Arabia	6
D	Kiina	9
E	Kiina, Intia ja Saudi-Arabia	11
F	Kiina, Intia ja Saudi-Arabia	11
G	Kiina, Intia ja Saudi-Arabia	13
H	Saudi-Arabia	4
I	Kiina ja Saudi-Arabia	7
J	Kiina	*
K	Intia	6

* Kokemusta koulutusvientitoimijoiden kouluttamisesta Kiinan kulttuurin näkökulmasta

Tutkittavien määrää ei päätetty heti tutkimuksen alussa, vaan aineistonkeruussa noudatettiin saturaatiota. Saturaatiolla eli kylläntymisellä tarkoitetaan sitä, että tutkittavien määrä ei ole tutkimuksen alussa tiedossa, vaan haastatteluja jatketaan niin kauan, kun ne tuovat uutta tietoa ja aineiston katsotaan olevan riittävä, kun samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa (Hirsjärvi ym., 2009, 182; Tuomi & Sarajärvi, 2012, 87). Kymmenen haastateltavan jälkeen tutkimuksessa huomattiin selvä saturaatio, mutta Intia oli kohdemaista hieman aliedustettuna ja siksi toteutettiin vielä yksi haastattelu sitä koskien, jotta kaikista kolmesta maasta saatiin kattava kuva.

6.2 Tutkimuksen toteutus

Asiantuntijahaastattelun tavoitteena on tuottaa uutta tietoa hyödyntäen asiantuntijoiden erityistietämystä tutkittavaa asiaa ja siitä nousevia tulkintoja kohtaan (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvoori, Aho & Granfelt 2017, 219). Asiantuntijoiden erityistietämystä ja kokemusta haluttiin hyödyntää, jotta saataisiin tutkielman teoriapohjalle syvempää ja konkreettisempaa näkökulmaa sekä yhteyksiä koulutusvientikontekstiin. Tutkielma toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jolloin haastattelujen pohjana hyödynnettiin haastattelurunkoa. Haastattelurungon tarkoituksena oli ohjata haastattelun kulkua pysymään halutussa asiassa, mutta mikäli tutkittava oli jo edellisen kysymyksen kohdalla vastannut seuraavaan, saatettiin osa kysymyksistä jättää kysymättä. Lisäksi kysymyksiä tarkennettiin tarvittaessa, jos haastateltava ei ymmärtänyt niitä tai vastannut kysytyyn asiaan. Tutkimuksen haastattelurungon ensimmäiseen versioon yhdistettiin kysymyksiä haastateltavien kokemista monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteista sekä teoreettisen viitekehyksen (ks. luku 3) mukaisista kulttuurisen osaamisen osa-alueista yleisesti ja kohdemaan näkökulmasta.

Haastattelurunko esitettiin, jotta mahdolliset harhaanjohtavat kysymysmuodot ja epäselvyydet saataisiin selville. Lisäksi haluttiin ennen virallisia haastatteluja kokeilla Zoom-etäyhteyden toimivuutta ja haastattelun tallentamista jatkokäsittelyä varten. Esitestauksessa haastateltiin yhtä yliopiston koulutusvientitoimijaa, joka ei ollut aiemmin ollut mukana yhteistyössä, ja hän antoi haastattelun jälkeen palautetta haastattelukysymyksistä.

Testihaastattelu osoittautui hyödylliseksi, sillä sen pohjalta poistettiin muutama kysymys, jotta haastattelu säilyy kohtuullisen mittaisena ja saatiin haastattelu tarkentumaan tutkielman kannalta hyödyllisimpiin näkökulmiin. Tämän pohjalta haastattelurunko muovautui lopulliseen muotoonsa (ks. liite 2).

Kaikki haastattelut toteutettiin etäyhteyksiä hyödyntäen Zoom-palvelulla keväällä 2023 maaliskuun ja huhtikuun välisenä aikana ja nämä haastattelut tallennettiin aineiston parempaa jatkokäsittelymahdollisuutta varten Seafire-pilvipalveluun. Etäyhteyksien hyödyntäminen helpotti asiantuntijoiden saavuttamista ja mahdollisti myös ulkomailla asuvien haastateltavien osallistumisen tutkimukseen. Jotta haastatteluissa säilyi yhtenäinen linja ja kysymyksiä voitiin mahdollisesti tarkentaa samalla tavalla, toteutettiin ne saman tutkijan toimesta. Haastattelujen kesto vaihteli puolesta tunnista 75 minuuttiin. Haastattelut toteutettiin lähtökohtaisesti yksilöhaastatteluina, mutta kahdelle haastateltavalle toteutettiin heidän toiveestaan ryhmähaastattelu, sillä heillä oli koulutusviennin parissa työskentelystä yhteistä kokemusta.

6.3 Aineiston käsittely

Haastatteluaineiston käsittely aloitettiin litteroimalla haastattelut yhteen Word-dokumenttiin. Litteroinnilla tarkoitetaan tallennetun laadullisen aineiston puhtaaksi kirjoittamista sanasanaisesti (Hirsjärvi ym., 2009, 222). Tämän jälkeen molempia tutkimuskysymyksiä lähestyttiin laadullisen analyysin kautta, sillä se on usein mielekäs valinta ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa (Hirsjärvi ym., 2009, 224). Jotta aineisto saatiin käsiteltyä mahdollisimman kattavasti, tekivät molemmat tutkijat ensin itsenäisesti sisällönanalyysin värikoodauksen ja alustavan teemoittelun, minkä jälkeen niitä verrattiin keskenään ja mahdollisista eroavaisuuksista sekä niiden ryhmittelystä yläkäsitteisiin keskusteltiin ja päätettiin yhdessä. Tämän perusteella muodostettiin lopullinen teemoittelu, jonka pohjalta aineisto koodattiin teemoittain Excel-taulukkoihin. Sama maininta koodattiin tarvittaessa useampaan taulukkoon, jos se sisälsi esimerkiksi spesifiä tietoa kohdemaan kulttuurista sekä viittauksen oman käyttäytymisen mukauttamiseen. Tutkielmassa hyödynnettiin kahta eri sisällönanalyysitapaa, aineistolähtöistä ja teorialähtöistä, jotka avataan edellä esitetyn toimintaketjun lisäksi tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

6.3.1 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Ensimmäistä tutkimuskysymystä (ks. luku 5 tutkimuskysymys 1) lähdettiin työstämään aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta. Aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoitus luoda tutkimusaineistosta teorettinen kokonaisuus valitsemalla analyysiyksiköt tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti (Tuomi ym., 2012, 95). Kaikki haastattelut käytiin läpi ja niistä koodattiin yhdellä värillä koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteiden analyysiyksiköitä ja toisella värillä näitä haasteita selittävien tekijöiden

analyysiyksiköitä. Tämän jälkeen värikoodausten pohjalta etsittiin haastatteluissa toistuvia samankaltaisuuksia ja haastattelu teemoiteltiin. Teemoittelulla tarkoitetaan analyysiyksiköiden ryhmittelemistä samankaltaisuuksien mukaan muodostaen alakäsitteitä, joita sitten seuraavassa vaiheessa lähdetään yhdistelemään ja nimeämään uusiksi yläkäsitteiksi (Puusa, 2020, 152–153). Teemoittelun yhteydessä tutkimuksen analyysiyksiköt koostettiin litterointitiedostosta irralliseen Excel-taulukkoon (ks. taulukko 2) analyysin helpottamiseksi.

Taulukko 2. Havainnollistus analyysiyksiköiden koodaamisesta Excel-taulukkoon yhden alakäsitteen kautta

Tunniste	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alakäsite	Yläkäsite
H1_A	“Ääntäminen on hyvin intialaista nopeaa, säksättävää ja sitten jonkun verran sanoja mihin ei törmää missään muualla ja ehkä vähän semmonen niin kun krumeluuri vähän semmonen mutkikas englanti”	erilaista ääntämistä vaikea ymmärtää	kielimuuri	väärinymmärrykset
H2_B	“joku yksittäinen sana tulee väärin ymmärretyksi”	väärinymmärretty sana		
H3_B	“Sitten voi olla, et on vaikka joku arabi, joka nimellisesti kuitenkin pystyy toimimaan englanniksi, mut sitten taas sitä ei ymmärrä oikein, koska sekään ei ole heidän äidinkieltensä, että se rikkinäinen puhelin - efekti on niinku monessa kohassa.”	ei ymmärretä, mitä tarkoitetaan, kun ei toimita äidinkielellä		
H4_C	“Jos ei oo tulkkia niin sitten jotenkin taklataan ja siihenkin tietää kyllä hyvin nopeesti jos ei me ymmärretä toisiamme.”	ilman tulkkia taklataan jotenkin		
H5_C	“sit varsinkin jos mennään syvempiin keskusteluihin, koska sit pitäis osata pedagogista sanastoo ja ymmärtää”	pedagogisen sanaston ymmärrys		
H6_F	“Käsitteet on välillä hyvin haastavia, koska käsitteellä ymmärretään eri asioita. Et he pyytävät jotakin ja luulevat saavansa sen ja me luullaan, että ne haluaa tätä ja sitten se onkin jotain muuta, mitä me tarjotaan.”	käsitteet ymmärretään eri tavoilla		
H7_G	“Tavallaan se, että puhutaan ihan eri kieltä niin se voi olla sitten joskus haaste tai ymmärretään jollain assesment tai muulla asialla ihan eri asiaa ja vaikka sitä niinku avattaiskin ja vaikka siit sit puhuttais niin sit ne voi olla niinku kulttuurisidonnaisia et ei oikeesti ymmärretä.”	asioiden kulttuurisidonnaisuus johtaa siihen, ettei ymmärretä		
H8_H	“Kyl mä muistan siellä koulutuksessa pohtineeni, et siel oli ehkä yks kaks henkilöä niin mä mietin, et ymmärtääkö ne yhtään mitään. Et riittääkö se heidän kielitaito, koska siinä kuitenkin on sitä uutta terminologiaa ja kaikkee tämmöstä.”	koulutuksen hyödyllisyys, jos heikko englanti		

Tunniste	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alakäsité	Yläkäsité
H9_J	“Ne on oppinu ääntämään englantii kiinan kautta niin siit on joskus hyvin vaikeeta saada selvää, mitä he puhuu, koska heidän ääntäminen on niin erilaista.”	erilaista ääntämistä vaikea ymmärtää		
H10_K	“esimerkiks Intian kieli on sellasta niinku vanhaa englannin kieltä ja eleganttia kieltä ja se tuo sen haasteen, että käytetään erilaisii sanoja ja tietysti ääntämys on erilainen”	erilainen ääntäminen ja käytetyt sanat		

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä koottiin kolme erillistä Excel-taulukkoa, joista yhteen koottiin analyysiyksiköt, jotka vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteista, toiseen analyysiyksiköt, jotka vastaavat alakysymyksen haasteita selittäviin tekijöihin ja kolmanteen analyysiyksiköt, jotka vastaavat alakysymyksen keinoihin välttää haastetilanteita. Taulukkoihin koottiin analyysiyksiköiden tunnisteet, alkuperäiset ilmaisut haastateltavien sitaatteina, pelkistetyt ilmaisut, alakäsitteet ja yläkäsitteet. Pelkistämisessä eli redusoinnissa alkuperäiset ilmaukset tiivistetään pelkistetyiksi ilmaisuiksi, jolloin aineiston informaatioarvo lisääntyy ja aineistosta saadaan selkeämpi ja yhtenäisempi kokonaisuus (Puusa, 2020 149; Tuomi ym., 2012, 109). Taulukot muotoiltiin niin, että samankaltaisuudet koottiin päällekkäin ja näin aineisto saatiin ryhmiteltyä ensin alakäsitteisiin ja lopulta yläkäsitteisiin.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteiden analyysiyksiköiden koodaus molempien tutkijoiden kohdalla oli hyvin samanlainen ja analyysiyksiköiden yhteneväisyysprosentiksi haasteiden kohdalla saatiin 81 prosenttia. Välillä rajanveto sen välille, mikä tulkittiin haasteeksi ja mikä taas haastetta selittäväksi tekijäksi oli vaikeaa ja jakoon vaikuttivat pienetkin sanavalinnat, mutta eriävistä kohdista keskustelemalla ja yhdessä pohtimalla saatiin kaikki koodaukset lajiteltua jompaankumpaan edellä mainituista ryhmistä. Värikoodauksen lisäksi myös alustavat teemoittelut sisälsivät paljon yhtymäkohtia tutkijoiden välillä ja niiden kautta päästiin taulukossa 3 näkyvään jakoon, jossa haasteet muodostavat kaksi yläkäsitettä: väärinymmärrykset ja yhteisymmärryksen rakentaminen. Väärinymmärryksiin luokiteltiin haasteet, joissa jompikumpi ei ymmärrä toista osapuolta jostain syystä oikein. Yhteisymmärryksen rakentamiseen sen sijaan luokiteltiin haasteet, joissa väärinymmärryksistä on selvitty eteenpäin, mutta koulutusvientiprojektien edetessä on haastavaa rakentaa yhteisymmärrystä ja yhteisiä toimintaperiaatteita.

Taulukko 3. Aineistolähtöinen teemoittelu monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmenevistä haasteista

Alakäsite	Yläkäsite
kommunikaatiokäyttäytymisen ymmärtäminen	väärinymmärrykset
tapakulttuurin ymmärtäminen	
kielimuuri	
hierarkisuuteen sopeutuminen	yhteisymmärryksen rakentaminen
luottamuksen rakentaminen	
erilaiset neuvottelutavat	
arvoristiriidat	
viestinnän kohdentaminen	

Tutkijoiden alustavan teemoittelun pohjalta päästiin myös ensimmäisen tutkimuskysymyksen ensimmäisen alakysymyksen kohdalla yhteiseen lopulliseen teemoitteluun, jossa haasteita selittävät kaksi yläkäsitettä: kulttuurinen erilaisuus ja yksilön lähtökohdat (ks. taulukko 4). Haasteita selittävien tekijöiden koodaus oli myös tutkijoilla pääosin yhtenevä ja analyysiyksiköiden koodauksen yhteneväisyydeksi saatiin 84 prosenttia. Erot tulivat lähinnä siitä, että toinen tutkijoista oli koodannut lisäksi keinoja välttää haastetilanteita, sillä näitä nousi haastatteluissa paljon esille. Tässä vaiheessa eroista keskusteltiin tutkijoiden välillä ja tultiin siihen tulokseen, että vaikka alkuperäisissä tutkimuskysymyksissä ei ollut pohdittu keinoja välttää monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä haasteita, haluttiin se nostaa ensimmäisen kysymyksen toiseksi alakysymykseksi, jolloin osaa toisen tutkijan haasteita selittävästä maininnoista ei otettu mukaan tähän teemoitteluun, vaan ne huomioitiin seuraavassa analyysivaiheessa. Tämän jälkeen toinen tutkijoista kävi vielä kerran aineiston läpi ja koodasi uudella värillä myös keinoja välttää haastetilanteita.

Taulukko 4. Aineistolähtöinen teemoittelu monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteista selittävästä tekijöistä

Alakäsite	Yläkäsite
politiikka, yhteiskuntarakente ja historia	kulttuurien erilaisuus
uskonto ja arvot	
koulutusfilosofiat	
kommunikaatiokäyttäytyminen	
oman kulttuurin tiedostaminen	yksilön lähtökohdat
tieto ja tietoisuus vieraasta kulttuurista	
kielitaito	
kokemus	

Kun ensimmäisen tutkimuskysymyksen toisen alakysymyksen värikoodaus haasteiden välttämisestä saatiin tehtyä myös toisen tutkijan kohdalta, keskusteltiin sen teemoittelusta. Aineistosta nousi selkeästi esille haasteiden välttämisestä kaksi näkökulmaa: ennakkoon valmistautuminen ja tilanteessa toimiminen (ks. taulukko 5). Ennakkoon valmistautumisen yläkäsitteen alle luokiteltiin sekä kokemusta että perehtymistä käsittelevät maininnat, ja tilanteessa toimimiseen puolestaan yhdistettiin viittaukset vieraisiin kulttuureihin suhtautumiseen tai uusiin tilanteisiin asennoitumiseen.

Taulukko 5. Aineistolähtöinen teemoittelu keinoista välttää haasteita monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa

Alakäsite	Yläkäsite
kokemus	ennakkoon valmistautuminen
perehtyminen	
suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin	tilanteessa toimiminen
asennoituminen uusiin tilanteisiin	

6.3.2 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Toista tutkimuskysymystä (ks. luku 5 tutkimuskysymys 2) lähdettiin työstämään teorialähtöisen sisällönanalyysin kautta. Teorialähtöisessä analyysissä teorialla on ensisijainen ja ohjaava rooli aineistoa tarkastellessa (Puusa, 2020, 151). Aineistosta värikoodattiin analyysiyksiköitä viidellä eri värillä kulttuurisen osaamisen (ks. luku 3) viiden eri osatekijän mukaan. Tämän jälkeen värikoodatuista analyysiyksiköistä etsittiin toistuvia samankaltaisuuksia ja haastattelu teemoiteltiin teoriaa koko ajan taustalla hyödyntäen. Samalla tavalla kuin aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä, eri värein koodatut analyysiyksiköt koostettiin viiteen erilliseen Excel-tilaukseen kulttuurisen osaamisen viiden osatekijän, yksilöllisten ominaisuuksien sekä kognitiivisen, metakognitiivisen, motivaationaalisen ja behavioraalisen kulttuurisen älykkyyden, mukaan analyysin helpottamiseksi.

Taulukko 6. Teorialähtöinen teemoittelu kulttuurisen osaamisen osa-alueisiin ja niiden alakäsitteisiin

Alakäsité	Yläkäsité	Koodauksen yhteneväisyys tutkijoiden välillä
luonteenpiirteet arvot	yksilölliset ominaisuudet	90 %
politiikka yhteiskuntarakente koulujärjestelmä uskonto arvot kommunikaatiokäyttäytyminen	Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys	96 %
tietoisuus omasta kulttuurista tietoisuus vieraasta kulttuurista	Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys	87 %
kiinnostuneisuus	Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys	95 %
verbaalinen käyttäytyminen nonverbaalinen käyttäytyminen kommunikaatiokäyttäytyminen	Behavioraalinen kulttuurinen älykkyys	88 %

Kaikkien kulttuurisen osaamisen yläkäsitteiden alle saatiin teemoittelun avulla yhdestä kuuteen alakäsitettä, jotka ovat nähtävillä taulukossa 6. Koodaukset viiteen kulttuurisen osaamisen yläkäsitteeseen olivat tutkijoiden välillä hyvin yhtenäisiä. Kognitiivisen ja motivaationaalisen kulttuurisen älykkyuden kohdalla tutkijoiden koodausten yhteneväisyys oli yli 95 prosenttia. Heikoin yhteneväisyys koski metakognitiivista kulttuurista älykkyyttä, mutta senkin kohdalla yhteneväisyydeksi saatiin kuitenkin 87 prosenttia. Tämä hiukan heikompi yhteneväisyys selittyy sillä, että toisella tutkijalla oli jäänyt useammasta kohdasta koodaamatta tutkittavien ajatukset omasta kulttuurista ja suomalaisuuden vaikutuksesta omaan kulttuuriseen ajatteluun, sillä tutkija oli keskittynyt koodaamaan pääosin haastateltavien kertomia ajatuksia kolmen kohdemaan osalta. Lisäksi behavioraalisen kulttuurisen älykkyuden koodauksessa ilmeneviä eroja selittää se, että tutkijoilla oli hiukan erilainen näkemys ja rajaus siitä, mikä kuuluu yksilöllisiin ominaisuuksiin ja mikä selittyy behavioraaliseen älykkyteen kuuluvalla käyttäytymisellä. Kaikki tutkijoiden väliset eriävät koodaukset käytiin yksitellen perustellen läpi ja pohdittiin yhteisesti niille paras koodaus tai joissain tilanteissa tultiin siihen tulokseen, että molempien tutkijoiden koodaukset ovat perusteltuja ja maininta on syytä sisällyttää kahteen eri yläkäsitteeseen.

6.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksessa on tärkeää noudattaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä (Hirsjärvi ym., 2018, 24). Erityisen tärkeäksi tässä tutkimuksessa eettisyyden kannalta nousee tutkittavien itsemääräämisoikeus ja pseudonymiteetin säilyttäminen, sillä kyseessä on laadullinen haastattelututkimus.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan ei ollut tarvetta pyytää ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta eettistä ennakoarviointia tutkimuksesta, sillä tutkittavat olivat kaikki täysikäisiä, tutkimuksessa ei poikettu tietoon perustuvan suostumuksen periaatteesta, ei puututtu tutkittavien fyysiseen koskemattomuuteen tai aiheutettu voimakkaita aistiärsyksiä, eikä tutkimus aiheuttanut riskiä tai turvallisuusuhkaa tutkittaville tai heidän läheisilleen.

Koska tutkimusmenetelmänä käytettiin asiantuntijahaastattelua, ja tutkittavat olivat siis rajattu joukko koulutusviennin ja kulttuurin parissa työskenteleviä asiantuntijoita, oli tärkeää, ettei tutkittaville tutkimuksen toteutumisesta ja henkilötietojen käsittelystä kertoessa luvattu valheellisesti täyttä tunnistamattomana säilymistä, vaan tutkimuksen kohdalla puhuttiin anonyymiteetin sijaan pseudonymiteetistä. Tutkittavien nimettömyys tutkimusjulkaisussa ei välttämättä estä heidän tunnistamistaan tutkimuskohteena olevan yhteisön tai organisaation toimintaa tuntevan henkilön toimesta (TENK, 2019). Tutkittavien nimettömyyttä pyrittiin kuitenkin suojelemaan mahdollisimman hyvin koodaamalla tutkittavat jo litterointivaiheessa taulukkoon 1 merkityllä tavalla kirjainten alle ja sisällyttämällä tutkimusjulkaisuun ainoastaan heidän kokemusvuotensa ja kohdemaansa koulutusviennin parissa. Tutkittaville annettiin tutkimuspyynnössä tarkat tiedot tutkimuksen sisällöstä aineiston säilyttämiseen ja mahdollisuus esittää tutkimuksesta heräviä kysymyksiä. Lisäksi tutkittaville annettiin riittävästi harkinta-aikaa osallistumispäätöksen tekemiseen ja Hirsjärvi ym. (2018, 25) nostavatkin esille ihmisten itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen siinä, että tutkittavalle on annettava mahdollisuus itse päättää, haluaako hän lähteä tutkimukseen mukaan.

7 Tulokset

Haastatteluiden pohjalta saatiin paljon tuloksia ja kuvailevia esimerkkejä monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteista, niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä sekä keinoista välttää haastetilanteiden syntymistä. Lisäksi haastateltavat antoivat paljon tietoa kulttuurisesta osaamisesta sekä yleisesti että spesifimmin Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian kohdalla. Seuraavissa kahdessa alaluvussa tarkastellaan molempia tutkimuskysymyksiä erikseen haastatteluista poimittuja sitaatteja hyödyntäen.

7.1 Monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä haasteita

Kaikkiaan monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteisiin viittaavia mainintoja löytyy haastatteluista yhteensä 95 ja ne jakautuvat suhteellisen tasaisesti kahden yläkäsitteen alle niin, että väärinymmärryksistä on 41 mainintaa ja yhteisymmärryksen rakentamisesta 54. Alakäsitteiden mainintamäärät hajautuvat kahdeksan sekä kuudentoista välille ja kaikkiin viitataan vähintään viiden eri haastateltavan toimesta (ks. taulukko 7). Seuraavissa kappaleissa avataan alakäsitteiden avulla kuvailevammin, minkälaisiksi asiantuntijat kokevat väärinymmärryksiin ja yhteisymmärryksen rakentamiseen liittyvät haasteet.

Taulukko 7. Monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmenevien haasteiden alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät

Yläkäsite	Alakäsite	Mainintojen lukumäärä	Mainitsijoiden lukumäärä
väärinymmärrykset	kommunikaatiokäyttäytymisen ymmärtäminen	16	8
	tapakulttuurin ymmärtäminen	15	7
	kielimuuri	10	8
yhteisymmärryksen rakentaminen	hierarkkisuuteen sopeutuminen	13	7
	luottamuksen rakentaminen	12	7
	erilaiset neuvottelutavat	11	8
	arvoristiriidat	10	6
	viestinnän kohdentaminen	8	5

Väärinymmärrykset nousevat esille kaikissa haastatteluissa ja alakäsitteiden kesken maininnat jakautuvat niin, että kommunikaatiokäyttäytymisen tai tapakulttuurin väärinymmärryksiin viitataan eniten ja niiden lisäksi kielimuuri mainitaan yhteensä kymmenen kertaa. Erilaisen kommunikaatiokäyttäytymisen ymmärtämisen vaikeus toistuu lähes kaikissa haastatteluissa ja tarkemmin haastavana pidetään asiantuntijapuheen ymmärtämistä sekä nonverbaalisen tai

verbaalisen viestinnän tulkintaa. Varsinkin Aasian kohdalla tuodaan esille, että asiantuntijuutta saatetaan osoittaa tarkoilla luvuilla tai käyttämällä paljon lyhenteitä, ja välillä näiden osaamista odotetaan myös keskustelun muilta osapuolilta. Haastavaksi koetaan lisäksi pidättyväisen sanattoman tai sanallisen viestinnän tulkitseminen, sillä kaikkien maiden kohdalla ilmeettömyys ja julkisen keskustelun tabut nousevat jossain määrin esille. Toisaalta kaikkien maiden kohdalla mainitaan käänteisesti sekin, että keskustelu voi olla hyvin avointa ja siinä voidaan päästä syvällisellekin tasolle, jolloin myös vaihtelevuus tuo mukanaan omat haasteensa. Selkeästi eniten esille noussut haaste kommunikaatiotyylien ymmärtämisessä, on kuitenkin se, jos vastapuoli ei halua joutua epämukavaan tilanteeseen kieltäytymällä, vaan tilannetta kierrellään tai vaietaan kokonaan.

Kiinalaiset ovat päällisin puolin aika kohteliaita, että yleensä ne ei sano ihan suoraan joo tai ei. Eli joskus suomalaiset kuvittelee, että jos jotain kysymyksiä esittää, ja vastaus ei tuu suoraan, et se on tavallaan niin, että he ajattelee myönteisesti. Näin ei ole. (Haastateltava D)

Nolojen tilanteitten välttäminen on tärkeää ja sen takia ei välttämättä haluta joutua noloon tilanteeseen sanomalla, et ei me haluta tehdä noin, vaan sit sanotaan jotain ihan muuta. - - Jos joskus havaitset, että nyt kiinalaiset näyttää vähän epämukavilta ja ne sanoo kyllä, niin sit se luultavasti tarkoittaa, et ei. (Haastateltava J)

Tapakulttuurin erilaisuuteen tottumattomuus nähdään keskeiseksi haasteeksi ja haastateltavat kuvaavat sen johtavan siihen, että “ihmiset menevät seinille” ja “suhteet menee solmuun”. Toisin sanoen vuorovaikutusta vaikeuttaa, kun ei tiedetä tai osata paikallista tilanteeseen sopivaa tapaa tervehtiä, pukeutua tai pitää kiinni aikatauluista. Saudi-Arabian kohdalla korostuu edellä mainittujen lisäksi sukupuoliroolit ja haasteeksi kuvataan esimerkiksi tottumattomuutta siihen, että eri sukupuolet eivät saa koskea toisiaan, liikkua samoilla kulkureiteillä ja hisseillä tai käyttää esimerkiksi samaa mikrofonia.

Kielimuurilla lähes kaikki haastateltavat kuvaavat tilannetta, jossa oma tai vastapuolen kielitaito aiheuttaa haasteita ymmärrykselle. Esille nousee esimerkkejä, joissa jokin yksittäinen sana tulee ymmärrettyä väärin, pedagogista sanastoa ei hallita vieraalla kielellä tai käsitteet ymmärretään väärin, koska ne tarkoittavat kielestä riippuen eri asiaa tai ovat sidoksissa kulttuuriseen kontekstiin. Lisäksi mainitaan erilaisen ääntämisen vaikutus ymmärtämiseen. Edellä mainittujen yksittäisten väärinymmärryksien kasautuminen voi aiheuttaa vastausten mukaan ongelmia itse asiasisällön ymmärtämisessä.

Sitten voi olla, et on vaikka joku arabi, joka nimellisesti kuitenkin pystyy toimimaan englanniksi, mut sitten taas sitä ei ymmärrä oikein, koska sekään ei ole heidän äidinkieltensä, että se rikkinäinen puhelin -efekti on niinku monessa kohassa. (Haastateltava B)

Kyl mä muistan siellä koulutuksessa pohtineeni, et siel oli ehkä yks kaks henkilöä, niin mä mietin, et ymmärtääkö ne yhtään mitään, et riittääkö se heidän kielitaito, koska siinä kuitenkin on sitä uutta terminologiaa ja kaikkee tämmöstä. (Haastateltava H)

Yhteisymmärryksen rakentaminen ja sen haastavuus nousee esille kaikissa haastatteluissa ja eniten mainintoja saa hierarkkisuuteen sopeutuminen. Muita sen sisällään pitämiä alakäsitteitä ovat luottamuksen rakentaminen, erilaiset neuvottelutavat, arvoriitit ja viestinnän kohdentaminen. Hierarkkisuuteen sopeutuminen koetaan vastausten mukaan haastavaksi ja konkreettiseksi esimerkeiksi nostetaan formaalit muodollisuudet sekä eri yhteiskuntaluokkien väliset käytöstapanormit, jotka näkyvät muun muassa siinä, miten tapaamisista sovitaan virallisilla nooteilla ja julkisissa tilaisuuksissa on tarkka koodisto keskustelulle. Useampi haastateltava mainitsee myös, että vaikka neuvottelut menisivät hyvin, se ei vielä tarkoita sopimusten onnistumista, sillä “alapuoli ei voi yhtään mitään”, vaan “ylin porras keskustelee keskenään” ja “päätökset tehdään huipulla”.

Meille suomalaisille suurin haaste on ymmärtää se johtamishierarkia ja -rakenne ja arvomaailma, miten ne toimii. Me ollaan kuitenkin Suomes tämmöses hierarkiassa paljon edellä, kun meillä ei oo sitä hierarkiaa, meidän organisaatiot on aika flättejä organisaatiota, joissa jokainen tekee kaiken tasosii asioita. (Haastateltava K)

Luottamuksen rakentaminen nähdään tärkeäksi yhteisymmärryksen kannalta ja yhteensä seitsemän haastateltavaa kokee tämän haastavaksi. Kaksi asiantuntijaa painottaa, että luottamuksen rakentamisprosessi on monessa maassa erilainen, sillä siinä missä Suomessa ihmisiin lähtökohtaisesti luotetaan, voi toisessa kulttuurissa toimiessa joutua yhtäkkiä todistelemaan, kuka on ja vastapuoli voi olla alkuun hyvinkin epäileväinen. Erilaisten lähtökohtien lisäksi kieli ja sen myötä tulkkaus nostetaan keskeiseksi haasteeksi väärinymmärrysten lisäksi luottamuksen rakentamisessa. Tulkkauksen kuvataan vaikeuttavan yhteisymmärrystä, sillä haasteita voi tulla sekä siinä, miten tulkki ymmärtää asian, että siinä, miten hän saa informaation välitettyä eteenpäin. Tämän takia tutun ja pedagogista sanastoa osaavan tulkin tärkeyttä korostetaan. Kaksi haastateltavaa mainitsee myös, että tulkki voi tarkoituksellisesti toimia epäluotettavasti ja “sieltä voi hävitä hyvinkin paljon tai kaikki siitä välistä”, mikä herättää kysymyksiä siitä “kehen voidaan luottaa, että se käänös on oikein”.

Tulkkausesimerkit vahvistavat vastauksissa laajemmin painottunutta havaintoa, jossa kieli nähdään luottamuksen tärkeänä osatekijänä.

Kielen kautta tulee luottamus ja siinä on hyvät ja huonot puolet -- se voi antaa vääriä signaaleja, kun ei ole yhteistä kieltä ja se luottamus ei synny niin hyvin. Se ihminen voi olla ihan luotettava, vaikka se ei puhu sun kanssa samaa kieltä, mut se auttaa ihan hirveän paljon se kieli pelkästään, kun sä saat käyttää äidinkieltä. (Haastateltava K)

Erilaisista neuvottelutavoista johtuviin haasteisiin viitataan lähes kaikissa haastatteluissa ja vastauksissa nousee esille kaksi eri näkökulmaa: omien ajatusten tuputtaminen ja arvottaminen toisen yläpuolelle sekä sopimusten vatvominen ja jatkuva muuttaminen. Neljä asiantuntijaa nostaa esille, ettei koskaan pitäisi mennä länsimaisella ylimielisellä asenteella selittämään, että “tää on nyt hyvä”, “näin kuuluu tehdä” ja “meillä sitä ja meillä tätä”, vaan tärkeää olisi lähestyä kunnioittavasti ja kuuntelevasti. Yhtä monessa haastattelussa mainitaan paikallisten yhteistyökumppanien halukkuus sopimuksien muuttamiseen ja kuvaillaan, että on “enemmän sääntö kuin poikkeus”, että heti sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen neuvottelut halutaan aloittaa uudelleen, minkä seurauksena alkuperäinen suunnitelma ja lopputulos voivat olla “valovuosien päässä toisistaan”.

Mä oon monta kertaa vähän kiusaantunut, kun meidän koulutusasiantuntijat tulee puhumaan jotenkin hyvin yksinkertaisilla sanoilla, termeillä ja totuuksilla näistä asioista. - - Mä vierastan ihan älyttömästi sitä suomalaista naivistista ja tässä suhteessa vähän arrogantista suhtautumista, että meillä on tässä tämmönen täydellinen järjestelmä ja me tuodaan se sinne. (Haastateltava A)

Se on siinä kulttuurissa tyypillistä, että asioista neuvotellaan ja sitten vähän ajan kuluttua neuvotellaan uudestaan, kun he haluaakin jotain muuta. Se prosessi jatkuvasti elää, et suomalainen helposti ottaa sen, että se mikä on nyt paperilla, on sovittu, mut ei. Tää elää ja muuttuu pitkin matkaa. (Haastateltava F)

Arvoristiriidat vaikeuttavat yhteisymmärryksen rakentamista, sillä länsimaissa on totuttu vahvasti esimerkiksi tasa-arvon ajatukseen ja sen toteutumattomuutta on haastateltavien mukaan välillä vaikeaa hyväksyä. Esille nousee selkeimmin sekä sukupuolten välinen epätasa-arvo että taloudellinen eriarvoisuus, mitkä haastateltavien mukaan aiheuttavat “eettistä kipuilua” ja “lyövät omaa arvomaailmaa vastaan”. Naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa kuvataan “räikeenä erona”, mikä korostuu vastauksissa Saudi-Arabian kohdalla ja sen nähdään haastavan välillä

suomalaistenkin naispuoleisten koulutusvientitoimijoiden työskentelyä. Taloudellinen eriarvoisuus puolestaan korostuu Intiassa, jossa useamman haastateltavan mukaan on vaikeaa ymmärtää, miten ”yhteiskunnalliset voimat”, kuten karman lakiin uskomisen, hidastavat tasa-arvokehitystä.

Jotenkin tittelillä on ollut valtavan iso arvo kaikkien näiden kolmen kulttuurin kanssa toimimisessa, että se on auttanut tätä naisnäkökulmaa myös ponnauttamaan ylöspäin siellä. Jos mulla ei olisi minkään näköistä titteliä niin mä todennäköisesti istuisin siellä nurkassa muovituolilla ja kastelisin sitä muovipalmua. (Haastateltava E)

Toisaalta sit se äärimmäinen köyhyys ja se hirveen rikkaus ja kaikki siinä välillä, voi olla haastavaa suomalaiselle tai ainakin suomalaisten näkökulmasta ymmärtää, et miten voi olla, et täs on tämmönen hurjan hieno ostoskeskus ja tos vieressä kadulla on joku perhe, jossa lapsi suunnilleen näkee nälkää, eikä oo kotia. (Haastateltava G)

Viestinnän kohdentaminen mainitaan viidessä eri haastattelussa yhteisymmärryksen rakentamista vaikeuttavana tekijänä. Haasteeksi nimetään muun muassa se, ettei yhtään tiedetä, onko vastassa länsimaissa koulututtuneita ihmisiä, jotka ”käyttäytyy aivan kuten me” vai onko vastassa ”hyvinkin konservatiivinen perinteisempi asiakas”. Tämän jatkoksi painotetaan, että ihmisen ulkoinen olemus saattaa hämätä ja olla vain yhteiskunnan asettamien normien mukaista, minkä vuoksi vastassa oleva henkilö voi ajatella konservatiivisen ulkokuoren alla hyvinkin liberaalisti. Lisäksi koulutusvientikontekstissa erityisesti koulutukseen liittyvän kommunikoinnin kohdentaminen nähdään haasteellisena, sillä esimerkiksi oppilaslähtöisyydestä ja opettajan autonomiasta, on vaikeaa keskustella sopivalla tasolla ja rakentaa yhteisymmärrystä auktoriteettiuskoon nojaavissa kohdemaissa.

Täysin toisessa kulttuurissa elävät niin heillä on sit taas omat lähtökohtansa, et kuka toimii, miten toimitaan, kuka kantaa vastuuta, mitä tarkoittaa pian ja mitä ylipäättänsä asioilla ajetaan takaa. Kaikki pitäis pystyy artikuloimaan aika selkeästi, et tiedetään, että me ollaan kaikki samalla kartalla. (Haastateltava I)

7.1.1 Haasteita selittäviä tekijöitä

Monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita selittäviin tekijöihin viitataan haastatteluissa yhteensä 77 kertaa ja yläkäsitteistä kulttuurinen erilaisuus nousee 45 maininnalla aineistosta hiukan enemmän esiin kuin yksilön lähtökohdat. Tarkemmat alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden määrät on koottu taulukkoon 8 ja siitä näkee, että yli puolet käsitteistä on saanut yli kymmenen mainintaa vähintään kuuden eri haastateltava toimesta. Seuraavissa kappaleissa avataan asiantuntijoiden ajatuksia, miten kulttuurinen erilaisuus ja yksilön lähtökohdat vaikuttavat haasteiden taustalla.

Taulukko 8. Haasteita selittävien tekijöiden alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät

Yläkäsite	Alakäsite	Mainintojen lukumäärä	Mainitsijoiden lukumäärä
kulttuurien erilaisuus	politiikka, yhteiskuntarakenteen ja historia	10	6
	uskonto ja arvot	13	8
	koulutusfilosofiat	15	7
	kommunikaatiokäyttäytyminen	7	4
yksilön lähtökohdat	oman kulttuurin tiedostaminen	11	6
	tieto ja tietoisuus vieraasta kulttuurista	10	7
	kielitaito	6	5
	kokemus	5	5

Kulttuurinen erilaisuus haasteiden selittäjänä nousee esille yhtä lukuun ottamatta kaikissa haastatteluissa ja siitä eritellään tarkemmin neljä alakäsitettä: politiikka, yhteiskuntarakenteen ja historia (1), uskonto ja arvot (2), koulutusfilosofiat (3) sekä kommunikaatiokäyttäytyminen (4). Poliitiikan, yhteiskuntarakenteen ja historian erilaisuutta taustatekijänä kuvaa yhteensä kuusi haastateltava ja niiden nähdään vaikuttavan haasteista ainakin luottamuksen rakentamiseen ja hierarkkisuuteen sopeutumiseen. Poliitiikan näkökulmasta tarkemmin selittäviksi tekijöiksi nostetaan erilainen ja sekava lainsäädäntö sekä Kiinan ja Saudi-Arabian kohdalla ”ideologinen tiukkapipoisuus” ja sananvapauden rajoittaminen.

Yhteiskuntarakenteen kohdalla toistuu jo haasteiden kohdalla esiin nostettu hierarkkisuus sekä väestön paljous. Historiasta selittäviksi tekijöiksi puolestaan nostetaan selkeimmin erilaiset lähtökohdat Suomeen verrattuna sekä kohdemaiden nopea kehitys moderniin yhteiskuntaan.

Sellanen valistusfilosofiasta lähtenyt ajattelu- ja arvomaailma, semmonen meidän tapa nähdä maailmaa, niin meidän täytyy tietysti aina muistaa, että aika pitkäänhan se on Euroopassa kehittynyt, että nää monet maat on paljon nuorempia maita ja yhteiskuntia. Niillä on vielä kipukohdat edessäpäin, mut jotenkin meidän on helppo ehkä vaan äimistellä, että miten täällä nyt ei tää demokratia oikeen toimi. (Haastateltava B)

Uskontojen ja arvojen erilaisuus nimetään yhteensä kahdeksassa haastattelussa ja niiden nähdään selittävän haasteista ainakin tapakulttuuriin sopeutumista sekä arvoristiriitoja. Uskonnot ja arvomaailma linkittyvät vahvasti toisiinsa ja niiden kohdalla esille nousee vaikutus arkipäivään, politiikkaan, käyttäytymiseen ja ihmisarvoon. Erilaisuudesta ja ihmisten arvottamisesta mainitaan lisäksi se, että uskotaan vahvasti tiettyyn totuuteen eikä osata tai edes voida kyseenalaistaa ulkopuolisen itselleen muodostamaa maailmankuvaa.

Se ei oo pelkästään se uskonto, vaan hyvin vahvasti semmonen ihmisten ajattelumaailma ylipäätään, mikä on näissä kulttuureissa tai näissä kontakteissa toimiessa syytä jotenkin muistaa, koska hyvin paljonhan on sitä, että ajatellaan ihmisten arvosta eri tavalla. (Haastateltava B)

Koulutusfilosofioiden erilaisuuteen haasteita selittävänä tekijänä viitataan yhteensä 15 kertaa seitsemän eri haastateltavan toimesta ja sen nähdään aiheuttavan muun muassa käsitteiden väärinymmärryksiä sekä vaikeuttavan viestinnän kohdentamista. Maininnoista nousee vahvasti sekä oppilaan että opettajan erilainen rooli verrattuna Suomen järjestelmään. Kohdemaiden koulutusfilosofioiden kuvataan poikkeavan suomalaisesta opiskelijan vapautta ja “yksilön voimaannuttamista” korostavasta mallista, sillä varsinkin Aasiassa koulutus perustuu vastausten mukaan vahvasti oppilaiden vertailuun, jatkuvaan testaamiseen ja numeeriseen arviointiin. Oppilaan erilaisen roolin lisäksi myös opettajan rooli kuvastuu haastatteluissa hyvin erilaisena, sillä opettajilla ei nähdä olevan missään kohdemaassa juuri lainkaan autonomiaa, ja vuorovaikutuksellinen opetus oppilaiden kanssa tulkitaan kohdemaissa pätevyyden puutteena. Yksi haastateltava kertoo hyvin opettajan kurinalaisesta opetussuunnitelman noudattamisesta, jossa ei jää minkäänlaista tilaa edetä omaan tahtiin tai käyttää omaa persoonaa hyväksi opetustyössä.

Kaikki englannin opettajat olivat 4.4. samassa kohtaa tietyn luokan kanssa siinä oppikirjassa. Koko valtakunta eteni samassa tahdissa ja opettajan opas oli

semmonen, että mä olisin voinu antaa sulle opettajan oppaan ja sä olisit pystynyt opettamaan siellä englantia ihan noin vaan, kun sä vaan seuraat mitä siellä sanotaan ja kuin tehdään. Siellä oli kaikki opettajan fraasitkin valmiina.
(Haastateltava I)

Kommunikaatiokäyttäytymisen erilaisuuden nähdään vaikuttavan muun muassa kommunikaatiokäyttäytymiseen liittyvien väärinymmärrysten sekä hierarkkisuuden ja neuvottelutyylien erilaisuudesta johtuvien yhteisymmärryksen rakentamisen haasteiden taustalla. Eroavaisuuksista merkittävimiksi nostetaan kommunikoinnin suoruuksia, hierarkkisuus ja aikatauluista kiinni pitäminen. Erilaiset tavat kieltäytyä mainitaan hieman eri tavoin muotoiltuna paitsi haasteena, myös niitä selittävänä tekijänä. Samoin esille molemmissa kategorioissa nousee hierarkkisuus, sillä sen erilaisuuden nähdään selittävän hierarkkisuuteen liittyviä haasteita. Näiden lisäksi kommunikointiin ja sen toteutumiseen heijastuvat erilaiset aikakäsitykset, sillä Intian ja Saudi-Arabian kohdalla nousee esille aikataulujen joustavuus: palavereihin tulee koko ajan muutoksia ja “on täysin normaalia” olla tapaamisesta myöhässä.

Yksilön lähtökohdat selittävät lähes kaikkien haastateltavien mukaan monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita ja tarkemmin esille nostetaan oman kulttuurin tiedostaminen, tieto ja tietoisuus vieraasta kulttuurista, kielitaito ja yksilön kokemuksen määrä. Oman kulttuurin tiedostamisen puute haasteita selittävänä tekijänä kerää yksilön lähtökohdista määrällisesti eniten mainintoja ja sen nähdään selittävän monenlaisia haasteita vieraan kulttuurin kohtaamisessa, kun omat reaktiot ja ajatusmallit voivat olla jopa ”yllättäviä”. Esille nousee selkeimpänä suomalaisen kulttuurin tiedostaminen, jotta ”tuntee oman käytöksensä syyt” ja ”välttää turhia viestinvirheitä”. Asiantuntijat kuvaavat, että vastapuolen erilaisia ajatuksia voi olla vaikeaa tulkita tunnistamatta omia lähtökohtiaan ja lisäksi tarvitaan “pelisilmää” tunnistaa herkkyyksiä monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa. Kaksi haastateltavaa täydentää, ettei pidä olettaa muiden kulttuurien olevan samanlaisia kuin oma, sillä niin ajatteleva ja toimiminen aiheuttaa väärinymmärryksiä.

Se vaikuttaa meidän ajattelumalleihin se kulttuuri - - Tietysti joku ihminen ei toimi samalla tavalla kuin minä, kun se tulee toisesta kulttuurista, niin aika helposti ajatellaan, et se ei oo luotettava tai se on tyhmä ja näinhän se ei oikeesti ole, vaan siel on erilaiset ajattelumallit taustalla. (Haastateltava K)

Tiedon ja tietoisuuden puute vieraasta kulttuurista nimetään haasteita selittäväksi tekijäksi seitsemässä haastattelussa ja sen nähdään vaikeuttavan prosessien eteenpäin viemistä monien haasteiden näkökulmasta. Vastauksissa toistuu, että toisen kulttuurin taustojen tunteminen on tärkeää, jotta tiedetään, millaiseen ympäristöön ollaan menossa ja miten siellä toimitaan. Spesifin kulttuuritiedon lisäksi asiantuntijat painottavat tietoisuuden merkitystä, jotta ei jäädä kulttuuritiedon ”vangiksi”, vaan ymmärretään että kulttuurit näyttävät erilaisina erilaisissa tilanteissa ja eri yksilöiden toimesta.

Kielitaito ja erityisesti vahvan englannin kielen puute nousee haastatteluissa esiin yksilön lähtökohtana, joka selittää kielimuuria ja luottamuksen rakentamisen haastetta. Heikon kielitaidon ja erityisesti suullisen kielitaidon kuvataan aiheuttavan haasteita yhteistyön tekemiseen, sillä ei löydetä oikeita tilanteeseen sopivia sanoja ja ilmaisuja. Luontevuuden puute vaikuttaa yhden asiantuntijan mukaan myös ”asiantuntijahabitukseen”, mikä saattaa antaa vääränlaista kuvaa vastapuolelle.

Kokemuksen puute mainitaan useammassa haastattelussa ja asiantuntijat kuvailevat Suomea ”monokulttuuriseksi” maaksi, minkä vuoksi sillä on suuri merkitys, paljonko on maailmalla matkustellut ja viettänyt aikaa. Vähäinen kokemus nähdään suuremmaksi riskiksi sille, ettei välttämättä ymmärretä tai osata tulkita oikein tilanteita ja yksi haastateltavista sanoittaa, että silloin ei ehkä olla totuttu siihen, ettei voida mennä ulkomaille ”suomalaista tapaa toteuttaa” odottaen, että muut muuttavat käytöstään sen mukaan.

7.1.2 Keinoja kohdata haasteita

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen toinen alakysymys on muotoiltu muotoon, jossa haastateltavilta selvitetään keinoja välttää haasteita. Kuitenkin useampi haastateltava tuo heti esille, että haasteiden välttäminen ei ole mahdollista tai edes tarkoituksenmukaista ”haasteethan on haasteita, että siellähän ne on”, vaan tärkeämpää on pystyä asennoitumaan niihin ja kohtaamaan haasteet oikein. Tämän vuoksi jatkossa puhutaan haasteiden välttämisen sijaan niiden kohtaamisesta. Keinoista kohdata monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä haasteita nousee haastatteluissa yhteensä 48 mainintaa, jotka jakautuvat kahteen yläkäsitteeseen: ennakkoon valmistautumiseen ja tilanteessa toimimiseen. Nämä jakautuvat molemmat edelleen kahdeksi alakäsitteeksi, joissa mainintoja on 7 ja 22 välillä vähintään viiden asiantuntijan kuvailemana (ks. taulukko 9). Seuraavissa kappaleissa avataan tarkemmin, miten haastateltavien mukaan monikulttuurisiin vuorovaikutustilanteisiin voi

etukäteän valmistautua ja miten niissä heidän mukaansa kannattaa toimia, jotta haasteiden kohtaaminen olisi sujuvaa.

Taulukko 9. Haasteiden kohtaamisen alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät

Yläkäsite	Alakäsite	Mainintojen lukumäärä	Mainitsijoiden lukumäärä
ennakkoon valmistautuminen	perehtyminen	22	10
	kokemus	7	5
tilanteessa toimiminen	suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin	11	6
	asentoituminen uusiin tilanteisiin	8	5

Ennakkoon valmistautuminen nousee hieman suurempaan rooliin haasteiden kohtaamisessa kuin tilanteessa toimiminen, sillä perehtyminen on selkeästi eniten edustettu alakäsite, joka nousee esiin yhtä lukuun ottamatta kaikissa haastatteluissa. Kaikkiaan ennakkoon valmistautumisen merkityksestä monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteiden kohtaamisessa nousee 29 mainintaa ja toiseksi alakäsitteeksi perehtymisen rinnalle nousee kokemus. Perehtymisen osalta haastateltavat kuvaavat, että on tärkeää ymmärtää yleisesti kulttuurien luonnetta ja tehdä lisäksi “taustatutkimusta” selvittämällä perustiedot maista ja niiden kulttuureista. Kulttuurin kohdalla haastateltavat kokevat tärkeänä perehtyä muun muassa maan politiikkaan, hierarkkisuuteen, toimintatapoihin ja käyttäytymiskulttuuriin. Yleisesti nähdään, että on mahdotonta ja tarpeetonta mennä yksityiskohtiin mutta sen sijaan on tärkeää ymmärtää yleisemmällä tasolla maan kulttuuria, sen haasteita ja “tuulensuuntia”.

Sun ei tarttee, etkä sä pysty menemään semmoselle detaljitasolle, koska se on pitkälti hiljasta tietoo -- mutta tämmösellä laaja-alaisella tasolla ois ehkä hyvä tietää esimerkiks minkälainen poliittinen järjestelmä siellä on. (Haastateltava H)

Kokemuksen haastateltavat kuvaavat helpottavan monikulttuurisia vuorovaikutustilanteita, kun “tietää vähän mistä päin milloinkin tuulee”. Kokemuksen kautta pystyy vastausten mukaan myös muokkaamaan omia mahdollisia ennakkokäsityksiään ja refleктоimaan omaa toimintaansa suhteessa niihin. Toisaalta koulutusviennin parissa työskennellessä tulee myös vastaan samankaltaisia tilanteita, jolloin kerran tilanteen “taklatessaan” osaa myös seuraavalla kerralla toimia paremmin. Oman kokemuksen lisäksi esille nousee myös toisten kokemuksen hyödyntäminen ja yksi haastateltava kuvaileekin tärkeäksi avuksi sitä, että saa “sparrilla” jonkun kokemusta omaavan ja kyseistä kulttuuria tuntevan kanssa.

Pyrkii tiedostamaan, mitkä on ne ennakkokäsitykset ja oletukset, kun sinne menee. Toki kylhän se kokemus vasta sitten tuo sen, että pystyy refleктоimaan niitä suhteessa siihen.

(Haastateltava H)

Tilanteessa toimiminen eli alakäsitteiden mukaan suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin ja asennoituminen uusiin tilanteisiin kerää yhteensä 19 mainintaa seitsemästä eri haastattelusta. Suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin nähdään tärkeänä keinona kohdata mahdollisia vastaan tulevia haasteita monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa ja tämä nostetaan esille 11 kertaa. Oikeastaan kaikkia mainintoja yhdistää se, että suhtautumisessa kannustetaan ymmärtävyyteen, uteliaisuuteen ja avoimuuteen, sillä jotta yhteistyö kulttuureiden välillä voi olla toimivaa, on tärkeää olla aidosti kiinnostunut ja intohimoinen oppimaan uutta toisesta kulttuurista. Lisäksi korostetaan, ettei kulttuureita tulisi erilaisuudesta huolimatta arvottaa eriarvoisiksi, vaikka asioita katsottaisiinkin eri perspektiivistä ja niistä oltaisiin eri mieltä.

Asennoituminen uusiin tilanteisiin nousee esille viidessä haastattelussa ja asennoitumisessa haastateltavat korostavat ennakkoluulottomuuden ja kunnioittamisen tärkeyttä. Uusissa tilanteissa on tärkeää pitää “silmit auki” ja olla menemättä aina “suuna päänä” paikalle, vaan tarkkailla muita ihmisiä ja adaptoitua mukaan muiden ihmisten toimintaan ja käytökseen. Lisäksi tärkeää on suhtautua joustavasti ja olla menettämättä hermoja, sillä tilanteet saattavat usein muuttua ja “mitä tahansa voi tapahtua”. Yksi haastateltava kertoo uusissa tilanteissa käyttävänsä hyväkseen tarvittaessa myös metapuhetta huomatessaan väärinymmärryksen syntyneen.

Jos tulee joku kummallinen tilanne eteen, missä huomaat, et nyt noi ei ainakaan ymmärrä mua, niin sit rupee kertomaan semmoista metapuhetta, että mä nyt käyttäydyn tällä tavalla, koska mun kulttuurissa tai mun työympäristössä tämä asia yleensä hoidetaan tällä tavalla ja toivottavasti se ei loukkaa teitä. Niinku tavallaan avaa sitä tilannetta tai purkaa niitä hankalia tilanteita. (Haastateltava J)

7.2 Kulttuurisen osaamisen merkitys haasteiden kohtaamisessa

Keinoja kohdata haasteita lähestytään tässä tutkielmassa aineistolähtöisen tarkastelutavan lisäksi teorialähtöisesti ja seuraavaksi esiteltävät tulokset on jaettu kulttuurisen osaamisen teoriaviitekehyksen (ks. luku 3) mukaisesti viiteen osa-alueeseen. Kulttuuriseen osaamiseen viittaavia mainintoja löytyy aineistosta yhteensä 934 ja ne jakautuvat niin, että kognitiivisella kulttuurisella älykkyydellä niitä on 339, metakognitiivisella 283, behavioraalilla 156 ja

yksilöllisillä ominaisuuksilla sekä motivaationaalisella kulttuurisella älykkyydellä alle 100. Osa-alueet on jaettu vielä alakäsitteisiin menetelmäosiossa kuvatun teemoittelun mukaisesti ja kunkin alakäsitteen mainintojen ja mainitsijoiden määrät on koottu taulukkoon 10. Mainintojen määrät vaihtelevat 21 ja 147 välillä ja jokaiseen alakäsitteeseen on viitannut vähintään kahdeksan eri haastateltavaa. Seuraavissa kappaleissa kulttuurisen osaamisen tulokset esitellään tarkemmin osa-alueiden ja niiden alakäsitteiden kautta.

Taulukko 10. Kulttuurisen osaamisen alakäsitteiden mainintojen ja mainitsijoiden lukumäärät

Yläkäsite	Alakäsite	Mainintojen määrä	Mainitsijoiden määrä
Yksilölliset ominaisuudet	luonteenpiirteet	55	11
	arvot	43	9
Kognitiivinen kulttuurinen älykkyyks	politiikka	76	9
	yhteiskuntarakenne	61	11
	koulujärjestelmä	38	10
	uskonto	42	9
	arvot	30	8
	kommunikaatiokäyttäytyminen	132	11
Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyyks	tietoisuus omasta kulttuurista	147	11
	tietoisuus vieraasta kulttuurista	136	11
Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyyks	kiinnostuneisuus	21	8
Behavioraalinen kulttuurinen älykkyyks	verbaalinen käyttäytyminen	81	11
	nonverbaalinen käyttäytyminen	26	8
	kommunikaatiokäyttäytyminen	46	11

7.2.1 Yksilölliset ominaisuudet

Yksilölliset ominaisuudet on jaettu kahteen alakäsitteeseen, luonteenpiirteisiin ja arvoihin, joista molemmista löytyy mainintoja lähes yhtä paljon. Luonteenpiirteisiin on viitattu kaikkien asiantuntijoiden toimesta, kun taas arvot nousevat esille yhdeksän haastateltavan vastauksissa. Molempien alakäsitteiden tarkempia sisältöjä kuvataan seuraavissa kappaleissa.

Luonteenpiirteet, jotka haastateltavat kokevat monikulttuurisissa tilanteissa olennaisiksi, ovat kulttuurinen empatia, avoimuus, joustavuus, emotionaalinen vakaus sekä nöyryys. Näistä kaksi ensimmäistä korostuu vastauksissa, sillä lähes jokainen haastateltava mainitsee herkkyyden toisia kulttuureja kohtaan tai kyvyn asettua vieraan kulttuurin asemaan sekä avoimen tai ennakkoluulottoman asenteen. Kommenteista heijastuu myös yksilöllisiä eroja

näiden luonteenpiirteiden suhteen, koska varsinkin vieraan kulttuurin asemaan asettuminen koettiin sekä helppona että haastavana yksilöstä riippuen. Kuudessa haastattelussa painottuu tämän kaksikon lisäksi joustavuus ja emotionaalinen vakaus, sillä ”kameleonttimaisuus”, ”sopeutuvuus”, ”hermokontrolli” ja ”kaaoksen sietokyky” sekä näitä kaikkia yhdistävä ”resilienssi” nähdään keskeisiksi monikulttuurisissa tilanteissa, joihin usein liittyy nopeita käänteitä ja muuttuvia tilanteita. Nöyryyteen puolestaan viitataan yhdessä haastattelussa useampaan otteeseen ja siinä vahvuudeksi nimetään sopiva nöyryys, jossa ei kumarrella, mutta ei myöskään näyttäytyä ”maailmanomistajina”. Sosiaalinen aloitteellisuus sen sijaan nousee esille vain yhdessä haastattelussa, jossa todetaan, ettei ”siinä onko introvertti vai ekstrovertti oo välttämättä mitään väliä” ja luonteenpiirteen sijaan tärkeäksi nimetään harjoiteltavissa olevat ihmissuhdetaidot.

Arvot, jotka haastateltavat näkevät vaikuttavan omaan toimintaansa monikulttuurisissa tilanteissa, ovat individualistisuus, vapaus ja tasa-arvo. Nämä kolme arvoa ovat osittain päällekkäisiä ja ne nousevat jossain muodossa esille lähes kaikissa haastatteluissa. Yksilökeskeisyyttä kuvataan suorien mainintojen lisäksi muun muassa sillä, että ”perhekäsitys on aika pieni”, ”on selvittävä ja pärjättävä omillaan” ja omat ratkaisut ovat omia, eivätkä perheen valintoja. Mahdollisuus tehdä omia päätöksiä linkittyy suoraan vapauden arvoon, jossa arvokkaana pidetään tämän lisäksi vapautta tiedonhakuun, ajatteluun, mielipiteen ilmaisuun, kritisointiin, uskonnon harjoittamiseen, työn ja kumppanin valintaan sekä pukeutumiseen. Sekä individualistisuus että vapaus yhdistyvät myös tasa-arvoa kuvaaviin vastauksiin, joissa keskeisenä nähdään jokaisen yksilön arvokkuus ja vapauksien oikeudenmukainen sekä tasavertainen toteutuminen. Erityisesti sukupuolten välinen yhdenvertaisuus korostuu tasa-arvoa käsittelevissä kommentteissa. Kahdessa haastattelussa pohditaan arvojen ohella ydinarvojen pysyvyyttä sekä halua pitää niistä kiinni.

...yks keskeinen termi on ollu core ja flex eli ydin ja joustavuus, et mieltii, mitkä on itsessään sellasii arvoja, joita ei missään tapauksessa haluu muuttaa, mitkä on itselle tärkeitä ja mistä haluu pitää kiinni. Ja sitten mieltii et, mitkä on semmosii asioita, missä voi joustaa ja mitkä ei oo niin tärkeitä. (Haastateltava J)

7.2.2 Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys

Kognitiivisen kulttuurisen älykkyuden tulokset on jaettu kuuteen alakäsitteeseen, jotka ovat politiikka, yhteiskuntarakenne, koulujärjestelmä, uskonto, arvot ja kommunikaatiokäyttäytyminen. Yläkäsitteestä voidaan erottaa sekä yleinen että spesifi

kulttuuritieto luvussa kolme esitellyn jaon mukaisesti ja jokaista alakäsitettä käsitelläänkin ensin yleisellä tasolla, jonka jälkeen siirrytään tarkemmin kohdemaita käsittelevään spesifiin kulttuuritietoon. Kokonaisuudessaan mainintoja on yli kolmesataa, mutta koska tulosten esittelyssä selvästi erotellaan kohdemaat toisistaan, on mainintojen ja mainitsijoiden määrät koottu vielä erikseen kohdemaittain taulukkoon 11. Maakohtaisten alakäsitteiden mainintamäärät vaihtelevat 6 ja 47 välillä ja mainitsijoita on jokaisessa osiossa kolmesta seitsemään. Seuraavissa kappaleissa avataan näiden mainintojen sisältöjä alakäsitteittäin yllä mainitusti sekä yleisesti että spesifisti kohdemaiden näkökulmista.

Taulukko 11. Kognitiivisen kulttuurisen älykkyyden mainintojen jakautuminen Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian välillä

Alakäsite	Kohdemaat	Mainintojen määrä	Mainitsijoiden määrä
politiikka	Kiina	29	7
	Intia	26	5
	Saudi-Arabia	21	4
yhteiskuntarakenne	Kiina	18	7
	Intia	22	6
	Saudi-Arabia	22	6
koulujärjestelmä	Kiina	23	6
	Intia	8	3
	Saudi-Arabia	7	4
uskonto	Kiina	8	5
	Intia	14	4
	Saudi-Arabia	20	5
arvot	Kiina	6	3
	Intia	6	3
	Saudi-Arabia	18	5
kommunikaatiokäyttäytyminen	Kiina	47	6
	Intia	38	5
	Saudi-Arabia	47	6

Politiikka vaihtelee suuresti maiden välillä ja haastattelujen perusteella on tärkeää ymmärtää, että eri kulttuureissa on erilaisia poliittisia järjestelmiä ja suuntauksia, jotka heijastavat maan historiaa ja geopoliittista asemaa. Spesifissä kulttuuritiedossa nousee esille neljä paljon mainintoja kerännyttä tekijää, jotka kohdemaiden politiikasta olisi hyvä tietää: valtiomuoto, sananvapaus, yleinen ulkopoliittinen ja koulutusviennin kannalta erityisesti

koulutuspoliittinen suuntautuminen sekä korruptoituneisuus. Kiina ja Saudi-Arabia nimetään yksimielisesti diktatuureiksi, joissa sananvapautta on rajoitettu, kun taas Intia nähdään vähintäänkin ”nimellisenä demokratiana”. Lähes kaikki Kiinan kanssa työskennelleet asiantuntijat nostavat esiin jollain tavalla autoritääristä yksipuoluejärjestelmää, jota kuvataan muun muassa ”ideologisesti tiukkapipoiseksi”, ”keskusvaltajohtoiseksi”, ”kommunistiseksi” ja ”sisäänpäin kääntyneeksi”. Sananvapaus on rajallista, sillä maassa on selvä rajanveto sen välillä ”mistä saa puhua ja mitä saa tehdä” sekä ”mistä ei saa puhua ja mitä ei saa tehdä”. Mielenpitoilmaisun haasteeksi nähdään tiukkojen rajoitusten lisäksi rajattu pääsy tutkittuun tietoon sekä niin kutsuttu konsensuskulttuuri tai konformismisuus.

Kiina on enemmän konsensuskulttuuri, mitä tulee isoihin yhteiskunnallisiin linjoihin, et siel on aika vaikee tulla esiin ja esittää jotain aivan poikkeavaa ajatusta, et tämmönen konformismi on Kiinassa sellanen rasite. (Haastateltava A)

Saudi-Arabian kohdalla autoritäärinen monarkia nousee esille tavalla tai toisella lähes kaikkien maan kanssa työskennelleiden asiantuntijoiden toimesta. ”Saudiperheen johto” nähdään ”keskusvaltajohtoiseksi” ja sananvapautta rajoittavaksi, jossa tehdään ”just niin kun johtaja eli tässä tapauksessa nyt se kruununprinssi määrää”. Kaksi haastateltavaa toteaa kuningashuoneen vallan ja vapaiden vaalien puuttumisen myötä, ettei ”siellä voi oikein puhua edes politiikasta” ja lisäksi politiikan rajaamista haastaa uskonnon kietoutuminen siihen.

...niit ei voi niinku erottaa, vaik mä nyt puhun uskonnosta ja politiikasta tai yhteiskunnasta, ni niit ei voi erottaa, kun ne on yhtä sekä ihmisten sisällä että siinä yhteiskunnassa. (Haastateltava C)

Intian valtiomuotoa kuvaillaan ”maailman suurimmaksi demokratiaksi”, ”funktionaaliseksi demokratiaksi” ja ”nimelliseksi demokratiaksi”. Yhtä mieltä maan kanssa työskennelleet asiantuntijat ovat siitä, että Intiassa vallitsee demokraattinen kulttuuri, jossa on olemassa ”vapaan debatin ja kritiikin historia” eli toisin sanoen maassa on vapaus mielenpitoilmaisuuksiin. Poliittinen valta jakautuu vastausten mukaan usean puolueen kesken, joista osa on kansallisia ja osa osavaltiospesifejä toisistaan suurestikin poikkeavia pienpuolueita.

Intian poliittinen kartta on aika värikäs itse asiassa ja on näit alueellisia osavaltiospesifejä puolueita ja erot on todella todella merkittäviä -- tää on ristiriitainen maa, että täältä puuttuu ehkä semmoinen konformismin imperatiivi, elikkä kyl täällä räiskyy, riidellään ja ollaan eri mieltä. (Haastateltava A)

Yleinen ulkopoliittinen suuntautuminen on haastattelujen mukaan Kiinassa pois päin lännestä ja Intiassa länteen päin, kun taas Saudi-Arabiassa ”kamppaillaan” oman kulttuurin ja läntisten vaikutteiden välillä. Nämä laajat ja karkeat linjaukset heijastuvat myös koulutuspolitiikkaan, sillä vastausten mukaan koulutusvienti Kiinaan on vaikeutunut sisään päin kääntyneen koulutuspolitiikan myötä, kun taas Intiassa ja Saudi-Arabiassa suhtaudutaan myönteisesti kansainväliseen koulutusyhteistyöhön.

Koulutusviennin osalta Kiinasta on aika paljon monet suomalaiset toimijat vetäytyneet pois, kun siel on tullu nää uudet lait tän perusopetuksen ja lukio-opetuksen osalta, eli tää ulkopuolinen tarjonnan rajottaminen ja tämmönen niinku preppauspuoli käytännössä kiellettiin.

(Haastateltava G)

2020 julkaistiin tämmöinen uusi koulutuspolitiikka new education policy ja se on hyvin suopea koulutusviennille ja itse asiassa koulutuksen kaupalliselle puolelle ja myöskin kannustaa kovasti ulkomaisia toimia perustamaan kampuksia Intiaan. (Haastateltava A)

Korruptoituneisuus nousee vastauksissa esille edellisiä poliittisia tunnuspiirteitä vähemmän, mutta kuitenkin jokaisen maan kohdalla sen mainitsee vähintään yksi asiantuntija. Kiinan kohdalla kuvataan, että aatelisto ”harrastaa koulutusbisnestä”, mikä vaikuttaa päätöksiin. Intiasta puolestaan nimetään ”voiteluraha”, joka usein nousee koulutusviennissäkin puheeksi ja Saudi-Arabiassa mainitaan, ettei taustallisilla meriiteillä aina ”päihitetä” rahan arvoa.

Yhteiskuntarakenne kuvastaa haastateltavien mukaan hierarkkisuutta, josta vastausten perusteella on hyvä ymmärtää paitsi maiden erilaisuus myös se, että rakennetta selittävät ja ylläpitävät eri kulttuureissa erilaiset tekijät. Kaikkia kohdemaita kuvataan voimakkaan hierarkkisiksi ja eriarvoisuutta ihmisryhmien välillä näkyväksi, mutta näitä selittävät tekijät poikkeavat selvästi kolmikön välillä. Kiinaa kuvataan ”meritokratiaksi” ja ”luokkayhteiskunnaksi”, jossa koulutus määrää yhteiskunnallisen aseman, eikä korkeisiin tehtäviin päädytä ”sattumalta”. Koulutukseen pääsyyn vaikuttavat haastattelujen mukaan asuinpaikka ja perheen varallisuus, sillä kaupunkien ja maaseudun välillä kuvataan olevan ”hervittävä ero” siinä, kenellä on varaa kouluttautua enemmän ja paremmissa kouluissa. Hierarkkisuus näkyy yhteiskunnassa lisäksi muun muassa ”auktoriteetin kunnioittamisena” ja siinä, että ”kaikki johdetaan ylhäältä alas”.

Se on niin kerroksellinen se Kiina, että heillä on niin selkeä se hierarkia ja struktuuri ja alistussuhteet -- et niinku siis tittelillä on ollut valtavan iso arvo tuolla kulttuurissa toimimisessa. (Haastateltava E)

Intiassa yhteiskunnallinen eriarvoisuus selittyy useamman vastaajan mukaan kastijärjestelmällä, joka on ”perustuslaissa kumottu”, mutta edelleen ”piilossa”, eikä suinkaan poistunut käytännöstä. Yksi haastateltava tiivistää, että maan eriarvoisuus on niin ”syvälle juurtunutta” ja ”hienosyistä”, että sitä on vaikeaa ymmärtää. Toinen puolestaan näkee, että hierarkkisuutta selittää osittain se, että valtavalle ihmisjoukolle on keksittävä tekemistä ja silloin ”jokaisella on se pieni tehtävä hoidettavana”. Yksimielisiä kaikki Intian kanssa työskennelleet ovat siitä, että järjestelmä juontaa juurensa hindulaisuuden jälleensyntymiseen ja karmaan, mikä haastaa tasa-arvoista kehitystä.

He uskoo siihen, että ihminen palautuu seuraavaan elämään edellisen elämän perusteella. Niin siel on oikeesti ihan sivistyneitä ihmisiä, jotka ajattelee, että tuo köyhä lapsi, joka tossa kadulla asuu, on edellisessä elämässään tehny vaan jotain niin kamalaa, et se on niinku ihan perusteltu tai ihan ookoo, että se nyt on sitten tossa tilassa, koska se on niinku ansainnu sen. (Haastateltava B)

Saudi-Arabiassa asema yhteiskunnassa määräytyy haastatteluiden mukaan suvun ja syntyperän perusteella. Maata kuvataan entiseksi ”klaaniyhteiskunnaksi”, jossa suvuilla ja heimoilla on edelleen keskenään eriarvoinen asema niin, että ”mitä lähempänä on sulttaanin tai hallitsijan sukua niin sen hienompihan sit tietysti on”. Siirtotyöläisten suuri määrä maassa nostetaan useassa haastattelussa esille ja eriarvoisuus heidän ja kantaväestön välillä koetaan yhteiskunnassa näkyväksi. Erot työtehtävien välillä ovat suuria, sillä siinä, missä moni mainitsee korkeamman yhteiskuntaluokan tottuneen palvelemiseen, tekevät siirtotyöläiset pääasiassa ruumiillisen työn.

Jos henkilö on hyvässä asemassa niin fyysistä rasitusta ei ole, kun se ei oo se juttu, et suorittavassa työssä olevat ihmiset hikoilee. -- Ei ehkä tuu esimerkiks ottaneeks huomioon sitä, että henkilöt ei välttämättä oikein oo kykeneviä kauheen pitkii matkoi kävelemään tai bussiin nousu Suomessa, kun on tämmösii korkeita busseja voi olla haastavaa. (Haastateltava G)

Koulujärjestelmä voi toisintaa edellä kuvattua hierarkiaa ja sen vaihtelevuudesta haastattelujen mukaan tärkeintä on ymmärtää koulutuksen kontekstisidonnaisuus. Kohdemaista nousee vastauksissa esille havaintoja koulutuksen eriarvoisuudesta, opettajan asemasta ja oppimisfilosofiasta. Kiinan kohdalla eriarvoisuuden syyksi nähdään asuinalueiden eritasoiset koulut ja perheen taloudellinen mahdollisuus kustantaa lisäkoulutusta. Eniten eriarvoisuutta koskevia mainintoja kerää Intia, jossa kolmea haastateltavaa lainaten on suuria ”kouluttamattomia massoja” ja niin kutsuttuja ”last mile” -kouluja eli ”vihoviimeisiä

perässäjuoksijoita” sekä eliitin huippukouluja, joissa ”tahkotaan maailman kovimpia tuloksia”. Saudi-Arabiasta sen sijaan esille nousee sukupuolten välinen koulusegregaatio, mutta näitä kouluja tai muutenkaan koulutusta ei arvoteta vastauksissa mihinkään suuntaan. Opettajan rooli kuvataan kaikissa kohdemaissa hyvin säädellyksi ja ylhäältäpäin annettua opetussuunnitelmaa tulee noudattaa tiukasti.

Opettajalla ei oo autonomiaa, vaan opettaja tekee just sen, mitä hänen käsketään tehdä ja semmonen luova ajattelu ja itsenäinen ajattelu ei oo toivottavaa -- opettajan työ on enemmän semmosta tottelemista (Haastatteltava I)

Oppimisfilosofiassa korostuu Aasian maissa tehokkuusajattelu, kun taas Saudi-Arabian ei nähdä mahtuvan tehokkuusmuottiin. Opetussisältöjen eroista esille nousee muun muassa uskonnon opetus, joka on Kiinassa kiellettyä ja Saudi-Arabiassa kaiken keskiössä. Eniten viitataan Kiinan ja Intian oppimiskäsityksiin ja sieltä vahvimmin nousee esille auktoriteetteihin pohjautuva opettajalähtöinen lähestymistapa. Kiinalainen koulutus tiivistyy tämän lisäksi sanontoihin ”pressure cooker” ja ”kielletty kriittisyys”, sillä läksyjen ja opetuksen määrä on suurta, mutta samanaikaisesti ”yhteiskunnallisista, historiallisista ja kulttuurisista asioista on vaan tietyt totuudet ja mitään ei saa kyseenalaistaa”.

Mulle tuli nää Intian asiantuntijat sanomaan, et he ei voi käsittää tätä, että mitä tässä tapahtuu. He oli hyvin haltioissaan siitä, että lapset juoksivat vapaasti, kukaan ei komenna niitä jonoon ja niillä saa olla hauskaa ja niitä jopa kannustetaan siihen, että niillä on hauskaa. (Haastateltava A)

Sanoin, että ei meil oo viikonloppuna kursseja, että se on vapaa-aikaa ei silloin kuulu tämmösiä oikeestaan järjestää, ja hän (kiinalainen yhteistyökumppani) nauraa ja sanoo että voi voi minkälaista ajan tuhlausta että nuoriso ei täällä haaskaa aikaa. (Haastateltava E)

Uskonto ja uskonottomuus sekä molempien vaikutukset yhteiskuntaan ovat haastattelujen mukaan tärkeitä ymmärtää sen ohella, että erilaisista uskonnoista on hyvä hahmottaa keskeisiä periaatteita. Uskontojen näkyvyys kaikissa kohdemaissa on vastausten perusteella selvää, vaikkakin valtauskonnot ja suhtautuminen eri uskontoihin tai uskonottomuuteen vaihteleekin suuresti. Kiinasta mainitaan selvästi ateistisuus ja sen hallitseva asema kommunistisen ja kungfutselaisen historian sekä politiikan läpitunkevuuden seurauksena. Muitakin uskontoja kyllä harjoitetaan, mutta niiden vaikutukset moraalikäsitteisiin ja näkyvyys arkipäivässä ovat vastausten mukaan melko vähäisiä, sillä uskonnollisia rituaaleja seurataan lähinnä suurissa elämäntapahtumissa, kuten syntymän ja kuoleman kohdalla.

Yhtäältä murehditaan, että ei ole eettistä koodia, koska ei ole uskonnollista traditiota, vaan maa on sekulaari ja halutaan tämmöstä järjestelmää, mutta sitten samalla pelätään sitä vallan menetystä jonnekin muualle. (Haastateltava A)

Intian uskontokenttää kuvataan ”värikkääksi”, sillä vastausten perusteella siellä on näkyvästi esillä monenlaisia uskontoja. Maa nimetään kuitenkin pohjimmiltaan hindulaiseksi valtioksi, sillä enemmistö väestöstä edustaa tätä uskontoa ja se vaikuttaa myös yhteiskuntajärjestelmän taustalla esimerkiksi jo esitetyn kastijärjestelmän oikeutuksessa. Kaksi haastateltavaa kokee hindulaisuuden aseman vahvistuneen viime vuosina, kun hindunationalistisella kansallispuolueella on ollut hallussaan enemmistö parlamentin paikoista. Uskonnon kuvataan vaikuttavan maassa myös luonnon kunnioitukseen ja erityisesti lehmien suojeluun.

... siel on tiellä kaks lehmää ja ne ei liiku nii se voi olla, et sä oot tunnin myöhässä palaverista ja se on ihan normaali ja ne on tottunu siihen, et sit koko päivän aikataulu menee sen mukaan uusiks. (Haastateltava K)

Saudi-Arabian kohdalla uskonto sanoitetaan ”yhteiskuntaa läpileikkaavaksi asiaksi”, sillä kaikki maan kanssa työskennelleet asiantuntijat kuvaavat tavalla tai toisella sen muodostavan ison osan ihmisten elämästä ja sanelevan heidän toimintaansa. Yksi asiantuntija nostaa esille myös maan johtavan aseman islamilaisessa maailmassa, mikä lisää entisestään uskonnon painoarvoa. Konkreettisia huomioita, joita saudien puhdasoppisesta islamin uskosta olisi vastausten mukaan hyvä tietää, ovat Sharia-laki, pukeutumiskoodit, rukousajat, ramadan, alkoholin sääntely sekä moniavioisuus. Kaksi haastateltavaa myös muistuttaa, että islam ei hyväksy muita uskontoja, eikä varsinkaan ateistisuutta, jossa ”yksilö asettuu jumalan yläpuolelle”.

Islamihan on sellanen uskonto, että se on muut poissulkeva eli se ei ole tasa-arvoinen keskustelu missään nimessä, vaikka kyllä he tietää, et mä oon kristitty, mut siit ei puhuta. (Haastateltava C)

Arvot ja niiden väliset eroavaisuudet kulttuurien välillä olisi vastausten perusteella hyvä tunnistaa, mutta samalla korostetaan arvojen samankaltaisuutta, sillä arvomaailmat voivat myös yhdistää muuten erilaisia kulttuureita. Kohdemaita yhdistää vastausten perusteella kollektiivisuus, sillä yhteisöllisyys nousee esille kaikkien maiden kohdalla yhteensä seitsemän eri asiantuntijan toimesta.

Aasiassa oppilas nähdään hiukan mekanistisena osana isompaa kokonaisuutta tai esimerkiksi perhettä ja sukua ja hänen pitää tuottaa kunniaa, suorittaa, pärjätä ja tuottaa myöskin rahaa perheellensä (Haastateltava A)

Saudeissa viikonloput on aina perheelle, et se on aina koko perjantai, lauantai, sunnuntai ne on niinku perheaikaa -- et kyl se korostu se rakkaus ja kunnioitus sitä perhettä kohtaan ja lapsia kohtaan ja vanhempia kohtaan. (Haastateltava H)

Muita arvoja, joita kohdemaista nostetaan esille, ovat Kiinassa korkea työn ja koulutuksen arvostus sekä Saudi-Arabiassa naisten ja miesten välinen epätasa-arvo. Kaksi haastateltavaa kuvailee, miten työtä, opiskelua, tuloksia ja etenemistä kunnioitetaan kiinalaisessa arvomaailmassa hyvinkin paljon, mikä linkittyy haastateltavien mukaan paitsi meritokratiaan myös edellä mainittuun pyrkimykseen parantaa perheen mainetta. Kaikki Saudi-Arabiassa työskennelleet puolestaan mainitsevat sukupuolten välisen eriarvoisuuden, joka näkyy selvästi yhteiskunnassa, jossa ”naisille ei anneta tasa-arvoista asemaa”. Eriarvoisuus näkyy muun muassa työelämässä, sillä naisilla on vastausten perusteella selvästi rajatummalla mahdollisuudet osallistua ”miesten pyörittämään bisnekseen”.

Kommunikaatiokäyttäytyminen ja siihen liittyvät normit korostuvat aineistosta, sillä alakäsitteeseen liittyviä mainintoja löytyy haastatteluista yhteensä 132 ja erilaisten käyttäytymismallien tunnistaminen nähdään monikulttuurisissa tilanteissa keskeiseksi. Kohdemaiden kommunikaatiokäyttäytymisestä nousee vastauksissa esille kommunikoinnin suoruus, tunneilmaisu ja elekieli, hierarkkisuus, oman kielen vaikutus kommunikoinnin taustalla sekä jotkin vuorovaikutukseen vaikuttavat tapakulttuurin ominaispiirteet. Kiinaa ja Intiaa yhdistää taipumus epäsuoraan viestintään, sillä molempien kohdalla useampi asiantuntija mainitsee, ettei ”ei” sanaa juuri koskaan sanota suoraan, vaan ”sanotaan jotain ihan muuta” ja ollaan ”päällisin puolin kohteliaita”. Samoissa kommentteissa epäsuoruus linkitetään moneen otteeseen hyvän maineen ylläpitämiseen, sillä kasvojen säilyttämistä ”varjellaan hyvin hyvin tarkkaan”. Saudi-Arabian tyyliä kuvataan puolestaan sekä epäsuoraksi että suoraksi ja samatkin haastateltavat mainitsevat havainneensa molempia.

Hyviin tapoihin kuuluu se että 'ei' ei sanota oikeestaan missään tilanteessa. -- Yleinen sana siellä on inshallah eli niinku tarkoittaa, että 'no jos luoja suo' tyyppisesti, mutta sitähan käytetään puhekielessä joka paikassa, jos sanotaan että 'I will get back to you tomorrow inshallah' niin se on jo vahva ei ehkä ja sit, jos sanoo että 'I will get back to you next week inshallah' niin se on jo sitten semmonen, et en odottais, et sielt otetaan yhteyttä ollenkaan. -- Mut sit heiltä saattoi ihan yllättäen tulla joku käsky, että jotku materiaalit tai jotain pitää

toimittaa niinku heti, vaikka sitä ei oltu sovittu, mut jotenkin mä tulkitsin et se oli semmonen ehkä vallankäytön keino. (Haastateltava G)

Kaikkien maiden tunneilmaisua ja elekieltä käsittelevistä kommenteista enemmistö korosti hillittyä nonverbaalista viestintää, mutta koko kolmikon kohdalla on havaittavissa myös hajontaa asiantuntijoiden kesken. Neljä Kiinan asiantuntijaa mainitsee ”pokerinaaman” ja kaksi muuta lisää tähän hillityn kehonkielen ja tunteiden ilmaisun välttämisen. Yksi haastateltava on puolestaan sitä mieltä, että kiinalaisten kasvoista pystyy lukemaan heidän tunnetilansa ja mielipiteensä, vaikka sanallinen ilmaisu olisikin ristiriidassa sen kanssa. Intian elekielelle tyypillisintä piirrettä sanoitetaan pään ”keikutteluksi”, ”nyökyttelyksi” tai ”pudisteluksi” ja sen tulkitseminen koetaan maininnoissa yhdenmukaisesti haastavaksi. Muuta sanatonta viestintää ja tunneilmaisua sen sijaan kuvataan kahdessa haastattelussa ”pidättyväiseksi” ja ”hillityksi”, kun taas yksi asiantuntija mainitsee, että intialaisten eleiden käyttö on vahvaa. Saudi-Arabian kohdalla kommentit jakautuvat tasan niin, että kaksi haastateltavaa mainitsee ”pokerinaaman” tai ”eleettömyyden” ja kahden muun kommenteissa nousee esille ”vahva elehdintä” tai ajatusten lukemisen helppous kasvoilta. Yksi puolestaan tunnistaa molemmat, sillä hän kuvailee, ettei tunteita yleensä näytetä julkisesti, mutta ”kyllähän siel on käsien huidontaa ja muuta, kun innostutaan”.

Kommunikaatiokäyttäytymisen hierarkkisuus nousee esille kaikissa kolmessa maassa aivan kuten yhteiskunnan hierarkkisuuskin ja tämän lisäksi Saudi-Arabian kohdalla viitataan useasti miesten ja naisten välisiin käyttäytymisnormeihin vuorovaikutustilanteissa. Kiinassa ja Intiassa byrokratian määrä kommunikoinnissa on vastausten mukaan suuri ja toinen molempia yhdistävä tekijä tapaamisissa on se, että ”pomo puhuu ja muut vaan kuuntelee”. Yksi Kiinan asiantuntija mainitsee myös, että neuvottelutilanteissa keskustelevien osapuolien tulee edustaa samaa hierarkkista tasoa, mikä näkyy esimerkiksi ammattinimikkeiden tärkeytenä. Saudi-Arabiasta esille nousee sukupuolten välinen segregatio, mikä puolestaan näkyy miesten ja naisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sen vähäisyydessä.

Semmosiakin kohtaamisia mulla on ollut, missä niin kun miespuolisen saudin kanssa niin näkee, et se vastapuoli on täysin hämmentynyt ja hän ei osaa keskustella, koska siis siinä on vaan rakentunu semmonen muuri, koska hänet on kasvatettu tietyllä lailla ja hän on kasvanut tietys yhteiskunnassa. (Haastateltava C)

Oman kielen vaikutus kommunikoinnin taustalla voi haastateltavien mukaan vaikuttaa kommunikointiin ja vieraan kielen käyttöön kielitaidon ohella. Kaikki haastateltavat

kommunikoivat koulutusvientitilanteissa kohdemaiden kanssa pääasiallisesti englanniksi ja siksi tulokset oman kielen vaikutuksesta esitetään seuraavaksi englannin kielen näkökulmasta. Kaksi asiantuntijaa kuvailee, että Kiinassa on useita mandariinikiinan puhuttuja versioita, joiden puhujat eivät välttämättä ymmärrä toisiaan, mutta joita yhteneväinen merkkikieli yhdistää. Heidän tulkintojensa mukaan merkkikielen graafisuus on yksi selittävä tekijä sen taustalla, että kiinalaisten kerrontatyyli on usein hyvin kuvailevaa ja siinä ”rakennetaan jänniä kaaria”. Mandariinikiinan ääntämistavat poikkeavat englannista ja siksi englantia puhutaan usein myös erilaisella nuotilla. Intiassa puolestaan on ”satoja erilaisia kieliä”, joista kaksi yleisintä on vastausten perusteella hindi ja englanti. Hindi on englantia kuvailevampi kieli ja siksi myös intialaisten puhetyyli koetaan usein kiinalaisten tavoin kuvailevaksi. Englannista sen sijaan mainitaan Intian ”oma murre”, johon liittyy erilainen ääntämistapa ja sanasto. Lisäksi esille nousee intialaisten tapa käyttää paljon lyhenteitä, sillä niillä osoitetaan maassa asiantuntijuutta ja osaamista käsiteltävässä asiassa. Saudi-Arabian kohdalta oma kielen vaikutuksesta on vain yksi maininta, jonka mukaan uskonnollisia arabian sanoja, esimerkiksi aiemmin lainatussa kommentissa esiintynyt ”inshallah”, lisätään englannin kielen sekaan.

Vuorovaikutukseen vaikuttaviksi tapakulttuurin piirteiksi mainitaan aikakäsitys, tervehtiminen, lahjat ja epäkunnioittavat eleet. Neuvottelu-, koulutus- tai mikä tahansa vuorovaikutustilanteen toteutuminen ja asioiden sopiminen edellyttää aikataulutusta, johon vaikuttaa vastausten mukaan käsitys ajasta. Kiinalaista aikakäsitystä kuvataan hyvin täsmälliseksi, sillä erään asiantuntijan kokemuksen mukaan, ”jos neuvottelu alkaa kymmeneltä, on paras olla paikalla myös silloin tai jopa vähän etukäteen”. Intiaa ja Saudi-Arabiassa sen sijaan yhdistää joustava aikakäsitys, sillä esimerkiksi intialaisten kanssa ”jos sovitaan, että dinneripalaveri alkaa kuudelta, niin se voi olla, että kaheksalta vasta saat ruokaa” ja saudien ”vartti voi venyy puoleks tunniks ja puol tuntia tunniks”

Tervehtimistavoista mainitaan, ettei ylimääräinen kosketus tai halaaminen kuulu mihinkään kohdemaahan, sillä kaikkien kolmen kulttuurin edustajat haluavat pitää kiinni omasta tilastaan. Kättelyä ei vastausten mukaan tulkita loukkaavana missään maassa, mutta Saudi-Arabiassa vastakkaisen sukupuolen kättelyyn suhtaudutaan vaihtelevasti. Lahjojen antamisen perinne puolestaan nousee esille kiinalaisten ja intialaisten kanssa toimineiden henkilöiden puheista, sillä se nähdään näissä kulttuureissa ”koreografiseksi jutuksi”, jonka merkitys vain korostuu hierarkiassa ylöspäin siirryttäessä. Käyntikortti on näissä maissa ”mitä suurin lahja” ja se kuten kaikki muutkin lahjat ojennetaan ja vastaanotetaan kahdella kädellä, mikä symboloi filosofisesti ”rehellisyyttä” ja ”vilpittömyyttä”, koska silloin toisessa kädessä ei

voida pitää kuvainnollisesti asetta. Käyttäytymismallia noudatetaan yhden haastateltavan mukaan Kiinassa paljon tiukemmin kuin Intiassa, jossa lahjoja voidaan antaa myös ”kasuaalimmin yhdellä kädellä”. Saudi-Arabiassa sen sijaan vasemmalla kädellä ei tulisi yhden vastaajan mukaan koskaan antaa tai ottaa vastaan mitään, eikä varsinkaan syödä käsin, sillä sen nähdään olevan ”likainen”. Toinen epäkunnioittava ele maassa on jalkapohjien näyttäminen, joka nousee esille useammassa haastattelussa.

7.2.3 Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys

Metakognitiiviseen kulttuuriseen älykkyteen viittaavia mainintoja on yhteensä lähes kolmesataa ja niistä johdetut tulokset erotellaan kahdeksi alakäsitteeksi, jotka ovat tietoisuus omasta kulttuurista ja tietoisuus vieraasta kulttuurista. Vastaukset ovat kohdemaista riippumatta melko yhtenäisiä, minkä takia ne esitetään seuraavissa kappaleissa pääsääntöisesti yleisessä muodossa ja tiettyyn kulttuuriin viitataan vain silloin, jos sen kohdalta nousee esille jotain muista maista poikkeavaa.

Tietoisuus omasta kulttuurista sisältää haastattelujen mukaan tietoisuuden omasta kulttuuri-identiteetistä ja omista kulttuurisista linseistä sekä tietoisuuden omaan kulttuuriin kuuluvan koulujärjestelmän ominaispiirteistä. Vastausten mukaan kulttuuri-identiteetissä painottuu paitsi suomalaisuus, myös pohjoismaalaisuus, eurooppalaisuus ja länsimaalaisuus. Kolme asiantuntijaa mainitsee, että mitä kauemmas Suomesta lähtee, sitä ”laajempänä” ja ”kirkkaampana” omat juurensa hahmottaa. Kulttuurinen tausta vaikuttaa sekä arvomaailmaan että käyttäytymisen normeihin, joiden kuvataan selittyvän isolta osin historialla. Eurooppalainen kulttuurihistoria ja siihen kuuluva valistusfilosofia mainitaan kolmessa haastattelussa, sillä sen nähdään muuttaneen ihmisten arvokäsityksiä.

Me ollaan käyty läpi eurooppalainen historia, käyty läpi valistusaatteet ja romantismi ja tämmösiä isoja 1700- ja 1800-luvun muutoksia, jotka muutti ihmisten tapaa ajatella suhdetta Jumalaan tai ihmisarvoa, ihmisen ainutlaatuista arvoa eli meillä Euroopassa arvostetaan ja ymmärretään, että jokaisella elämällä on valtava merkitys ja jokainen ihminen on yksilö ja sehän näkyy meidän koulutusjärjestelmässä. (Haastateltava A)

Jokaisen ihmisen arvokkuus yksilönä näkyy edellisen lainauksen lisäksi haastateltavien esille nostamissa henkilökohtaisissa arvoissa eli individualistisuudessa, vapaudessa ja tasa-arvossa (ks. luku 7.2.1.), joiden tiedostaminen koetaan monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden kannalta keskeiseksi. Eurooppalaisesta historiasta nähtiin lisäksi olennaisena tunnistaa

imperialistinen tausta, vaikkakaan se ei ”onneksi ole suoraan suomalaisten taakka”. Tämä kokemus korostuu intialaisten kanssa työskennelleiden kohdalla, sillä kaksi heistä mainitsee, ettei suhtautuminen Iso-Britanniaan ole täysin normalisoitunut ja maassa vallitsee yhden asiantuntijan mukaan edelleen jonkinlainen ”kolonialistinen hangover”. Muun muassa tämän historiallisen tapahtuman johdosta, on haastateltavien mukaan tärkeää muistaa muita kulttuureita tarkastellessa, ettei ”omassa historiassamme kaikki ole aina mennyt niin mallikkaasti”.

Kulttuurille ominaisista käyttäytymismalleista nostetaan esille suora kommunikointitapa, hillitty tunneilmaisu, hierarkiattomuus sekä sopimuksista kiinni pitäminen. Yhdeksän haastateltavaa mainitsee jollain tavalla suomalaisen suorapuheisuuden, jossa ”a:sta b:hen mennään sillä tavalla aika lailla suoraan ja tehokkaasti”. Toisaalta suomalaisuuteen mainitaan kuuluvaksi samanaikaisesti kohteliaisuus ja hienotunteisuus, sillä ”harvemmin suomalainen missään virallisessa yhteydessä sanoo pahasti”. Tämä nähtiin eroksi joidenkin muiden suorapuheisten kulttuurien edustajiin, kuten amerikkalaisiin, britteihin tai saksalaisiin, joiden ilmaisu voi vastausten mukaan olla ”aggressiivisempää” ja ”arrogantimpaa”. Tunneilmaisu puolestaan kuvataan yleisesti ”hillityksi” ja ”rajoittuneeksi”, vaikkakin yksi vastaaja mainitsee sen olevan näkyvämpää kuin Aasiassa. Hierarkiattomuus nostetaan esille neljässä haastattelussa ja siihen viitataan sekä yhteiskunnallisella tasolla että kommunikaatiokäyttäytymisen yhteydessä. Sopimuksista kiinni pitämiseenkin yhdistetään kaksi ulottuvuutta, jotka ovat täsmällinen aikakäsitys ja luottamus. Vastausten mukaan ”kalenterista pidetään huolta” ja ”kun jotain on sovittu, niin sen mukaan mennään” riippumatta siitä oliko sopimus kirjallinen vai suullinen.

Suomalaisista puhutaan monesti vähän sinisilmäisinä ja semmosina niin kun et luotetaan sokeasti, mutta osittain se liittyy siis meidän kulttuurikontekstiin ja siihen, että Suomi on hyvin luottamusperustainen valtio. (Haastateltava G)

Kulttuurisen identiteetin lisäksi tärkeänä pidetään omien kulttuuristen linssien tiedostamista, mikä edellyttää oman kulttuurin asettamista kontekstiin ja sen ymmärtämistä, että on ikään kuin itsekin ”kulttuurin tuote”. Samassa yhteydessä mainitaan myös, että vaikka kulttuurit ovat keskenään erilaisia on tärkeää tiedostaa, etteivät ne ole eriarvoisia. Yli puolet vastaajista korostaakin, ettei omien kulttuuristen arvojen kautta tulisi missään tilanteessa arvottaa toista kulttuuria, sillä itse on helposti ”puolueellinen” omille näkemyksilleen.

Jokanen meistä muodostaa sen käsityksen normista sen perusteella missä elää ja mitä näkee. -- Ja oma käsitys siitä, mikä on unelmaelämää, niin sähän helposti ajattelet, että se voi olla se on sen toisenki ja että sillä toisellakin pitäisi olla siihen mahdollisuus, mut ei se välttämättä oo niin. -- Esimerkiks kommentoin sitä, että onpa hienoa, että olette naisina saaneet ajo-oikeuden niin he oli aivan sillai, että mitä sä puhut, että et he ei oo ikinä ajanu autoo, että miks he haluaisi ajaa autoa ja heillähän on autokuskit ja he haluaa että heillä on jatkossakin autokuskit. (Haastateltava H)

Kaikki haastateltavat nostavat tavalla tai toisella esille tietoisuuden oman kulttuurin koulujärjestelmästä, sillä se nähdään koulutusviennin kannalta olennaiseksi. Erityisen tärkeänä pidetään koulutuksen kontekstisidonnaisuuden ymmärtämistä, sillä oppimisfilosofia ja ylipäätään kaikki, mitä suomalaisesta koulutuksesta viedään, heijastaa vastausten mukaan suomalaista arvomaailmaa. Esimerkkeiksi tästä mainitaan oppilaslähtöisyys, vastavuoroisuus, yksilöllisyys, kriittisyyden ja vastuunottamisen opettaminen, innovaatiokulttuuri sekä opettajien autonomia. Näiden lisäksi kaksi haastateltavaa mainitsee suomalaisten koulupäivien olevan melko lyhyitä ja vapaa-ajan arvostuksen suurta.

Kontekstisidonnaisuuden ymmärtäminen auttaa asiantuntijoiden mukaan hahmottamaan sitä, mitä omasta koulutusosaamisesta on tarkoituksenmukaista viedä ja miten sen avulla voidaan parantaa koulutusta, joka on kehittynyt toisenlaisessa kontekstissa.

Koulutus on niin kun meidän kontekstissa syntynyttä, jolloin esimerkiksi asiat niin kun opettajien autonomia tai ylipäätään sellanen hierarkiattomuus on yksi asia, mitkä meidän koulutusjärjestelmässä toimii. (Haastateltava B)

... mut jos me myydään niitä meidän näkökulmasta hyviä hienoja ideoita sillä tavalla, kun me ehkä tehtäis opettajien täydennyskoulutusta täällä, niin jos siihen ei oo tarttumapintaa siellä kohdemaassa, niin eihän siit oo mitään iloa. (Haastateltava I)

Tietoisuus vieraasta kulttuurista sisältää vastausten mukaan tietoisuuden siitä, että kulttuurit ovat kontekstisidonnaisia, kulttuuritieto on yleistävää, kulttuureissa on yksilöllistä, tilannekohtaista, alueellista sekä sukupolvien välistä vaihtelua ja kaikkea vieraasta kulttuurista ei voi koskaan tietää. Historian seurauksena muovautuneet kulttuuriset traditiot kuvataan sopeutumiksi erilaisiin lähtökohtiin, minkä takia, mitään yksittäistä toimintamallia ei pitäisi useamman vastauksen perusteella tarkastella koko kontekstista irrallisena. Yksi asiantuntija tiivistää, että jos esimerkiksi pelkästään huivin käytön perusteella tekee päätelmiä naisten alistamisesta, tarkastellaan ilmiötä ”pinnallisesti” ymmärtämättä monimutkaista taustaa. Haastattelijat mainitsevat lisäksi, että oli tieto toisesta kulttuurista hankittu opiskelemalla tai

kokemuksen kautta, sisältää se aina jossain määrin yleistyksiä, sillä yksilöistä muodostetaan ryhmiä. Tämä näkyy myös heidän sanavalinnoissaan, sillä maakohtaista kulttuuritietoa (ks. luku 7.2.2) kerrottaessa mukana on paljon yleistämiseen viittaavaa metatekstiä, kuten ”mä vähän kärjistän tässä”, ”karrikoidusti voi ilmaista” tai ”nyt vedetään taas isolla pensselillä”. Yleistyksen nähdään hyvänä ”työkaluna” ja moni vastaaja mainitsee, että luo kokemuksen kautta itselleen tietynlaisia käyttäytymismalleja, joita hyödyntää vieraassa kulttuurissa toimiessaan. Vielä useampi kuitenkin painottaa, ettei yleistyksille tulisi antaa liikaa vaikutusvaltaa, eikä niiden perusteella pitäisi suoraan olettaa mitään, sillä stereotyyppit voivat olla harhaanjohtavia ja vaikuttaa vuorovaikutukseen haitallisesti, jos niiden mukaan toimii kahden haastateltavan sanoin ”autopilotilla”.

Sanoisin, että stereotyyppit on hyvä semmonen työkalu yrittää alussa ymmärtää tiettyjä kulttuureja ja jotenkin helppo tapa ottaa sitä haltuun. -- Mut on aina hirveen tärkeetä pitää mielessä, että ihan yhtä lailla kun mekään ei haluta, että joku näkee että suomalaiset on kaikki tällaisia ja eurooppalaiset on kaikki tällaisia, niin sit pitää antaa niinku jokaiselle yksilölle se arvo, et jokainen saa kuitenkin olla itse, mitä on, ja ettei sit jää niitten stereotyyppioiden vangiksi. (Haastateltava B)

Lainauksessakin esille noussut yksilöiden erilaisuus ja sen tiedostamisen tärkeys mainitaan jokaisessa haastattelussa. Kulttuuri asettaa vastauksien mukaan tietynlaisia odotuksia, vaatimuksia ja mahdollisuuksia, joihin yksilöt adaptoituvat omalla tavallaan. Toisin sanoen asiantuntijat ovat yksimielisiä siitä, että kulttuuri vaikuttaa yksilön toimintaan, mutta se ei määritä sitä, vaan jokainen voi ilmentää tai olla ilmentämättä omaa taustaansa omalla tavallaan. Yksilölliseen variaatioon mainitaan vaikuttavan myös koulutustausta ja se, kuinka paljon vaikutteita omaan identiteettiin on saatu muista kulttuureista. Niin Kiinan, Intian kuin Saudi-Arabian kohdalla tuodaan esille, että varsinkin nuorempi sukupolvi on kouluttautunut paljon oman maansa ulkopuolella Euroopassa tai Yhdysvalloissa, mikä vaikuttaa heidän arvoihinsa ja käyttäytymiseensä.

Siellä voi olla ihmisiä, joil on koulutus länsimaista ja ne käyttäytyy täysin kuten me, sit siellä voi olla ihmisiä, jotka ei oo käyny koskaan ulkomailla ja on hyvinkin konservatiivisia ja sit siel voi olla jotain tästä välistä, niillä on jotain länsimaisia tapoja ja sitten jotain muita tapoja. (Haastateltava J)

Kulttuurin näyttäytymiseen yksilön toiminnassa vaikuttaa asiantuntijoiden mukaan suuresti vuorovaikutuksen konteksti. Lähes kaikissa haastatteluissa mainitaan ero formaalin ja informaalisen kommunikaation välillä ja vaikka mainintoja nousee kaikista maista, korostuu

niistä selvästi kiinalaisten ja saudien käyttäytymisen muutos yksityisen ja julkisen tilaisuuden välillä. Kiinassa sananvapauden rajoitusten, konformistisen pyrkimyksen ja ryhmäkurin kuvataan vaikuttavan yksilöiden omien ajatusten ilmaisuun, kun taas Saudi-Arabiassa uskonnon asettamia normeja ja osittain myös lakeja ei haluta rikkoa. Julkisuuskuvan ylläpitäminen näkyy vastausten mukaan yksilöiden verbaalissa ja nonverbaalissa viestinnässä niin, että vasta ”suljetussa porukassa tullaan enemmän yksilötason eroihin”, mikä voi aiheuttaa ”koomisiakin tilanteita”. Kulttuurin vaikutus voi näyttäytyä erilaisena myös matkustettaessa pois omasta yhteiskunnasta toisen kulttuurin vaikutusalueelle ja kolme saudien kanssa työskennellyttä nostaa tästä konkreettisia havaintoja. Kontekstisidonnaisen vaihtelevuuden vuoksi moni haastateltava painottaakin, ettei ulkoisen olemuksen tai julkisen käyttäytymisen perusteella tulisi tehdä oletuksia yksilön ajattelumaailmasta tai ammattitaidosta.

Kun mennään yksityiseen sfääriin, niin ei oo mitään rajaa sillä keskustelulla, elikkä silloin voi kyl puhua hyvin avoimesti ja kritisoida. Nää on hyvin kiinnostavia keskusteluja, et niist tulee enemmän se semmonen ihmisenä olemisen problematiikka ja se, että järjestelmä nyt on mitä on ja sen kanssa pitää vaan elää ja näin, et siin on iso ero siinä yksityisen ja julkisen keskustelun välillä. (Haastateltava A)

Täällä Suomessa alkoi pikkuhiljaa murentua se heidän tapa elää ja oli mielenkiintoista huomata, että pikkuhiljaa voitiin pitää koulutuksia yhdessä niin että mies- ja naisrehtorit ja vararehtorit oli jo saman pöydän ääressä -- ja huivit alko häipyä pikkuhiljaa jopa koulussa, joka on kuitenkin julkinen paikka -- oli mielenkiintoista huomata se että okei, että näinkin se voi sitten mennä tähän suuntaa. (Haastateltava F)

Yleistyksiä haastavat myös kulttuurien alueelliset erot ja perspektiivin luomiseksi kaksi haastateltavaa vertailee maita Eurooppaan, sillä Kiina on pinta-alaltaan lähes samankokoinen ja sekä siellä että Intiassa asuu enemmän ihmisiä kuin koko Euroopassa. Loputkin vastaajat ovat heidän kanssaan samaa mieltä siitä, että näin suuriin maihin mahtuu paljon vaihtelua ja alueellisia eroja mainitaan esiintyvän muun muassa kaupunkien ja maaseudun sekä sisämaan ja rannikon välillä. Lisäksi sillä nähdään olevan merkitystä, kuinka paljon alueella asuu muualta muuttanutta väestöä eli kuinka näkyvää kulttuurien moninaisuus on. Moninaisuus korostuu vastausten perusteella Intiassa, jota kuvataan muun muassa ”tilkkutäkiksi”, sillä kulttuurinen variaatio osavaltioiden välillä on kokemusten mukaan suurta.

Asiantuntijat näkevät kulttuurit dynaamisina kokonaisuuksina, jotka muovautuvat ja kehittyvät ajan mukana. Yli puolet mainitsee, että arvomaailmat ja elämäntyyli vaihtelevat

sukupolvien välillä ja toisaalta yhteiskunnankin käyttäytymisnormit muuttuvat. Tämä näkyy myös haastateltavien sanavalinnoissa, sillä useampi mainitsee, että jokin tieto tai kokemus on useamman vuoden takaa, eikä näin ollen enää täysin relevantti. Varsinkin Saudi-Arabian kohdalla nostetaan esille paljon muutoksia naisten asemassa, sillä viime vuosien aikana naiset ovat vastausten mukaan saaneet mahdollisuuden ajaa ajokortin tai hankkia viisumin, ja heitä näkyy yhä enemmän koulutusviennin yhteyshenkilöinä ja johtotehtävissä.

Pari tyttöä veti mut syrjään ja sano, et vaikka tää vaikuttaa hirmu uskonnolliselta ja näin, niin älä ajattele, et se on myös nuorten keskuudessa samanlaista, että ei he välttämättä ajattele asioista samalla lailla, kuin noi vähän vanhemmat ihmiset, että sielläkin on semmosia muutosvoimia tulossa. (Haastateltava H)

Tietoisuus siitä mitä ei tiedä ja sen merkitys, nousee esille kahdeksassa haastattelussa ja yksi haastateltavista sanoittaa, ettei ”me olla ekspertejä heidän kulttuurissaan, he on”. Toinen asiantuntija puolestaan mainitsee, että oppii vielä viidentoista kiinassa asutun vuoden jälkeen joka päivä jotain uutta, eikä kulttuureita voi ”loppujen loppuks mitenkään tyhjentävästi selittää tai käsittää”. Tämä ilmenee myös haastateltaessa, sillä useampi haastateltava vastaa johonkin kysymykseen, ettei osaa vastata siihen tai tunne kulttuuria mielestään riittävästi kysytystä näkökulmasta.

7.2.4 Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys

Motivaationaaliseen kulttuuriseen älykkyYTEEN viitataan haastatteluissa selvästi vähiten ja siitä nostetaan esille ainoastaan sisäisen kiinnostuneisuuden merkitys. Kaikki tämän osa-alueen maininneet kahdeksan vastaaja ovat yksimielisiä siitä, että aito kiinnostus ja motivaatio oppia uutta, ovat tärkeitä taustatekijöitä vieraiden kulttuurien kanssa toimimisessa. Oma mielenkiinto monikulttuurisuutta kohtaan nähtiin myös syyksi, miksi asiantuntijat ovat hakeutuneet alalle ja pysyneet siellä.

Curiosity eli kiinnostus ymmärtää sitä toista ihmistä ja tällöinen aito kiinnostus näitten ihmisten konteksteja, taustoja ja myöskin ajattelumalleja kohtaan, niin on mun mielestä hyvin tärkeitä näissä kuvioissa. -- Se ei oo vaan sellanen, että olen nyt käynyt jonkun kiinakurssin ja ymmärrän, että käyntikortti pitää antaa kahella kädellä, vaan aito halu ymmärtää vähän syvällisemmin. (Haastateltava B)

7.2.5 Behavioraalinen kulttuurinen älykkyys

Behavioraalisen kulttuurisen älykkyuden tulokset esitetään kolmen alakäsitteen kautta, sillä haastatteluista nousee esille havaintoja paitsi eritellysti verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän sopeuttamisesta myös niin kokonaisvaltaisesti kommunikaatiokäyttäytymisestä, ettei näitä vastauksia ole tarkoituksenmukaista luokitella jompaankumpaan. Yhteensä mainintoja on 156 ja jokainen haastateltava tunnistaa, että mukauttaa jollain tavalla käytöstään monikulttuurisissa tilanteissa, vaikkakin kaksi lisää tähän, että oman toiminnan reflektointi tässä asiassa on haastavaa, sillä kaikkea ei tiedosta itse. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan haastattelujen havaintoja konkreettisten esimerkkien kautta yhteisesti kaikkien maiden kohdalta ja tiettyyn kohdemaan viitataan vain, jos siitä nousee esille jotain muista poikkeavaa.

Verbaalinen käyttäytyminen ja sen sopeuttaminen mainitaan kaikissa haastatteluissa ja tarkemmin siitä eritellään suorapuheisuuden vähentäminen, sanavalintojen mukauttaminen, keskusteleavuuden lisääminen ja joidenkin keskustelun aiheiden välttäminen. Lähes kaikki haastateltavat pyrkivät pehmentämään suoraa kommunikointitapaansa toimiessaan monikulttuurisissa tilanteissa, sillä sen tiedostetaan näyttävästi epäkohteliaana ja hidastavan vuorovaikutusta. Diplomaattisempaan lähestymistapaan koetaan vaikuttavan myös työnkuva, jossa tavoitteena on saada yhteistyökumppaneita ja asiakkaita tai edustaa Suomea. Kaksi haastateltavaa kuitenkin jatkaa edellä esitettyyn, että heidän mukaansa tärkeistä asioista pitää silti pystyä ”avaamaan suunsa” ja varsinkin jos vastapuoli ottaa asian esille, ei tarvitse alkaa ”kiemurtelemaan”.

Sanavalintojen osalta haastatteluissa viitataan puhuttelutapoihin, sanastoon sekä tervehtimiseen ja toivotuksiin. Kaksi asiantuntijaa mainitsee, että puhuttelee varsinkin hierarkiassa korkeampi-arvoisa erityisen kohteliaasti ja lisää tarvittaessa kulttuuriin kuuluvia nimityksiä, kuten ”mister”, ”madam” tai ”doctor”. Sanastoa mukailaan myös muilla tavoin, sillä neljä haastateltavaa hyödyntää helpompia sanoja, avaa käyttämiään pedagogisia ja akateemisia käsitteitä tai mukauttaa intonaatiotaan lähemmäs keskustelukumppanin ääntämistä. Useampaan otteeseen viitataan lisäksi paikallisten fraasien kuten tervehdysten sanomiseen kohdemaan kielellä tai paikallisten pyhien toivotukseen, sillä molemmilla saadaan pienellä teolla osoitettua kiinnostusta toisen kulttuuria kohtaan.

Keskusteleavuuden ja vastavuoroisuuden merkitys toistuu seitsemässä haastattelussa samalla, kun ”valistaminen”, ”tuputtaminen”, ”kritisointi” tai ”paasaaminen” nähdään

vuorovaikutuksen näkökulmasta haitalliseksi. Vaikka sanoissa onkin jo lähtökohtaisesti kielteinen sävy, asiantuntijat mainitsevat, että niihin sortuu yllättävän helposti, kun omassa ajattelumaailmassaan arvottaa oman koulujärjestelmän kohdemaan toimintatapoja korkeammalle ja haluaisi saada muutosta aikaan. Oman toiminnan säätelyn kautta haastateltavat kuitenkin valitsevat itselleen toisenlaisia vuorovaikutusmalleja, joista eniten toistuu vastapuolen kuuleminen, ymmärryksen varmistaminen ja yhteisymmärryksen rakentaminen keskustelun kautta. Näiden avulla kohdekontekstista, sen reunaehdoista ja koulutusviennin mahdollisuuksista saadaan vastausten mukaan realistinen kuva samalla, kun vastapuolelle jää kokemus osallistumisesta ja vaikuttamisesta. Väärinymmärryksien vähentämiseksi asiantuntijat usein kysyvät suoraan, jos eivät ymmärrä lainkaan heille kerrottua tai toistavat kuulemansa asiat uudestaan eri sanoin ja tarkistavat, että ovat sisäistäneet sen kertojan tarkoittamalla tavalla. Lisäksi yksi kuvailee lisäävänsä välillä mukaan metapuhetta, jolla perustelee tai selittää omaa toimintaansa, jos huomaa, että eteen tulee ”kummallinen tilanne”, jossa vastapuoli ei selvästi ole ymmärtänyt jotain asiaa oikein. Yhteisymmärryksen rakentamisen tueksi ja mukavamman vuorovaikutuskokemuksen luomiseksi kolme haastateltavaa pyrkii aina nostamaan keskusteluun myös kohdemaan koulukulttuurin vahvuuksia ja yksi heistä toteaaakin, että ”meillä olisi myös paljon opittavaa muista järjestelmistä”. Vahvuuksia voi hyödyntää myös käänteisesti, sillä yksi asiantuntija mainitsee, että pyrkii vastapuolen arvostelun sijaan nostamaan havaitsemiaan epäkohtia esille suomalaisen koulujärjestelmän onnistumisten kautta.

Se tietty maine, mikä Suomella on ja ne tietyt hyvät asiat, mistä meidät tunnetaan, niin mä yritän ehkä niissä konteksteissa tuoda, että tästähän on taustalla se, kun meillä on meidän innovaatiokulttuuri, meidät on pienestä pitäen opetettu olemaan kriittisiä ja meillä on vapaus valita, mitä me halutaan tehdä ja niin edelleen, että ehkä niinku sitä kautta tuo niitä kohdemaan haasteita esiin, mutta ei sillai kritisoimalla tai muuta. (Haastateltava B)

Haastatteluista voidaan koota lista asioita, joista keskustelua asiantuntijoiden mukaan kannattaisi välttää monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa. Näitä aiheita ovat konfliktiarat jännitteet, politiikka ja erityisesti poliittinen johto sekä uskonnolliset vakaumukset. Lähes kaikki vastaajat välttävät keskusteluissa geopolitiikkaan tai yhteiskunnan yleiseen järjestykseen liittyviä konfliktiarvoja aiheita, eikä myöskään mielipiteitä poliittisesta järjestelmästä tai johdosta sanota ääneen. Lisäksi uskonnolliset vakaumukset ja niihin liittyvät tasa-arvokysymykset pyritään pitämään poissa koulutusvientikeskusteluista ja yksi vastaaja mainitseekin, että mieluummin kiertää saudien kanssa hänen vakaumustaan koskevan

kysymyksen. Tilannetajua vaaditaan myös perheasioissa, sillä esimerkiksi perheen voinnin kysyminen voidaan kokemusten mukaan tulkita kohteliaaksi tai tungettelevaksi kysymykseksi kulttuurista ja henkilöstä riippuen, sillä perhekäsitys voi poiketa paljonkin suomalaisesta näkemyksestä.

Nonverbaalinen käyttäytyminen ja sen mukauttaminen mainitaan kahdeksassa haastattelussa ja esimerkeiksi nostetaan hillitty tunne- ja elekieli, kosketuksen välttäminen sekä paikalliseen tapakulttuuriin sopeutuminen. Tunneilmaisun rajoittamisen, eleiden vähentämisen ja kosketuksen välttämisen nähtiin kuuluvan laajemminkin työpersoonaan, mutta muutos hillitympään suuntaan kuvataan selkeämmäksi monikulttuurisissa tilanteissa toimiessa. Erityisesti Saudi-Arabian kohdalla esille nousee tapakulttuuriin sopeutuminen nonverbaaleilla valinnoilla, sillä naispuoleiset haastateltavat mainitsivat odottavansa miehen aloitetta kättelyyn, pukeutuvansa peittävämmiin ja käyttävänsä vähemmän meikkiä. Asiantuntijat pyrkivät yksimielisesti huomioimaan myös muita tapakulttuurin ominaispiirteitä (ks. luku 7.2.2) omassa sanattomassa viestinnässään.

Kommunikaatiokäyttäytyminen pitää sisällään eritellyn verbaalisen ja nonverbaalisen käyttäytymisen lisäksi kunnioittamisen, tunnustelemisen ja nopean reagoinnin, jotka ilmenevät niin sanallisessa kuin sanattomassakin viestinnässä. Erilaisten kulttuurien ja ihmisten kunnioittava kohtaaminen toistuu vastauksissa ja se nähdään jopa niin tärkeäksi, että yhden haastateltavan mukaan, sillä ”pärjää loppupeleissä ihan kaikkialla”. Asiantuntijat painottavat myös, ettei kunnioittaminen tarkoita, että omista arvoista tai mielipiteistä pitää luopua, vaan enemmänkin ”ihmisten lähestymistä ihmisinä”, erilaisuuden hyväksymistä ja yleisestikin hyviä käytöstapoja. Käytännössä tähän tiivistyy edellisten kappaleiden esimerkit, sillä muun muassa kritisoinnin välttäminen ja tapakulttuuriin sopeutuminen yhdistetään toisen kulttuurin kunnioittamiseen. Vieraaseen kulttuuriin adaptoitumista helpottaa vastausten perusteella lisäksi tunnusteleva lähestymistapa, johon yhdistetään myös sanat ”varovaisuus”, ”varautuneisuus” ”kuulostelu” ja ”tarkkailu”.

Kun sä lähdet johonkin aika lailla erilaiseen kulttuuriin, kuin mihin olet totunut, niin mun näkemyksen mukaan ei oo järkevää mennä suuna päänä jokaiseen tilanteeseen -- vaan vähän tarkkailee ja se on hyvä inasen peruuttaa askeleen ja olla semmonen vähän varovaisempi jollain lailla. (Haastateltava I)

Nopealla reagoinnilla puolestaan viitataan siihen, ettei ”yhdellä setillä” voi mennä kaikkiin monikulttuurisiin kommunikaatiotilanteisiin, vaan tarvitaan ”iso repertuaari erilaisia käytös-

ja puhetapoja”. Nopeatempoisella käyttäytymisen säätelyllä voidaan vastausten mukaan vähentää riskiä käyttäytyä epäkunnioittavasti toista kohtaan. Toisaalta esille nousee myös pohdintaa siitä, ettei omaa persoonaansa ja käytöstään kannata kuitenkaan kaikesta edellä mainitusta huolimatta lähteä liian paljoa muuttamaan, sillä silloin lopputuloksena voi olla alkuperäisen tarkoituksen vastaisesti hämmentyneisyyttä ja väärinymmärryksiä.

Monet lukee jotain tämmösiä käytösoppaita, miten kuuluu käyttäytyä Kiinassa ja niin edespäin. Ne on vaarallisia, koska sit rupee käyttäytymään toisella tavalla, ja jos ei toimi niin kun luonnekkaasti ja niin kun omana itsenä, niin sitten käyttäytyy kummallisesti yleensä. Ja kiinalaisetkin lukee käytösoppaita, et miten länsimaalaisten kanssa täytyy toimia, ni siithän tulee hirvee soppa, jos meil on kiinalainen, joka yrittää käyttäytyä länsimaisesti ja sit meil on länsimaalainen, joka yrittää käyttäytyä kiinalaisesti ja sit ne kaks kohtaa, kun ne ei lainkaan ymmärrä toisiaan, et kuin toi nyt noin käyttäytyy, eihän sen pitäis tolla lailla käyttäytyä ja sit ne ei pysty kommunikoimaan koska kumpikaan ei oo itselleen uskollinen. (Haastateltava J)

8 Pohdinta

Tämän tutkielman tavoitteena on avata koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteita ja kulttuurisen osaamisen tärkeyttä niiden kohtaamisessa sekä tarjota koulutusvientitoimijoille eväitä kansainväliseen yhteistyöhön erityisesti Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian kanssa. Haastatteluista nousi esille moninaisia haasteita, mutta ymmärtämiseen pyrkivän lähtökohdan takia pohdinnassa painotetaan näiden haasteiden kohtaamista. Tutkielman päätuloksena voidaan todeta, että koulutusviennin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa esiintyy väärinymmärryksiä ja yhteisymmärryksen rakentamiseen liittyviä haasteita, joiden kohtaamista voidaan tukea erityisesti kognitiivisen, metakognitiivisen, motivaationaalisen ja behavioraalisen kulttuurisen älykkyyden avulla. Kaikki edellä mainitut kulttuurisen osaamisen osa-alueet ovat kehitettävissä olevia dynaamisia osa-alueita (Schelfhout ym., 2022, 4494; Thomas ym., 2015, 1109–1111; Van Dyne ym., 2012, 295–300) eli toisin sanoen myös haasteiden kohtaamisessa voidaan myös kehittyä. Tulokset ovat pääsääntöisesti hyvin linjassa aiempien koulutusvientikontekstin ulkopuolella toteutettujen monikulttuurista vuorovaikutusta käsittelevien tutkimusten kanssa, mutta ne sisältävät tarkastelunäkökulman vuoksi aiempaa enemmän viittauksia koulutukseen. Seuraavissa alaluvuissa linkitetään yhteen aineistolähtöiset ja teorialähtöiset tulokset sekä tarkastellaan aiempien tutkimusten yhteyttä tässä tutkielmassa esitettyihin tuloksiin ensin haasteiden ja niitä selittävien tekijöiden osalta ja sen jälkeen haasteiden kohtaamisen osalta. Lopuksi pohditaan vielä tulosten hyödyntämismahdollisuuksia, esitetään jatkotutkimusehdotuksia ja tarkastellaan tutkielman luotettavuutta.

8.1 Koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteet ja niitä selittävät tekijät

Asiantuntijahaastatteluissa esille nousseet monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteet liittyvät joko väärinymmärryksiin, joissa vuorovaikutuksen osapuolet eivät ymmärrä toisiaan oikein, tai yhteisymmärryksen rakentamisen vaikeuksiin, joissa toisia kyllä ymmärretään, mutta yhteistä näkemystä ei löydetä. Tarkemmin tarkasteltuna väärinymmärrysten sisältä on erotettavissa kommunikaatiokäyttäytymisen ja tapakulttuurin ymmärtämisen haasteet sekä kielimuuri, joista jokainen on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Delahunty ym., 2018, 32–39; Ioanid, 2015, 13; Kappagomtula, 2017, 574; Karna ym., 2019, 75; Meiras, 2004, 378; Ng ym., 2018, 60–62). Yhteisymmärryksen rakentamista puolestaan vaikeuttavat

luottamuksen rakentamiseen, arvoriitiriitoihin, viestinnän kohdentamiseen, hierarkkisuuteen sopeutumiseen ja erilaisiin neuvottelutapoihin liittyvät haasteet. Näistä arvoriitiriidat, viestinnän kohdentaminen ja hierarkkisuuteen sopeutuminen on tunnistettu aikaisemmissa koulutusviennin haasteita käsittelevissä tutkimuksissa (Chung, 2017, 48; Delahunty ym., 2018, 32&38; Karna ym., 2019, 75; Lönnqvist ym., 2018, 354) ja luottamuksen rakentamiseen sekä neuvottelutapojen erilaisuuteen viittaavien haasteiden nostaminen mukaan täydentää jo olemassa olevaa tutkimusta.

Haasteiden taustalla vaikuttavat asiantuntijoiden mukaan kulttuurien erilaisuus ja yksilöiden erilaiset lähtökohdat monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa toimimiseen. Kulttuurien erilaisuudesta suomalaisen koulutusviennin kannalta keskeisimmiksi tekijöiksi haastatteluiden pohjalta nousevat politiikka, yhteiskuntarakente, historia, uskonnot, arvot, koulutusfilosofia sekä kommunikaatiokäyttäytyminen, sillä niissä on Suomen ja kohdemaiden välillä tämän tutkielman mukaan suuria ja merkittäviä eroavaisuuksia. Erilaisuus haasteita selittävänä tekijänä yhdistyy aiemmissä tutkimuksissa esille nostettuun kulttuurisen etäisyyden käsitteeseen, jonka mukaan kulttuurien välisten erojen kasvaessa myös haasteet monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa lisääntyvät (Johnson ym., 2006, 533; Singh, 2014, 48). Lisäksi haasteita selittävät yksilöiden lähtökohdat, sillä oman kulttuurin tiedostamisen, vieraan kulttuurin tiedon ja tiedostamisen, kielitaidon sekä kokemuksen vähäisyys tai edes yhden osa-alueen heikkous lisää tulosten ja aiempien tutkimusten perusteella todennäköisyyttä väärinymmärryksille ja yhteisymmärryksen rakentamisen vaikeuksille (Brett, 2000, 103; Delahunty ym., 2018, 32–39; Guttormsen, 2018, 328; Linares, 2016, 129&140; Maddux ym., 2021, 366; Ng ym., 2018, 61–62; Sogancilar ym., 2018, 265).

8.2 Kulttuurinen osaaminen tukena haasteiden kohtaamisessa

Asiantuntijahaastatteluiden mukaan haasteiden kohdalla on olennaisempaa puhua niiden kohtaamisesta kuin välttämisestä, sillä haasteita ei pysty millään keinoilla täysin poissulkemaan. Aineistolähtöisessä analyysissä kohtaamisen kannalta keskeisimmiksi tekijöiksi nousevat ennakkoon valmistautuminen eli kokemus ja perehtyminen sekä tilanteessa toimiminen eli suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin ja asennoituminen uusiin tilanteisiin. Nämä käsitteet linkittyvät selvästi kulttuurisen osaamisen eri osa-alueisiin ja niistä teorialähtöisen analyysin avulla johdettuihin tuloksiin. Vahvan yhteyden myötä voidaan todeta, että kulttuurinen osaaminen tukee koulutusviennin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa vastaan tulevien haasteiden kohtaamista, mikä on linjassa aiempien

koulutusvientikontekstin ulkopuolella aihetta käsittelevien tutkimusten kanssa (Brett, 2000, 103; Liu ym., 2012, 292–293; Schelfhout ym., 2022, 4494; Van Dyne ym., 2012, 295–301). Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan tarkemmin eri analyysimenetelmien välisiä yhteyksiä ja kuvataan, mitä kulttuurisen osaamisen eri osa-alueet pitävät sisällään nimenomaan koulutusviennin näkökulmasta.

Yksilölliset ominaisuudet jakautuvat Johnsonin ym. (2006, 532–536) mukaan sellaisiin persoonallisuuspiirteisiin ja perustavanlaatuisiin arvoihin, jotka vaikuttavat monikulttuurisen vuorovaikutuksen taustalla. Yksilölliset ominaisuudet eivät suoraan linkity yhteenkään aineistolähtöisessä analyysissä esille nousseeseen keinoon kohdata haasteita, mutta voi olla, että asiantuntijat näkevät ne aiempien tutkimusten tavoin staattisina ominaisuuksina, joita ei ole helppoa tai tarkoituksenmukaista muuttaa (Johnson ym., 2006, 532–536; Milfont ym., 2016, 572), jolloin niitä ei myöskään mainita keinoina, joita voi kehittää. Tähän ei kuitenkaan tämän tutkielman tuloksilla pystytä vastaamaan. Teorialähtöisissä tuloksissa monikulttuurisen vuorovaikutuksen kannalta olennaisimmiksi luonteenpiirteiksi nimetään Van der Zeen ym. (2001, 278–285) tavoin kulttuurinen empatia, ennakkoluulottomuus, joustavuus sekä emotionaalinen vakaus. Samassa tutkimuksessa esitetty viides ominaisuus eli sosiaalinen aloitteellisuus ei kuitenkaan suoraan ole yhtenevä tämän tutkielman kanssa, sillä se nousee esille vain yhdessä haastattelussa ja siinäkin mainitaan käänteisesti, ettei ekstroversiolla tai introversiolla ole välttämättä merkitystä, jos sosiaaliset taidot ovat kunnossa. Sen sijaan viidentenä luonteenpiirteenä esille nousee nöyryys, mutta se perustuu vain yksittäisen haastateltavan näkemykseen, eikä näin ollen ole kovinkaan yleistettävä. Keskeisimmiksi arvoiksi tässä tutkielmassa nimetään individualistisuus, vapaus ja tasa-arvo, jotka myös aikaisemmassa tutkimuksessa on tunnistettu määrittävän yksilöiden ja yhteisöjen ajattelua sekä toimintaa (Schwartz ym., 2012, 669). Tripathin ym. (2014, 19–20) tavoin haastateltavat kuvailevat tunnistaneensa arvoissa kulttuurien välistä vaihtelua, mutta Knappin ym. (2007, 660) kanssa samaa mieltä ollaan lisäksi siitä, että arvomaailmoista on löydettävissä erojen sijaan myös yhtäläisyyksiä eri maiden välillä.

Kognitiivinen kulttuurinen älykkyys, joka Johnsonin ym. (2006, 530–531) mukaan kuvastaa yksilön yleistä ja spesifiä tietopohjaa vieraista kulttuureista, yhdistyy vahvasti aineistolähtöisessä analyysissä esille nousseeseen perehtymiseen. Perehtymisellä asiantuntijat viittaavat kulttuurien luonteen ymmärtämiseen laajemmin sekä taustatutkimuksen tekemiseen, johon sisältyy perustietojen selvittäminen kohdemaan kulttuurista. Toisin sanoen perehtymisellä voidaan kehittää kognitiivista kulttuurista älykkyyttä, johon aiempien

tutkimusten mukaan sisältyy yhtäläisesti yleistä tietoa kulttuurin eri osa-alueista ja niiden maailmanlaajuisesta vaihtelevuudesta sekä spesifiä tietoa nimenomaan jonkin tietyn maan kulttuurista ominaispiirteistä (Ang ym., 2007, 366; Johnson ym., 2006, 530–531; Van Dyne ym., 2012, 300–302). Taustatiedot, jotka teorialähtöisen analyysin perusteella kohdemaista olisi hyvä tietää jakautuvat politiikkaan, yhteiskuntarakenteeseen, koulujärjestelmään, uskontoihin, arvoihin ja kommunikaatiokäyttäytymiseen, joista viiden ensimmäisen konkreettiset sisällöt ovat suoraan linjassa teoriaosuudessa kuvattujen maakohtaisten esittelyiden kanssa (ks. luvut 4 ja 7.2.2). Poikkeuksena kuudennen ulottuvuuden eli kommunikaatiokäyttäytymisen kohdalla esiintyy jonkin verran hajontaa. Kaikkien maiden kohdalla toistuva korkea valtaetäisyys on suoraan yhtenevä tutkimuskirjallisuuden kanssa (Croucher ym., 2012, 64; Fernández ym., 2000, 91; Guan ym., 2017, 234), mutta kohdemaiden korkean kontekstin viestintä eli epäsuora kommunikointi (Croucher ym., 2012, 64; Guan ym., 2017, 234) ja hillitty tunneilmaisuus (Anderson ym., 2019, 63–65; Crowe ym., 2012, 211–212; Guan ym., 2017, 234) saavat vain osittain tukea tästä tutkielmasta. Kiinan ja Intian kohdalla asiantuntijat nostavat vahvasti esille epäsuoruuden ja kieltäytymisen välttämisen, mutta saudien kohdalla mainitaan rinnakkain sekä epäsuoruus että suoruus. Tunneilmaisun kohdalla puolestaan enemmistön vastaukset ovat linjassa korkean kontekstin teorian kanssa, mutta jokaisesta maasta nousee lisäksi esille täysin vastakkaisia mainintoja. Toisaalta vastausten vaihtelevuus vahvistaa kuitenkin Johnsonin ym. (2006, 530–531) havaintoa siitä, että spesifin kulttuuritiedon attributionaalinen ulottuvuus, joka keskittyy laajojen kokonaisuuksien sijaan kuvaamaan kulttuurin vaikutusta ihmisiin, on faktuaalista ja käsitteellistä tietoa huomattavasti yksilöllisempää eli vaikeammin sanoitettavaa ja yleistettävää. Lisäksi samalla vahvistuu yksilöiden erilaisuutta painottavan metakognitiivisen kulttuurisen älykkyyden merkitys, jota tarkastellaan seuraavaksi enemmän.

Metakognitiivinen kulttuurinen älykkyys, joka Van Dynen ym. (2012, 298–301) mukaan kuvastaa tietoisuutta omasta ja vieraasta kulttuurista sekä kulttuuritaustan vaikutuksesta yksilön kognitiivisiin toimintoihin ja käyttäytymiseen, vastaa aineistolähtöisen analyysin tuloksista kokemusta ja suhtautumista vieraisiin kulttuureihin. Kokemuksen perusteella voi asiantuntijoiden mukaan reflektoida toteutuneita tilanteita suhteessa ennakkoluuloihin ja suhtautumisessa painottuu, etteivät kulttuurit ole erilaisuudesta huolimatta eriarvoisia. Molemmat rinnastuvat metakognitiivista kulttuurista älykkyyttä käsitteleviin tutkimuksiin (Brett, 2000, 103; Guttormsen, 2018, 328; Linares, 2016, 129&140; Rieger, 2022, 140–142; Van Dyne ym., 2012, 298–301), joiden perusteella teorialähtöisessä analyysissä osa-alue on

jaettu kahtia tietoisuuteen omasta sekä vieraasta kulttuurista. Tietoisuus omasta kulttuurista sisältää Collinsin ym. (2010, 210) tutkimuksen tavoin tietoisuuden omasta kulttuuri-identiteetistä ja omista kulttuurisista linseistä, mutta tässä tutkielmassa mukaan lisätään vielä tietoisuus omaan kulttuuriin kuuluvan koulujärjestelmän ominaispiirteistä. Kolmas ulottuvuus linkittyy kahteen edellä mainittuun, mutta koska se selvästi painottuu koulutusviennin näkökulmasta, on se nostettu kokonaan omaksi alakäsitteekseen. Tietoisuus vieraasta kulttuurista sen sijaan on suoraan linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa (Ang ym., 2007, 366; Brett, 2000, 99–103; Brislin ym., 2022, 51; Collins ym., 2010, 210; Kurylo ym., 2015, 87; Leung ym., 2015, 1044–1045; Linares, 2016, 141; Rieger, 2022, 139–142; Van Dyne ym., 2012, 298–301) ja se sisältää haastattelujen mukaan tietoisuuden siitä, että kulttuurit ovat kontekstisidonnaisia, kulttuuritieto on yleistävää, kulttuureissa on yksilöllistä, tilannekohtaista, alueellista sekä sukupolvien välistä vaihtelua ja kaikkea vieraasta kulttuurista ei voi koskaan tietää.

Motivaationaalinen kulttuurinen älykkyys, joka Van Dynen ym. (2012, 301–304) mukaan kuvastaa yksilön kykyä suunnata ja kontrolloida kognitiivisia toimintojaan monikulttuurisissa tilanteissa, linkittyy aineistolähtöisessä analyysissä muodostuneeseen alakäsitteeseen: suhtautuminen vieraisiin kulttuureihin. Suhtautumisessa tärkeänä pidetään kiinnostusta vieraaseen kulttuuriin sekä intohimoa uuden oppimiseen, mitkä rinnastuvat suoraan motivaationaaliseen kulttuuriseen älykkyteen sisältyvään kiinnostuneisuuteen (Ang ym., 2007, 362–366; Johnson ym., 2006, 529; Van Dyne ym., 2012, 301–304). Teorialähtöisessä analyysissä kiinnostuneisuus nousee yhtä lailla esille, mutta toinen motivaationaalisen kulttuurisen älykkyuden ulottuvuus eli itseluottamus (Ang ym., 2007, 362–366; Van Dyne ym., 2012, 301–304) on aineistossa näkymätön. Toisaalta sitä ei ole jälkikäteen tarkasteluna osattu kysymyksissä riittävästi huomioida (ks. liite 2), jonka johdosta itseluottamuksen merkityksestä koulutusviennin monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteiden kohtaamisessa ei voida tämän tutkielman perusteella tehdä selkeitä päätelmiä.

Behavioaraalinen kulttuurinen älykkyys, joka Van Dynen ym. (2012, 304–306) mukaan kuvastaa yksilön kykyä säädellä ja sopeuttaa omaa käyttäytymistään monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa tilannekohtaisesti, yhdistyy aineistolähtöisen analyysin tuloksista kokemukseen ja asennoitumiseen uusiin tilanteisiin. Kokemusten myötä voi asiantuntijoiden mukaan luoda itselleen jonkinlaisia käyttäytymismalleja, joita voi metakognitiivisen kulttuurisen älykkyuden kohdalla mainitun kriittisyyden kanssa hyödyntää uusissa tilanteissa. Uusiin tilanteisiin asennoitumisessa puolestaan nostetaan esille tunnusteleva ja kunnioittava

lähestymistapa, jotka yhdessä edellä mainitun kanssa linkittyvät käyttäytymisen säätelyyn ja sitä kautta behavioraalista kulttuurista älykkyyttä käsittelevään tutkimukseen.

Teorialähtöisessä analyysissä käyttäytymisen mukauttamiseen lukeutuu lisäksi suorapuheisuuden vähentäminen, sanavalintojen mukauttaminen, keskusteleavuuden lisääminen, tiettyjen keskustelun aiheiden välttäminen, tunne- ja elekielen hillitseminen, kosketuksen minimoiminen, paikalliseen tapakulttuuriin sopeutuminen sekä nopea reagointi, joista kaikki saavat yhtä lailla tukea aiemmista tutkimuksista. (Ang ym., 2007, 362–366; Stoian, 2020, 40–48; Van Dyne ym., 2012, 304–306.) Lisäksi tässä tutkielmassa nousee esille, ettei sopeuttamisen tärkeydestä huolimatta omaa käytöstään kannata muokata liikaa, sillä jos molemmat osapuolet toimivat itselleen luonnottomalla tavalla, voi lopputuloksena olla alkuperäisen tarkoituksen vastaisesti enemmän väärinymmärryksiä.

8.3 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkielma kokoaa yhteen sekä monikulttuurisuutta käsittelevää tutkimuskirjallisuutta että asiantuntijoiden kokemusosaamista ja onnistuu vastaamaan siihen, minkälaisia haasteita monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa voi tulla vastaan ja minkälaisesta kulttuurisesta osaamisesta on hyötyä niiden kohtaamisessa. Samalla vastataan Turun Yliopiston koulutusvientityöryhmässä esille nousseeseen tarpeeseen, sillä tutkielmaa voidaan hyödyntää konkreettisesti koulutusvientitoimijoiden perehtymisessä, joka myös tutkimustulosten mukaan on keskeistä haasteiden kohtaamisen kannalta. Tulosten hyödyntämisessä tulee kuitenkin muistaa metakognitiivisessa kulttuurisessa älykkyydessä esille nostettu kulttuurinen dynaamisuus, sillä kulttuureissa tapahtuvan jatkuvan muutoksen myötä myös tämän tutkielman tuloksista osa voi olla jo pian vanhentunutta ja epärelevanttia tietoa, minkä johdosta lukijalta vaaditaan erityistä kriittisyyttä. Toisaalta tuloksista nousee myös havainto, jonka mukaan yksityiskohtien sijaan kannattaa keskittyä laajoihin kokonaisuuksiin, ja siihen tämä tutkielma pystyy toivottavasti haasteiden ja kulttuurisen osaamisen näkökulmasta tarjoamaan pidempiaikaisesti relevanttia tietoa.

Tutkimusta Suomen koulutusviennistä on tehty valitettavan vähän, minkä vuoksi jatkotutkimus olisi tarpeellista. Jatkotutkimusehdotuksena olisi kiinnostavaa jatkaa tekemäämme tutkimusta kvantitatiivisena tutkimuksena, jolloin pystyisi monipuolistamaan saatuja tutkimustuloksia ja tarkastelemaan käsitteiden välisiä korrelaatioita ja riippuvuussuhteita. Lisäksi tutkimusta olisi mielekäästä tehdä myös säännöllisesti ja mahdollisesti pitkittäistutkimuksena, jolloin voisi seurata asiantuntijoiden ajattelun ja

monikulttuurisen osaamisen kehitystä. Monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa on aina kaksi osapuolta, joista tässä tutkimuksessa haastateltiin ainoastaan suomalaisia koulutusvientitoimijoita, joten laadullista tutkimusta voisi myös tehdä selvittämällä ulkomaisten koulutusvientitoimijoiden ajatuksia samoista monikulttuurisen osaamisen aihealueista. Tällöin saataisiin myös mielenkiintoista näkökulmaa siihen, millä tavalla suomalaisten ja ulkomaisten koulutusvientitoimijoiden ajatukset eroavat toisistaan. Vielä viimeisenä jatkotutkimusehdotuksena olisi mielekästä tarkastella koulutusvientä Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian lisäksi myös muiden maiden kohdalla, sillä Turun yliopistolta ja muutenkin Suomesta tehdään näiden kolmen maan lisäksi koulutusvientä esimerkiksi muuallekin Aasiaan ja Etelä-Amerikkaan.

8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen kannalta on tärkeä pohtia myös tutkielman ja käytettyjen menetelmien luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Kaiken kaikkiaan tutkielman luotettavuuden, sekä reliabiliteetin että validiteetin, voidaan sanoa toteutuneen hyvin, sillä tutkimus on toteutettu huolellisesti ja monipuolisesti erilaisia menetelmiä ja kahta tutkijaa hyödyntäen. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan kuitenkin tutkimusta tarkemmin reliabiliteetin ja validiteetin valossa ensin tutkimuksen luotettavuutta tukevien piirteiden kohdalla ja sen jälkeen kriittisesti tarkastellen tutkimuksen haasteita ensin haastattelun ja lopuksi tutkimuksen sisällön osalta.

Laadullisen tutkimuksen kohdalla reliabiliteettia tukee se, että tutkimuksen toteutus on kuvattu selkeästi vaihe vaiheelta auki menetelmissä ja on näin ollen mahdollisimman hyvin toistettavissa (Hirsjärvi ym. 2018, 232). Reliabiliteettia vahvistaa myös tutkijatriangulaatio, jolloin tutkimus on toteutettu useamman tutkijan toimesta (Tuomi ym., 2012, 144). Tämä kyseisen tutkielman on toteutettu kahden tutkijan toimesta ja tutkijatriangulaatiota on hyödynnetty erityisesti aineiston analyysissä, jossa tutkijat tekivät ensin itsenäisesti analyysin ja sen jälkeen niitä verrattiin keskenään. Aineiston kaksinkertainen värikoodaus ja teemoittelu oli erityisen tarpeellinen, sillä toisella tutkijalla oli vahvempi teoriapohja taustalla kuin toisella, joten tutkijat osasivat tarkastella aineistoa eri lähtökohdista ja välttää aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoriasta nousevia tulkintoja. Aineistolähtöistä analyysiä tehdessä on tärkeää lukea aineistoa ilman teorian muodostamia ennako-oletuksia ja viitekehyksiä, jotta aineistosta ei jää huomaamatta uusia kiinnostavia aiemmasta tutkimuksesta poikkeavia näkökulmia (Puusa, 2020, 151–152). Validiteettia puolestaan tukee

tutkielmassa käytetyt kaksi eri laadullisen analyysin lähtökohtaa. Edellä mainitun aineistolähtöisen sisällönanalyysin lisäksi tutkimuksessa käytettiin lisäksi teorialähtöistä sisällönanalyysiä, jotta analyysistä saatiin monipuolisempi ja kattavampi.

Tutkimusmenetelmien kohdalla tutkimuksen validiteettia lisää myös esitestauksen tekeminen, jolloin testihaastattelun avulla kysymyksiä pystyttiin muotoilemaan muotoon, joilla saadaan paremmin vastauksia juuri kysytyyn asiaan.

Kriittisesti tarkasteltuna voidaan miettiä, onko haastattelu paras tutkimusmenetelmä antamaan totuudenmukaisia vastauksia vai onko haastateltavien puheeseen esimerkiksi stereotyyppioista vaikuttanut Hirsjärven ym. (2018, 206) esiin tuoma ajatus siitä, että haastattelussa halutaan antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia ja tämä piirre korostunut erityisesti asiantuntijoiden halussa pitää puhe sosiaalisesti hyväksyttävänä asemansa takia. Tämä seikka pyrittiin huomioimaan sillä, että haastattelutilanne pidettiin mahdollisimman rentona ja luonnollisena, jotta vältyttiin turhalta puheen sisällön suodattamiselta. Lisäksi haastattelija kohtasi haastateltavat kannustavasti ja kuuntelevasti kehuen haastateltavien vastauksia, millä lisättiin haastattelutilanteiden ja haastattelusuhteen avoimuutta. Laadullista tutkimusta tehdessä voi kriittisesti tarkasteltuna miettiä, onko 11 haastateltavan otos saturaatiosta huolimatta riittävän suuri antamaan kattavaa kuvaa koulutusviennin haasteista ja niiden kohtaamisesta, sillä haastatteluissa nousi esiin myös paljon yksilöllisiä eroja asiantuntijoiden välillä. Kuitenkin Tuomi ym. (2012, 85) muistuttavat, että laadullisen tutkielman tavoitteena ei ole muodostaa tilastollisia yleistyksiä ja Hirsjärvi ym. (2018, 179) nostavat esiin opinnäytetöiden rajalliset resurssit ajankäytön suhteen, joten näistä näkökulmista katsottuna voidaan tämän Pro gradu – tutkielman todeta olevan riittävän kattava toteuttamaan oman tutkimustarkoituksensa. Haastattelukysymysten kohdalla voi miettiä, ovatko ne mahdollisesti ohjanneet liikaa haastateltavien vastauksia ja mahdollisesti jättäneet jotain näkökulmia huomioimatta. Kuitenkin haastattelukysymysten muotoilun puolesta puhuu onnistunut esitestaus ja paljon sisältöä ja vastauksia tuottaneet haastattelut, joten mikäli tutkimuskysymykset ovat ohjanneet vastauksia tai jättäneet jotain huomiotta, on muotoilu ainakin ollut tutkittavien välillä yhtenevä ja tutkimuskysymykset ovat silti onnistuneet tuottamaan suuren määrän tutkimuksen kannalta olennaista dataa.

Kulttuurisen osaamisen viitekehystä tarkastellessa huomaa, että motivaationaalinen näkökulma on jäänyt muita osa-alueita vähäisempään rooliin sekä haastattelurungossa että tuloksissa, mikä olisi tärkeä huomioida tulevaisuudessa jatkotutkimusten kohdalla. Tästä huolimatta saatuja tutkielman tuloksia voidaan kuitenkin pitää relevantteina, sillä

koulutusviennin pariin hakeutuu todennäköisemmin ihmisiä, joilla on kiinnostusta erilaisten kulttuurien ymmärtämisestä, ja tähän viitataan myös haastatteluissa. Lisäksi tutkielmaa lukiessa voi miettiä, olisiko relevanttia myös tarkastella perusteellisemmin suomalaista kulttuuria ja Suomen koulutusjärjestelmää, sillä monet haastateltavat viittaavat suomalaiseen kulttuuriin ja Kiinan, Intian ja Saudi-Arabian kulttuuria verrataan siihen. Kuitenkin tämä tutkielma on kirjoitettu suomen kielellä ja avuksi suomalaisille koulutusviennintoimijoille, joten tutkielmassa on pidetty lähtöoletuksena, että lukija tietää suomalaisesta kulttuurista ja koulutuksesta etukäteen.

Kiitokset

Kiitos Turun Yliopiston koulutusvientityöryhmän yhteyshenkilöille Ari Koskelle ja Mirjami Jeskaselle avusta tutkimusprosessin aikana.

Lähteet

- Adham, A. (2023). Structural demand for migrant labour: a bottom-up analysis of labour market segmentation in Saudi Arabia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(7), 1746–1767.
- Agoramoorthy, G., & Hsu, M. J. (2012). The significance of cows in Indian society between sacredness and economy. *Anthropological Notebooks*, 18(3), 5–12.
- Akkaş, E. (2020). Class Formation, Labor Market, and Inequality in Gulf Cooperation Council Countries. *Insan & Toplum Dergisi*, 10(4), 193–215.
- Alenezi, H., Higgs, M. & Snowden, N. (2021). Challenges facing Saudi public sector leaders during change. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(12), 14–24.
- Alharbi, F. (2014). The development of curriculum for girls in Saudi Arabia. *Creative Education*, 5(24), 2021-2026.
- Alhargan, R. A. (2012). Saudi Arabia: Civil Rights and Local Actors. *Middle East Policy*, 19(1), 126–139.
- Alhejji, H., Ng, E. S., Garavan, T., & Carbery, R. (2018). The Impact of Formal and Informal Distance on Gender Equality Approaches: The Case of a British MNC in Saudi Arabia. *Thunderbird International Business Review*, 60(2), 147–159.
- Allwood, J. (2021). Reflections on the Function of National Images in Intra- and Intercultural Communication. *Journal of Intercultural Communication*, (56), 1–16.
- AlOmar, R. S., Parslow, R. C., & Law, G. R. (2018). Development of two socioeconomic indices for Saudi Arabia. *BMC Public Health*, 18(1), 791. 1–10.
- Alyami, R. H. (2014). Educational reform in the Kingdom of Saudi Arabia: Tatweer schools as a unit of development. *Literacy Information and Computer Education Journal*, 5(2), 1515–1524.
- Alzahrani, M. M. (2014). The System of Kafala and the Rights of Migrant Workers in GCC Countries – With Specific Reference to Saudi Arabia. *The European Journal of Law Reform*, 16(2), 377–400.
- Anderson, R., & Lehman, I. M. (2019). Culture-specific and individual affective factors in professional communication. *International Review of Pragmatics*, 11(1), 56–78.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371.

- Antaki, M. (2020). Values. *McGill Law Journal*, 66(1), 169–172.
- Appleton, S., Song, L., & Xia, Q. (2014). Understanding Urban Wage Inequality in China 1988–2008: Evidence from Quantile Analysis. *World Development*, 62, 1–13.
- Atawneh, M. A. (2009). Is Saudi Arabia a Theocracy? Religion and Governance in Contemporary Saudi Arabia. *Middle Eastern Studies*, 45(5), 721–737.
- Baker, W. (2011). Intercultural awareness: modelling an understanding of cultures in intercultural communication through English as a lingua franca. *Language and Intercultural Communication*, 11(3), 197–214.
- Ball, S. J. (2004). Suorituskeskeisyys ja yksityistäminen jälkihyvinvointivaltion koulutuspolitiikassa. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 35(1), 6–20.
- Batra, R., & Reio, T. G. (2016). Gender Inequality Issues in India. *Advances in Developing Human Resources*, 18(1), 88–101.
- Bell, D. A. (2017). Comparing Political Values in China and the West: What Can Be Learned and Why It Matters. *Annual Review of Political Science*, 20(1), 93–110.
- Bennett, M. J. (2009). Defining, measuring, and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction to the Intercultural Education double supplement. *Intercultural Education*, 20(1), 1–13.
- Bhangaokar, R., & Kapadia, S. (2009). At the interface of “Dharma” and “Karma”: Interpreting moral discourse in India. *Psychological Studies*, 54(2), 96–108.
- Bhattarai, K. (2015). Financial Deepening and Economic Growth in Advanced and Emerging Economies. *Review of Development Economics*, 19(1), 178–195.
- Bidner, C., & Eswaran, M. (2015). A gender-based theory of the origin of the caste system of India. *Journal of Development Economics*, 114, 142–158.
- Brett, J. M. (2000). Culture and Negotiation. *International Journal of Psychology*, 35(2), 97–104.
- Brislin, R., Worthley, R., & Macnab, B. (2006). Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serve People’s Goals. *Group & Organization Management*, 31(1), 40–55.
- Bsheer, R. (2018). A Counter-Revolutionary State: Popular Movements and the Making of Saudi Arabia. *Past & Present*, 238(1), 233–277.
- Cai, Y., Hölttä, S., & Lindholm, N. (2013). Establishing sub-campus in China: A Finnish perspective. *Journal of Research in International Education*, 12(2), 142–154.

- Cai, Y., & Kivistö, J. (2013). Tuition Fees for International Students in Finland: Where to Go From Here? *Journal of Studies in International Education*, 17(1), 55–78.
- Causadias, J. M. (2020). What is culture? Systems of people, places, and practices. *Applied Developmental Science*, 24(4), 310–322.
- Chan, A. K., Denton, L. T., & Tsang, A. S. (2003). The art of gift giving in China. *Business Horizons*, 46(4), 47-52.
- Chaudhuri, S. (2013). A Life Course Model of Human Rights Realization, Female Empowerment, and Gender Inequality in India. *World Development*, 52, 55–70.
- Cheney, G. R., Ruzzi, B. B., & Muralidharan, K. (2005). A profile of the Indian education system. Prepared for the New Commission on the Skills of the American Workforce, 228(53), 128.
- Chennat, S. (2014). Internship in pre-service teacher education programme: A global perspective. *Australian Journal of Teacher Education*, 15(1), 79–94.
- Chung, J. (2017). Exporting Finnish teacher education: Transnational pressures on national models. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, 1(1). 36-52.
- Collins, S., & Arthur, N. (2010). Culture-infused counselling: A fresh look at a classic framework of multicultural counselling competencies. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 203–216.
- Crossan, M., Cunha, M. P. E., Vera, D., & Cunha, J. (2005). Time and organizational improvisation. *Academy of Management Review*, 30(1), 129-145.
- Croucher, S. M., Bruno, A., McGrath, P., Adams, C., McGahan, C., Suits, A., & Huckins, A. (2012). Conflict Styles and High-Low Context Cultures: A Cross-Cultural Extension. *Communication Research Reports*, 29(1), 64–73.
- Crowe, M., Raval, V. V., Trivedi, S. S., Daga, S. S., & Raval, P. H. (2012). Processes of emotion communication and control: A comparison of India and the United States. *Social Psychology*, 43(4), 205–214.
- Cui, Y., Lei, H., & Zhou, W. (2018). Changes in school curriculum administration in China. *ECNU Review of Education*, 1(1), 34–57.
- Day, S. B., & Goldstone, R. L. (2012). The Import of Knowledge Export: Connecting Findings and Theories of Transfer of Learning. *Educational Psychologist*, 47(3), 153–176.
- De Jaegher, H., Di Paolo, E., & Gallagher, S. (2010). Can social interaction constitute social cognition? *Trends in Cognitive Sciences*, 14(10), 441–447.

- Delahunty, D., Phusavat, K., Kess, P., Kropsu-Vehkaperä, H., & Hidayanto, A. N. (2018). Globalisation and education: case demonstration and lessons learned from Finland's education export. *International Journal of Management in Education*, 12(1), 25-42.
- Dervin, F. (2015). Country “Hyper-branding” and the Internationalization of Higher Education in Finland: Is the (R)evolution of Interculturality Coming? *Educational Practice & Theory*, 37(2), 25–49.
- Dervin, F., & Simpson, A. (2019). Transnational Edu-Business in China: A Case Study of Culturalist Market-Making from Finland. *Frontiers of Education in China*, 14(1), 33–58.
- Desai, A. J. (2012). Problems of teacher education in India. *International Journal*, 1(1), 54–58.
- Desmet, K., Ghani, E., O’Connell, S., & Rossi-Hansberg, E. (2015). The spatial development of India. *Journal of Regional Science*, 55(1), 10–30.
- Economist Intelligence Unit. (2023). Democracy Index 2022: Frontline democracy and the battle for Ukraine. Saatavilla verkossa: https://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/DI-final-version-report.pdf?mkt_tok=NzUzLVJJUS00MzgAAAGLU8vBie90qau8VMb5oBPDuQFU0z0Mp2vNP1YVinWcGOIMODB0WnKNYaw2W8wc1jtDRPDII8PoWSqsCbkISLB1fVZRgebmkp6wqy2h8_3qdpIzw (Viitattu 28.4.2023)
- Eesa, A. P. (2019). Islamic Greeting (of Salaam): A Religious, Historical, and Sociolinguistic Perspective. *Journal of Al-Qadisiya University*, 22(2), 37–54.
- Eriksson, T., Mao, L., & Villeval, M. C. (2017). Saving face and group identity. *Experimental Economics: a Journal of the Economic Science Association*, 20(3), 622–647.
- Fernández, I., Carrera, P., Sánchez, F., Paez, D., & Candia, L. (2000). Differences between cultures in emotional verbal and non-verbal reactions. *Psicothema*, 12(1), 83–92.
- Francis, R. D., & Armstrong, A. F. (2017). Corruption and forms of government. *Journal of Economic and Social Development*, 4(2), 63–73.
- Ghosh, P., Hossain, M., & Alam, A. (2022). Water, Sanitation, and Hygiene (WASH) poverty in India: A district-level geospatial assessment. *Regional Science Policy & Practice*, 14(2), 396–416.
- Gong, W., Zhu, M., Gürel, B., & Xie, T. (2021). The Lineage Theory of the Regional Variation of Individualism/Collectivism in China. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–19.
- Grim, B. J. (2008). Religious freedom: good for what ails us? *The Review of Faith & International Affairs*, 6(2), 3–7.

- Guan, X., & Li, X. (2017). A Cross-Cultural Examination of Family Communication Patterns, Parent-Child Closeness, and Conflict Styles in the United States, China, and Saudi Arabia. *Journal of Family Communication*, 17(3), 223–237.
- Guo, S. (2005). Exploring Current Issues in Teacher Education in China. *Alberta Journal of Educational Research*, 51(1), 69-84.
- Gupta, D. (2005). Caste and Politics: Identity over System. *Annual Review of Anthropology*, 34(1), 409–427.
- Guttormsen, D. S. A. (2018). Advancing Otherness and Othering of the Cultural Other during “Intercultural Encounters” in Cross-Cultural Management Research. *International Studies of Management & Organization*, 48(3), 314–332.
- Gündüz, M. (2013). The Criticism of Eurocentric Education in the Context of Culture and Civilization. *Insan & Toplum Dergisi*, 3(6), 223–244.
- Hackett, C. & Grim, B. (2012). The Global Religious Landscape A Report on the Size and Distribution of the World’s Major Religious Groups as of 2010. Pew Research Center, 1–82.
- Halualani, R. T. (2010). Interactant-Based Definitions of Intercultural Interaction at a Multicultural University. *The Howard Journal of Communications*, 21(3), 247–272.
- Hamdan, A. (2013). Pre-service teachers' preferred methods of assessment: a perspective from Saudi Arabia. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(4), 66–90.
- He, B., & Warren, M. E. (2020). Can meritocracy replace democracy? A conceptual framework. *Philosophy & Social Criticism*, 46(9), 1093–1112.
- He, X., & Ng, K. (2013). Pragmatic Discourse and Gender Inequality in China. *Law & Society Review*, 47(2), 279–310.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- House, J., Kádár, D. Z., Liu, F., & Liu, S. (2023). Greeting in English as a foreign language: A problem for speakers of Chinese. *Applied linguistics*, 44(2), 189–216.
- Howard, V. R. (2023). The Nonviolence Conundrum: Political Peace and Personal Karma in Jain and Hindu Traditions. *Religions*, 14(2), 178–191.
- Hu, Y., & Scott, J. (2016). Family and Gender Values in China: Generational, Geographic, and Gender Differences. *Journal of Family Issues*, 37(9), 1267–1293.
- Hwa-Froelich, D. A., & Vigil, D. C. (2004). Three Aspects of Cultural Influence on Communication: A Literature Review. *Communication Disorders Quarterly*, 25(3), 107–118.

- Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J., Aho, A. L., & Granfelt, R. (2017).
 Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Imai, L., & Gelfand, M. J. (2010). The culturally intelligent negotiator: The impact of cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(2), 83–98.
- International Monetary Fund. (2023). World economic outlook (April 2023): GDP, current prices. Saatavilla verkossa:
<https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD> (Viitattu 28.4.2023)
- Ioanid, A. (2015). Multicultural Business Negotiation. *FAIMA Business & Management Journal*, 3(1), 5–14.
- Jeffrey, R. (2019). India's election: Is cultural imposition India's future?: Voters will decide. *East Asia Forum Quarterly*, 11(1), 14–18.
- Jha, H. B. (2012). India's Economic Miracle and its Impact on Nepal. *Strategic Analysis*, 36(1), 6–11.
- Jian, J., Fan, X., Zhao, S., & Zhou, D. (2021). Business creation, innovation, and economic growth: Evidence from China's economic transition 1978–2017. *Economic Modelling*, 96, 371–378.
- Jiang, G., Garris, C. P., & Aldamer, S. (2018). Individualism Behind Collectivism: A Reflection from Saudi Volunteers. *Voluntas*, 29(1), 144–159.
- Jodhka, S. S. (2016). Ascriptive hierarchies: Caste and its reproduction in contemporary India. *Current Sociology*, 64(2), 228–243.
- Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-Cultural Competence in International Business: Toward a Definition and a Model. *Journal of International Business Studies*, 37(4), 525–543.
- Jorgenson, D. W., & Vu, K. M. (2021). The G20 and the world economy: Performance and prospects. *Journal of Policy Modeling*, 43(4), 770–782.
- Juusola, H., & Nokkala, T. (2022). Legitimations of Finnish education export - exploring the plurality of guiding principles. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 211–227.
- Juusola, H., & Rähkä, P. (2020). Quality conventions in the exported Finnish master's degree programme in teacher education in Indonesia. *Higher Education*, 79(4), 675–690.
- Kappagomtula, C. L. (2017). Overcoming challenges in leadership roles – managing large projects with multi or cross culture teams. *European Business Review*, 29(5), 572–583.

- Karna, W. J., & Knap-Stefaniuk, A. (2019). Challenges in Managing Multicultural Teams. *Perspektywy Kultury*, 26(3), 67–86.
- Khare, A. (2014). How cosmopolitan are Indian consumers?: A study on Fashion clothing involvement. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 18(4), 431–451.
- Kingdon, G. G. (2007). The progress of school education in India. *Oxford Review of Economic Policy*, 23(2), 168–195.
- Knapp, S., & VandeCreek, L. (2007). When Values of Different Cultures Conflict: Ethical Decision Making in a Multicultural Context. *Professional Psychology, Research and Practice*, 38(6), 660–666.
- Kulkarni, P., Kodad, S., & Mahadevappa, M. (2020). Covid-19 and Namaste. *Influenza and Other Respiratory Viruses*, 14(5), 601–602.
- Kurylo, A., & Robles, J. S. (2015). How Should I Respond to Them? An Emergent Categorization of Responses to Interpersonally Communicated Stereotypes. *Journal of Intercultural Communication Research*, 44(1), 64–91.
- Kwon, J.-W. (2012). Does China have more than one culture?: Exploring regional differences of work values in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(1), 79–102.
- Lee, M.-H. (2014). Schooling and Industrialization in China: Gender Differences in School Enrollment. *Comparative Education Review*, 58(2), 241–268.
- Leung, K., & Morris, M. W. (2015). Values, schemas, and norms in the culture-behavior nexus: A situated dynamics framework. *Journal of International Business Studies*, 46(9), 1028–1050.
- Li, J. (2012). The Chinese Model of Teacher Education: Retrospects and Prospects over a Century. *Front. Educ. China* 2012, 7(3), 417–442.
- Li, J., Huang, M., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y., & Yang, X. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 49–73.
- Li, M. (2020). An examination of two major constructs of cross-cultural competence: Cultural intelligence and intercultural competence. *Personality and individual differences*, 164.
- Li, W. (2009). Different communication rules between the English and Chinese greetings. *Asian Culture and History*, 1(2), 72–74.
- Liu, L. A., Chua, C. H., & Stahl, G. K. (2010). Quality of Communication Experience: Definition, Measurement, and Implications for Intercultural Negotiations. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 469–487.

- Liu, L. A., Friedman, R., Barry, B., Gelfand, M. J., & Zhang, Z.-X. (2012). The Dynamics Consensus Building in Intracultural and Intercultural Negotiations. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 269–304.
- Linares, S. M. (2016). Othering: Towards a Critical Cultural Awareness in the Language Classroom. *A Colombian Journal for Teachers of English*, 23(1), 129–146.
- Lyons, A., & Kashima, Y. (2001). The reproduction of culture: Communication processes tend to maintain cultural stereotypes. *Social Cognition*, 19(3), 372–394.
- Lönnqvist, A., Laihonen, H., Cai, Y., & Hasanen, K. (2018). Re-Framing Education Export From the Perspective of Intellectual Capital Transfer. *Journal of Studies in International Education*, 22(4), 353–368.
- Maddux, W. W., Lu, J. G., Affinito, S. J., & Galinsky, A. D. (2021). Multicultural experiences: A systematic review and new theoretical framework. *Academy of Management Annals*, 15(2), 345-376.
- Madini, A. A., & de Nooy, J. (2016). Cross-gender communication in a Saudi Arabian Internet discussion forum: Opportunities, attitudes, and reactions. *Convergence*, 22(1), 54–70.
- Magnani, E., & Zhu, R. (2015). Social mobility and inequality in urban China: understanding the role of intergenerational transmission of education. *Applied Economics*, 47(43), 4590–4606.
- Maisel, S. (2014). The New Rise of Tribalism in Saudi Arabia. *Nomadic Peoples*, 18(2), 100–122.
- Marsh, A. A., Elfenbein, H. A., & Ambady, N. (2003). Nonverbal “Accents”: Cultural Differences in Facial Expressions of Emotion. *Psychological Science*, 14(4), 373–376.
- Mehta, P. (2016). Religious freedom and gender equality in India. *International Journal of Social Welfare*, 25(3), 283–289.
- Meiras, S. (2004). International Education in Australian Universities: Understandings, Dimensions and Problems. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(3), 371–380.
- Merchant, A., Rose, G., & Rose, M. (2014). The Impact of Time Orientation on Consumer Innovativeness in the United States and India. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 22(3), 325–338.
- Milfont, T. L., Milojev, P., & Sibley, C. G. (2016). Values Stability and Change in Adulthood: A 3-Year Longitudinal Study of Rank-Order Stability and Mean-Level Differences. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 42(5), 572–588.

- Mulvey, B., & Li, B. (2023). Social inequality in a “hyper-mobile” society: intra-national mobilities and formal education in China. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–19.
- Ng, J., & Nylandv, B. (2018). Critical examination of internationalisation: a case study of a collaboration between an Australian and a Chinese university. *European Journal of Higher Education*, 8(1), 52–66.
- Nurunnabi, M. (2017). Transformation from an Oil-based Economy to a Knowledge-based Economy in Saudi Arabia: the Direction of Saudi Vision 2030. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(2), 536–564.
- Okonofua, F., & Omonkhua, A. (2021). Women empowerment: A new agenda for socio-economic development in Saudi Arabia. *African Journal of Reproductive Health*, 25, 9–12.
- Opetushallitus. (2020). Koulutusviennin tiekartta 2020–2023. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2020(8). 1–22.
- Opetushallitus. (2022). Koulutusvienti jatkoi kasvua – ensimmäisen suomalaisen koulutusviennin laatupalkinnon voitti Kide Science. Opetushallituksen tiedote. Saatavilla verkossa: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2022/koulutusvienti-jatkoi-kasvua-ensimmaisen-suomalaisen-koulutusviennin-laatupalkinnon> (Viitattu 8.4.2023)
- Ou, W. A., & Gu, M. M. (2020). Negotiating language use and norms in intercultural communication: Multilingual university students’ scaling practices in translocal space. *Linguistics and Education*, 57.
- Ozev, M. H. (2017). Saudi Society and the State: Ideational and Material Basis. *Arab Studies Quarterly*, 39(4), 996–1017.
- Pan, Y., Zhou, D., & Shek, D. T. (2022). After-school extracurricular activities participation and depressive symptoms in Chinese early adolescents: Moderating effect of gender and family economic status. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 4231–4250.
- Pandey, J., & Varkkey, B. (2020). Impact of Religion-Based Caste System on the Dynamics of Indian Trade Unions: Evidence From Two State-Owned Organizations in North India. *Business & Society*, 59(5), 995–1034.
- Peace Lenn, M. (2000). Higher Education and the Global Marketplace: A Practical Guide to Sustaining Quality. *On the Horizon*, 8(5), 7–10.

- Piketty, T., Yang, L., & Zucman, G. (2019). Capital Accumulation, Private Property, and Rising Inequality in China 1978–2015. *The American Economic Review*, 109(7), 2469–2496.
- Popa, M. (2021). Political Machines and the Institutional Background of Economic Miracles. *Government and Opposition* London, 56(2), 345–364.
- Prokop, M. (2003). Saudi Arabia: The politics of education. *International affairs*, 79(1), 77–89.
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa (toim.), P. Juuti (toim.) & I. Aaltio, *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145-156). Helsinki: Gaudeamus.
- Quamar, M. M. (2016). Municipal Elections in Saudi Arabia, 2015. *Contemporary Review of the Middle East*, 3(4), 433–444.
- Quamar, M. M. (2016). Sociology of the Veil in Saudi Arabia: Dress Code, Individual Choices, and Questions on Women’s Empowerment. *Domes*, 25(2), 315–337.
- Raina, M., Ollier-Malaterre, A., & Singh, K. (2020). Happily Exhausted: Work Family Dynamics in India. *Occupational Health Science*, 4(1-2), 191–211.
- Rieger, K. (2022). Intercultural Communication: Providing a Working Definition of Culture and Reexamining Intercultural Components in Technical Writing Textbooks. *Journal of Technical Writing and Communication*, 52(2), 135–165.
- Robert, C., Probst, T. M., Martocchio, J. J., Drasgow, F., & Lawler, J. J. (2000). Empowerment and Continuous Improvement in the United States, Mexico, Poland, and India: Predicting Fit on the Basis of the Dimensions of Power Distance and Individualism. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 643–658.
- Rostan, P., & Rostan, A. (2021). Where is Saudi Arabia’s economy heading? *International Journal of Emerging Markets*, 16(8), 2009–2033.
- Saleh Al Mutair, A., Plummer, V., Paul O’Brien, A., & Clerehan, R. (2014). Providing culturally congruent care for Saudi patients and their families. *Contemporary nurse*, 46(2), 254-258.
- Samargandi, N., Fidrmuc, J., & Ghosh, S. (2014). Financial development and economic growth in an oil-rich economy: The case of Saudi Arabia. *Economic Modelling*, 43, 267–278.
- Sandhu, A. (2022). When sarees speak: Saree pacts and social media narratives. *Feminist Theory*, 23(3), 386–406.

- Schatz, M. (2015). Toward One of the Leading Education-Based Economies?: Investigating Aims, Strategies, and Practices of Finland's Education Export Landscape. *Journal of Studies in International Education*, 19(4), 327–340.
- Schatz, M. (2016₁). Education as Finland's hottest export?: A multi-faceted case study on Finnish national education export policies. *Research Reports of the Department of Teacher Education*, 1–110.
- Schatz, M. (2016₂). Engines without fuel? – Empirical findings on Finnish higher education institutions as education exporters. *Policy Futures in Education*, 14(3), 392–408.
- Schelfhout, S., Vandecasteele, R., De Maesschalck, S., D'hondt, F., Willems, S., & Derous, E. (2022). Intercultural Competence Predicts Intercultural Effectiveness: Test of an Integrative Framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4490–4511.
- Schoeman, A. (2021). Co-opting the state: how weak parties can make stable party systems. *Commonwealth & Comparative Politics*, 59(2), 169–192.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. & Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
- Seidlhofer, B. (2005). English as a lingua franca. *ELT Journal*, 59(4), 339–341.
- Senan, S., Msetfi, R. M., Keshky, M. E., & Halbrook, Y. (2019). The relationship between perception of control and mood: The intervening effect of cultural values in a Saudi Arabian sample. *PloS One*, 14(8).
- Shah, T. S. (2021). India's Other Religious Freedom Problems. *Religions (Basel, Switzerland)*, 12(7), 490. 1–29
- Shah, G. (2009). The impact of economic globalization on work and family collectivism in India. *Journal of Indian Business Research*, 1(2/3), 95–118.
- Sheikh, Y. A. (2017). Higher education in India: Challenges and opportunities. *Journal of Education and Practice*, 8(1), 39–42.
- Singh, D. (2014). Managing cross-cultural diversity: issues and challenges in global organizations. *Journal of Mechanical and Civil Engineering*, 3, 43-50.
- Singh, M. N. (2021). Election Commission, Electoral Democracy and Constitutionalization of Elections in India. *Indian Journal of Public Administration*, 67(2), 165–176.
- Skare, M., Gil-Alana, L. A., Claudio-Quiroga, G., & Druzeta, R. P. (2021). Income inequality in China 1952-2017: persistence and main determinants. *Oeconomia Copernicana*, 12(4), 863–888.

- Sogancilar, N., & Husniye, O. R. S. (2018). Understanding the challenges of multicultural team management. *Journal of Business Economics and Finance*, 7(3), 259-268.
- Spears, N., Lin, X., & Mowen, J. C. (2000). Time orientation in the United States, China, and Mexico: Measurement and insights for promotional strategy. *Journal of International Consumer Marketing*, 13(1), 57–75.
- Spring, J. (2008). Research on Globalization and Education. *Review of Educational Research*, 78(2), 330–363.
- Sridharan, E. (2003). Coalitions and Party Strategies in India's Parliamentary Federation. *Publius*, 33(4), 135–152.
- Stoian, C. (2020). Nonverbal messages across cultures: Introducing nonverbal communication to university students. *Technium Social Sciences Journal*, 10, 39–49.
- Sum, C. Y. (2018). From water to tears: Extra-curricular activities and the search for substance in China's universities. *Children's Geographies*, 16(1), 15–26.
- Syed, J., Ali, F., & Hennekam, S. (2018). Gender equality in employment in Saudi Arabia: a relational perspective. *Career Development International*, 23(2), 163–177.
- TENK - Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Saatavilla verkossa: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf (Viitattu 16.5.2023)
- Thapar, R. (2005). Cyclic and Linear Time in Early India. *Museum International*, 57(3), 19–31.
- Thiollet, H. (2022). Migrants and monarchs: regime survival, state transformation and migration politics in Saudi Arabia. *Third World Quarterly*, 43(7), 1645–1665.
- Thomas, D., Liao, Y., Aycan, Z., Cerdin, J.-L., Pekerti, A., Ravlin, E., Stahl, G., Lazarova, M., Fock, H., Arli, D., Moeller, M., Okimoto, T. & van de Vijver, F. (2015). Cultural intelligence: A theory-based, short form measure. *Journal of International Business Studies*, 46(9), 1099–1118.
- Tripathi, A. K. (2014). Intergenerational Differences in the Preferences for Family Values: An Indian Perspective. *Journal of Human Values*, 20(1), 19–31.
- Tsou, B. K. (2012). Idiomaticity and classical traditions in some East Asian languages. In *Proceedings of the 26th Pacific Asia Conference on Language, Information, and Computation*, 39-55.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2012). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (9. uud. p.). Helsinki: Tammi.

- Uchida, Y., Townsend, S. S. M., Rose Markus, H., & Bergsieker, H. B. (2009). Emotions as Within or Between People? Cultural Variation in Lay Theories of Emotion Expression and Inference. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 35(11), 1427–1439.
- Unesco International Bureau of Education. (2011). World Data on Education: Saudi Arabia. Saatavilla verkossa: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000211628/PDF/211628eng.pdf.multi> (Viitattu 18.6.2023)
- United Nations Development Programme: Human Development Reports. (2021). Gender Development Index (GDI). Saatavilla verkossa: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI> (Viitattu 20.4.2023)
- United Nations Development Programme: Human Development Reports. (2022). Multidimensional Poverty Index. Saatavilla verkossa: https://hdr.undp.org/sites/default/files/publications/additional-files/2022-10/2022_mpi_statistical_data_table_1_and_2_en.pdf (Viitattu 20.4.2023)
- United Nations Human Rights Council: the Special Rapporteur. (2023). Rapporteur's Digest on Freedom of Religion or Belief. Saatavilla verkossa: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/RapporteursDigestFreedomReligionBelief.pdf> (Viitattu 20.4.2023)
- United Nations sexual and reproductive health agency. (2023). World Population Dashboard. Saatavilla verkossa: <https://www.unfpa.org/data/world-population-dashboard> (Viitattu 20.4.2023)
- Vaid, D. (2012). The Caste-Class Association in India: An Empirical Analysis. *Asian Survey*, 52(2), 395–422.
- Van den Bos, K., Brockner, J., van den Oudenalder, M., Kamble, S. V., & Nasabi, A. (2013). Delineating a method to study cross-cultural differences with experimental control: The voice effect and countercultural contexts regarding power distance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 624–634.
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and Validity of Self- and Other Ratings of Multicultural Effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 278–288.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295–313.

- Wang, D. (2011). The dilemma of time: Student-centered teaching in the rural classroom in China. *Teaching and teacher education*, 27(1), 157-164.
- Wang, J., & Jang, W. (2016). Educational inequality among Chinese urban schools: the business ethics of private schools. *Asia Pacific Business Review*, 22(3), 502–515.
- Wang, S. (2017). Tripartite Freedom of Religion in China: An Illiberal Perspective. *Human Rights Quarterly*, 39(4), 783–810.
- Wang, S. (2022). The Chinese Communist Party's Atheistic Approach to Religious Freedom in China. *Politics, Religion & Ideology*, 23(2), 204–225.
- Wu, S. (2022). A corpus-based study of the time orientation of qian “front” and hou “back” in Chinese. *Corpus Linguistics and Linguistic Theory*, 18(3), 447–475.
- Xiao, Y., & Cooke, F. L. (2012). Work-life balance in China? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 6–22.
- Yang, B. (2012). Confucianism, socialism, and capitalism: A comparison of cultural ideologies and implied managerial philosophies and practices in the P. R. China. *Human Resource Management Review*, 22(3), 165–178.
- Yang, Y., & Paladino, A. (2015). The case of wine: understanding Chinese gift-giving behavior. *Marketing Letters*, 26(3), 335–361.
- Zeng, J. (2014). Institutionalization of the authoritarian leadership in China: a power succession system with Chinese characteristics? *Contemporary Politics*, 20(3), 294–314.
- Zeng, J., Pang, X., Zhang, L., Medina, A., & Rozelle, S. (2014). Gender inequality in education in China: A meta-regression analysis. *Contemporary Economic Policy*, 32(2), 474–491.
- Zhang, Y. B., Muyidi, A., & Gist-Mackey, A. (2023). Women Journalists' Contact Quality with Male Coworkers, Affective Attitudes Toward Men and Intention to Quit: Intergroup Anxiety in Saudi Arabia. *Communication Studies*, 74(3), 217–233.
- Zhao, Y., Zhao, Y., & Zhang, J. (2016). Transmitting Stereotype-relevant Information In Conversation: Evidence from Chinese Undergraduates. *Social Behavior and Personality*, 44(7), 1069–1078.
- Zhou, V. X., & Pilcher, N. (2018). “Intercultural competence” as an intersubjective process: a reply to “essentialism.” *Language and Intercultural Communication*, 18(1), 125–143.
- Ziegfeld, A. (2012). Coalition Government and Party System Change: Explaining the Rise of Regional Political Parties in India. *Comparative Politics*, 45(1), 69–87.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuspyyntö haastateltaville

Hei (nimi),

Olemme Turun yliopiston luokanopettajaopiskelijoita ja kirjoitamme yliopiston koulutusvientityöryhmän tarpeisiin kulttuurista ohjeistusta osana Pro Gradu - tutkielmaamme. Tavoitteenamme on selvittää, mitä kulttuurisia haasteita voi kohdata ja minkälaisia monikulttuurillisia asioita tulisi ottaa huomioon tehdessään koulutusvientä Kiinaan, Intiaan tai Saudi-Arabiaan. Saimme (yliopiston yhteyshenkilön nimi) yhteystietonne ja suosituksen, että voisitte olla osaamisenne ja kokemuksenne puolesta tärkeä tiedonlähde ohjeistusta ja tutkielmaamme varten. Olisimme siis todella kiitollisia, jos teillä olisi kiinnostusta lähteä mukaan ja hetki aikaa jakaa omaa osaamistanne!

Toteutamme tutkimuksen laadullisena haastattelututkimuksena maaliskuu-huhtikuun aikana. Haastattelut toteutetaan etäyhteyksin Zoom-sovellusta hyödyntäen, johon tulemme lähettämään valmiiksi aikataulutetun linkin. Arvioitu kesto on noin puolesta tunnista tuntiin ja keskustelut nauhoitetaan vastausten analysoinnin helpottamista varten. Aikaa omalle haastattelulle voitte ehdottaa alla näkyvistä ajankohdista ja jos näistä mikään ei onnistu, löydämme varmasti jonkun yhteisen ajan niiden ulkopuolelta. (ajankohtaehdotukset)

Käsitlemme kerättyä haastatteluaineistoa luottamuksellisesti ja tallennamme sen Seafile-pilvipalveluun tutkimuksemme toteutuksen ajaksi. Tutkimuksemme on tarkoitus valmistua vuoden 2023 aikana ja tutkimusraportin lopullisen julkaisemisen jälkeen hävitämme kaikki haastatteluaineistot. Pyrimme mahdollisimman hyvin takaamaan tutkimukseen osallistuvien pseudonymiteetin ja kukaan haastatteluun osallistuva ei tule ilmenemään omalla nimellään tutkimusraportissamme. Lopuksi haluamme vielä tuoda ilmi, että tutkimukseemme osallistuminen on vapaaehtoista ja kuka vain voi halutessaan keskeyttää sen missä tahansa vaiheessa tutkimusta.

Olettehan yhteydessä meihin, jos teillä herää mitään kysymyksiä. Kiitos paljon jo etukäteen, jos ehditte vastaamaan ja auttamaan meitä eteenpäin!

Ystävällisin terveisin,

Sofia Varjo (sofia.e.varjo@utu.fi) & Olivia Muhonen (olivia.a.muhonen@utu.fi)

Liite 2. Haastattelurunko

Taustatiedot

- Tiivistä oma taustasi koulutusviennin parissa.
- Oletko tehnyt yhteistyötä Kiinan, Intian ja/tai Saudi-Arabian kanssa? (Näistä lyhenne K/I/S jatkossa)

Haastattelukysymykset

- Minkälaisia haasteita monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa voi kohdata?
- Mistä koet, että nämä haasteet johtuvat?
- Koetko, että haasteet selittyivät enemmän kulttuurisilla vai yksilöllisillä eroilla?
- Miten näitä haasteita voisi välttää?
- Minkälaisia asennoitumista monikulttuurisissa tilanteissa toimiminen edellyttää?
- Minkälaisista luonteenpiirteistä ja asennoitumisesta voi olla hyötyä monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa?
- Mitä kohdemaan kulttuurista olisi koulutusvientitoimijana mielestäsi hyvä tietää?
- Miten kuvailisit kohdemaalaisten (K/I/S) tapaa kommunikoida verbaalisesti?
- Millä kielellä kommunikoi kohdemaassa (K/I/S)?
- Koetko, että keskustelukumppanien kielitaidolla on vaikutusta kommunikointiin? Jos, niin miten?
- Koetko, että keskustelukumppanien (K/I/S) oma äidinkieli vaikuttaa hänen tapaansa kommunikoida englanniksi? Jos, niin miten?
- Onko jokin kulttuurikohtainen aihe, josta keskustelua kannattaa erityisesti välttää (K/I/S)?
- Miten kuvailisit kohdemaalaisten (K/I/S) tapaa kommunikoida nonverbaalisesti?
- Miten kuivaisit kohdemaalaisten (K/I/S) tunneilmaisua?
- Onko jokin kulttuurikohtainen (K/I/S) ele, jota kannattaa vuorovaikutustilanteissa välttää?
- Miten kuvailisit kohdemaan (K/I/S) politiikkaa?
- Miten kuvailisit kohdemaan (K/I/S) yhteiskuntarakennetta?
- Miten kuvailisit kohdemaan (K/I/S) uskontoa?
- Miten kuvailisit kohdemaan (K/I/S) arvoja?
- Koetko, että oma kulttuuritaustasi vaikuttaa siihen, miten suhtaudut vieraaseen kulttuuriin? Jos, niin miten?

- Mitä omasta kulttuuritaustasta on mielestäsi hyvä tiedostaa toimiessa vieraiden kulttuurien kanssa?
- Mitä omasta kulttuuritaustasta on mielestäsi hyvä tiedostaa toimiessa kohdemaan (K/I/S) kanssa?
- Muutatko jotenkin omaa toimintaasi kommunikoidessasi vieraan kulttuurin kanssa? Jos kyllä, niin miten?
- Muutatko jotenkin verbaalista viestintääsi kommunikoidessasi vieraan kulttuurin (K/I/S) kanssa? Jos kyllä, niin miten?
- Muutatko jotenkin non-verbaalista viestintääsi kommunikoidessasi vieraan kulttuurin (K/I/S) kanssa? Jos kyllä, niin miten?
- Oletko törmännyt sellaisiin kulttuurisiin stereotypioihin kohdemaiden (K/I/S) kohdalla, joita mielestäsi kannattaisi välttää? Jos, niin mitä?
- Koetko, että kohdemaan (K/I/S) sisällä on paljon kulttuurista vaihtelua? Jos, niin minkälaista?
- Mitä muuta olisi mielestäsi tärkeää nostaa esille maan kulttuurista vuorovaikutustilanteiden näkökulmasta?