

Suomalaisten repatriaattien paluusopeutuminen ja elämäntyytyväisyys

**Kirsi Nieminen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Tampereen yliopisto
Tammikuu 2007**

NIEMINEN, KIRSI: Suomalaisten repatriaattien paluusopeutuminen ja elämäntyytyväisyys
Pro gradu –tutkielma, 67s., 22 liites.
Ohjaaja: Markku Ojanen
Psykologia
Tammikuu 2007

Kansainvälistymisen myötä lähetetään yritysten työntekijöitä ulkomaankomennuksille yhä useammin. Ulkomaille sopeutumista on tutkittu pitkään, mutta vasta paljon myöhemmin alettiin tutkia takaisin kotimaahan paluuta. Aikaisemmat tutkimukset ovat pääosin ulkomailla tehtyjä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, miten yli vuoden kestäneellä ulkomaan työkomennuksella olleiden suomalaisten työntekijöiden paluusopeutuminen onnistuu. Tutkimuksessa tarkasteltiin, onko repatriaatin käytössä olevilla voimavaroilla tai kotiinpaluun aiheuttaman elämänmuutoksen suuruudella vaikutusta paluusopeutumisen onnistumiseen. Lisäksi tarkasteltiin kotimaahan palanneiden tyytyväisyyttä ja mielialaa tarkemmin ja tutkittiin ovatko palaavat työntekijät muita työntekijöitä tyytymättömpiä elämäänsä.

Tutkimukseen osallistui 46 takaisin kotimaahan palannutta ulkomaan työkomennuksella ollutta työntekijää. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella.

Tässä tutkimuksessa paluusopeutumisen onnistumisella tarkoitettiin vähäistä paluustressiä, vähän kotiinpaluuseen liittyviä ongelmia sekä palaajan tyytyväisyyttä elämään yleisesti. Paluustressiä mitattiin Nan M. Sussmanin kehittämällä paluustressi-skaalalla (RDS). Repatriaatin voimavaroja olivat kyky sopeutua eri ympäristöihin, luonteenpiirteiden voimavarat, muilta ihmisiltä saatu tuki, sekä yleiset voimavarat, joita olivat ulkomailta hankitun kokemuksen arvostaminen kotimaan organisaatiossa, kotiin paluuseen liittyvien käytännön asioiden sujuminen ja tyytyväisyys toimeentuloon sekä selvyys kotimaan tapahtumista ulkomaankomennuksen aikana. Elämänmuutosta kuvattiin kotimaan ja komennusmaan välisten kulttuurierojen avulla sekä ulkomaankomennuksen kestolla.

Eri voimavarojen yhteyttä paluun onnistumiseen analysoitiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Lineaarisen regressioanalyysin avulla selvitettiin repatriaatin voimavaroja kuvaavien tekijöiden vaikutusta paluustressiin, paluun ongelmallisuuteen sekä repatriaatin tyytyväisyyteen. Elämänmuutoksen suuruutta kuvaavat muuttujat korreloitiin paluun onnistumista kuvaavien muuttujien kanssa. Ulkomailta palanneiden työntekijöiden tyytyväisyyttä verrattiin muiden työntekijöiden tyytyväisyyteen t-testillä.

Tulokset osoittivat hypoteesin vastaisesti, että suomalaiset kotimaahan palaavat työntekijät ovat muita työntekijöitä tyytyväisempiä. Paluu ei tuottanut heille merkittäviä ongelmia. Kuitenkin hajonta vastauksissa oli suurta. Tämä kuvaa paluun tuottavan toisille repatriaateille enemmän ongelmia kuin toisille. Hypoteesien mukaisesti sopeutumiskyky erilaisiin ympäristöihin, luonteen voimavaroista ”rauhallisuus” sekä työntekijän tyytyväisyys toimeentuloon ja työhön olivat yhteydessä paluun onnistumiseen. Samoin paluun onnistumiseen olivat osittain yhteydessä myös selvyys kotimaan tapahtumista komennuksen aikana, puolison onnistunut paluusopeutuminen sekä muilta ihmisiltä saatu tuki. Hypoteesit eivät saaneet tukea kokemuksen, ulkomaankomennuksen keston tai kotimaan ja komennusmaan kulttuurierojen merkityksestä paluun onnistumiseen.

Tulosten perusteella paluusopeutumisen ongelmat ovat yksilöllisiä. Tästä syystä olisi hyvä olla tarjolla tukea niille kotimaahan palaaville työntekijöille, jotka sitä kokevat tarvitsevansa. Tarjotun tuen tulisi olla sellaista, joka ottaa kunkin yksilön tarpeet huomioon.

KIITOKSET

Lämmin kiitos kaikille tutkimukseni kyselyyn vastanneille henkilöille. Kiitokset myös kaikille niille, jotka autoitte löytämään tutkimukseeni sopivia henkilöitä. Kiitän myös Sari Haatajaa ja Kaisa Mäki-Kihniää avusta työn kielellisessä puolessa sekä Markku Ojasta työni ohjaamisesta. Vanhempiani kiitän innostamisesta valitsemalleni alalle sekä mielenkiinnosta ja tuesta opintojeni aikana. Erityiskiitokset haluan lausua aviopuolisolleni Marko Niemiselle mukanaelämisestä ja vastapainosta sekä siitä, että annoit minulle mahdollisuuden perehtyä syvällisesti tutkielmaani.

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
1.1. KÄSITTEET JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
1.1.1. <i>Sopeutuminen takaisin kotimaahan</i>	9
1.1.2. <i>Sopeutumisen taustatekijät ja tutkimuksen viitekehys</i>	14
1.2. TAUSTATEKIJÄT KOTIINPALUUN VAIKEUKSILLE.....	16
1.2.1. <i>Ulkomaankomennukseen liittyvät tekijät</i>	16
1.2.2. <i>Yksilöön liittyvät tekijät</i>	17
1.2.3. <i>Yleinen sopeutuminen</i>	19
1.2.4. <i>Muut ihmiset – ns. vuorovaikutukseen sopeutuminen</i>	20
1.2.5. <i>Työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät</i>	21
1.2.6. <i>Repatriaatin tyytyväisyys ja psykologinen hyvinvointi</i>	22
1.2.7. <i>Elämänmuutos ja voimavara-ajattelu</i>	23
1.3. TUTKIMUSONGELMA	24
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	26
2.1. TUTKITTAVAT.....	26
2.2. TUTKIMUSMENETELMÄT JA -MUUTTUJAT.....	28
2.3. AINEISTON ANALYSOINTI	32
3. TULOKSET	34
4. POHDINTA	47
LÄHTEET.....	61
LIITE 1 Kirje repatriaateille	68
LIITE 2 Kyselylomake.....	69
LIITE 3 Repatriaattien ja muiden työntekijöiden tyytyväisyys.....	79
LIITE 4 Miten eri asiat toteutuvat repatriaatin ja muiden työntekijöiden elämässä.....	80
LIITE 5 Elämäntavoitteiden saavuttaminen	81
LIITE 6 Korrelaatiot tyytyväisyyden eri osa-alueiden välillä	82
LIITE 7 Paluuseen liittyvien vaikeuksien väliset korrelaatiot.....	83
LIITE 8 Yksilön voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen.....	84
LIITE 9 Kokemuksen ja muilta ihmisiltä saadun tuen yhteys paluusopeutumiseen	85
LIITE 10 Yleisten voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen	86
LIITE 11 Paluusta johtuvien elämänmuutosten yhteys paluusopeutumisen vaikeuksiin	87
LIITE 12 Esimerkkejä vastausten suurista keskihajonnoista.....	88
LIITE 13 Voimavarojen selitysosuudet paluustressin, paluun ongelmien ja repatriaatin tyytyväisyyden vaihtelusta	89

1. JOHDANTO

Kansainvälistyminen on suomalaisille yrityksille keskeinen kilpailukykytekijä ja se mahdollistaa kasvun kotimaan rajallisten markkinoiden ulkopuolelle (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2006). Yritykset lähettävät vuosittain 5000 työntekijää ulkomaan työkomennukselle esimerkiksi hallintotehtäviin, kouluttajiksi tai erilaisiin asiantuntijatehtäviin (Miestamo, 2005; Shen & Edwards, 2004). Ulkomaankomennus antaa työntekijälle uusien haasteiden ja kokemusten lisäksi myös mahdollisuuden kehittää omaa ammattitaitoa ja edetä urallaan (Günter & Cerdin, 2004; Hättinen, 1999; Shen & Edwards, 2004; Suutari, 2003; Virtanen, 2003).

Ulkomaankomennus poikkeaa selvästi kotimaan organisaatiosirroista, sillä ulkomailla vietetystä ajasta huomattava osa kuluu organisaation ulkopuolella. Ulkomailla työntekijä kohtaa täysin erilaisen työympäristön ja joutuu omaksumaan uusia rooleja, outoja sääntöjä ja odottamattomia ongelmia (Peltonen, 1998, 70). Organisaatioille on kallista lähettää työntekijöitä ulkomaille: etuineen ja asumiskuluineen voi yksittäisen työntekijän ulkomaankomennus tulla maksamaan 300 000-1 miljoonaa dollaria vuosittain. Yrityksen toimitusjohtajan ohella tämä on ehkä suurin yksittäinen menoerä, jonka yritykset sijoittavat yksittäiseen työntekijään (Black & Gregersen, 1999; Harinen, 2005). Vaikka ulkomaankomennuksia koskevat järjestelyt eroavat toisistaan useilla tavoilla, ovat siihen liittyvät psykologiset tekijät ulkomaille lähtevän työntekijän näkökulmasta hyvin samankaltaisia (Colleen, Bochner, & Furnham, 2001). Ulkomailla vietettyä aikaa sekä vieraaseen kulttuuriympäristöön sopeutumista on tutkittu paljon viimeisen 25 vuoden aikana (Allen & Alvarez, 1998; Kauppinen, 1993, 1). Työntekijöiden kotimaahan palaamista pidettiin pitkään ulkomaankomennuksen epäolennaisena vaiheena. Se on alkanut saada yhtä vakavaa tutkimuskiinnostusta vasta myöhemmin, kun näyttö kotiin paluuseen liittyvistä ongelmista, muun muassa sen vaikutus työmotivaatioon, on alkanut lisääntyä (Allen & Alvarez, 1998; Peltonen, 1998, 73). Vaikka tutkimuksia suomalaisista paluumuuttajista on tehty viimeaikoina lisääntyvässä määrin (esim. Gregersen & Stroh, 1997; Suutari & Brewster, 2003), on edelleen suurin osa työntekijöiden kotimaahan palaamiseen liittyvistä tutkimuksista tehty amerikkalaisista otoksista (esim. Black, Gregersen, 1991; Feldman & Thompson, 1993; Gullahorn & Gullahorn, 1963; Stroh, Gregersen, & Black, 2000).

Komennuksella olevilla ja sieltä palaavilla työntekijöillä on usein taipumusta idealisoida kotimaasta muistamiaan asioita (Adler, 1991, 233, 273; Hofstede, 1993, 302). Monille työntekijöille tulee yllätyksenä, että kotimaahan paluuseen voi liittyä ongelmia. He uskovat ystävien, perheen sekä kotikulttuurin pysyneen muuttumattomina (Gaw, 2000). Kuitenkin työntekijä itse, organisaatio ja maailma ovat muuttuneet ulkomaankomennuksen aikana. (Adler, 1991, 233). Kohdatessaan todellisuuden, voi palaaja kokea niin sanotun paluukulttuurisokin.

Jos paluuseen liittyviä ongelmia tunnettaisiin paremmin, voisi ulkomaankomennusta hyödyntää enemmän työntekijän henkilökohtaisessa ja toisaalta koko organisaation kehityksessä (Allen & Alvarez, 1998; Peltonen, 1998, 73). Vaikka ulkomailta kotiin palaaminen koskettaa monia suomalaisia työntekijöitä vuosittain ja palaavat työntekijät ovat yrityksille kallis ja siksi merkittävä investointi, on tutkimustietoa tältä alueelta suomalaisista työntekijöistä vasta vähän. Näistä syistä johtuen on tutkimuksen tekeminen tästä aiheesta perusteltua.

1.1. KÄSITTEET JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Seuraavaksi määritellään käsitteet, joita käytetään tässä tutkimuksessa.

Ekspatriaatti

Ekspatriaatilla tarkoitetaan henkilöä, joka lähetetään monikansallisen yrityksen sisällä töihin ulkomaanyksikköön (Adler, 2002, 261; Kauppinen, 1993, 1). Suomessa on verotussyistä tavallista, että vasta kun ulkomaankomennus kestää vähintään kuusi kuukautta, voidaan työntekijää pitää ekspatriaattina (Tahvanainen, 1998, 8).

Repatriaatio - Repatriaatti

Repatriaatio, eli kotiuttaminen, tarkoittaa toimia ekspatriaattina olleen työntekijän tuomiseksi takaisin kotimaahan. Sillä tarkoitetaan myös paluuseen liittyvää uudelleensopeutumista (Allen & Alvarez, 1998; Shen & Edwards, 2004). Ulkomailla vietetyn ajan, ekspatriaation, jälkeen tapahtuvaa kotiinpaluuta ja kotiuttamista kutsutaan siis repatriaatioksi ja kotiin palaavaa työntekijää repatriaatiksi.

Kulttuuriin sopeutuminen

Sopeutuminen on psykososiaalinen prosessi, joka kohdistuu yksilön asenteisiin sekä emotionaaliseen sopeutumiseen uudessa kulttuurissa (Martin, 1984). Se on myös sosiaalinen prosessi, jonka aikana yksilö sopeutuu kulttuurin sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Church, 1982).

Kulttuurisokki

Kulttuurisokki-käsite viittaa siihen, että kokemus vierailusta tai elämisestä uudessa kulttuurissa on epämiellyttävä yllätys tai sokki. Perinteisesti kulttuurisokin on ajateltu aiheutuvan väärin ymmärretyistä merkeistä ja symboleista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Henkilö on aluksi ahdistunut, hämillään ja apaattinen. Vähitellen ahdistus helpottaa, kun hän saa kehitettyä uudet kognitiiviset rakenteet, sosiaaliset normit ja säännöt. Henkilö alkaa ymmärtää toisten käytöstä ja oppii ohjaamaan omaa toimintaansa paremmin. Monet huonosti sopeutuneet ekspatriaatit kokevat voimattomuuden, merkityksettömyyden, normittomuuden sekä sosiaalisen eristäytymisen tunteita. Kulttuurisokin reaktiot voivat vaihdella lievästä ärtyisyydestä aina paniikkiin ja kriisiin asti (Adler, 1975; Adler, 1991; 228–230; Furnham, 1997; Gaw, 2000; Lundstedt, 1963).

Sosiaalisen oppimisen teorian mukaan kulttuurisokki ilmenee, koska yksilö saa paljon palautetta siitä, että hänen käytöksensä on uudessa kulttuurissa sopimatonta. Toisaalta hän hyödyntää vasta vähäisesti niitä mallinnettuja ja havaittuja käyttäytymistapoja, jotka ovat uudessa kulttuurissa sopivia.

Yksilö siis tietää käytöstapojensa olevan vääriä, muttei tiedä millä korvaisi ne. Mitä enemmän yksilö ilmaisee sopimatonta käyttäytymistä ja saa negatiivista palautetta ja seuraamuksia, sitä enemmän hän kokee ahdistuneisuutta, turhautumista ja yleistä kulttuurisokkia. (Black & Mendenhall, 1991)

Toisesta näkökulmasta katsottuna kulttuurisokkia voidaan pitää positiivisena merkinä siitä, että ekspatriaatti tekee jotain oikein, eikä väärin: hän alkaa päästää irti kotikulttuuristaan ja tulee osaksi uutta kulttuuria sen sijaan, että jäisi eristäytyneeksi toisten ekspatriaattien joukkoon. Negatiivisten puolien ohella niin sanottu kulttuurisokki voi johtaa kulttuurilliseen oppimiseen, itsensä kehittämiseen ja henkilökohtaiseen kasvuun (Adler, 1975). Henkilö voi myös omaksua uusia arvoja, asenteita ja käytösmalleja (Furnham, 1997). Kulttuurisokki ei ole sairaus, vaan luonnollinen reaktio stressiin, joka ilmenee mentäessä uuteen kulttuuriin. Tärkeintä olisi miettiä, kuinka kulttuurisokista aiheutuvaa stressiä voisi parhaiten hallita, eikä pyrkiä vain välttämään sitä (Adler, 1975; Adler, 1991, 228).

Paluukulttuurishokki

Kotimaahan takaisin palaaminen voi myös aiheuttaa niin sanotun kulttuurisokin. Palaaja kokee samankaltaisia reaktioita ja vaiheita kuin kulttuurisokissa koetaan: ensin mieliala kohoaa korkealle, vajoaa sitten nopeasti alas, kunnes se palaa lopulta normaaliin olotilaan. (Adler 1991, 234–235; Gullahorn & Gullahorn, 1963; Lysgaard 1955). Paluukulttuurisokin määritelmä on samankaltainen kuin kulttuurisokin, mutta siihen liittyvä sopeutuminen ja mukautuminen kohdistuvat omaan kotikulttuuriin. Vaikeudet ilmenevät repatriatin huomatessa, ettei hän voi vain jatkaa siitä, mihin elämä oli ennen komennusta jäänyt. Ystävät, perhe ja läheiset ovat muuttuneet, eivätkä enää sovi repatriatilla olleeseen mielikuvaan. Paluusopeutuminen voi aiheuttaa repatriatille tunteen, ettei hän kuulu enää mihinkään. Teoreettisen kirjallisuuden mukaan jokaiseen paluuseen liittyy paluukulttuurisokkia. Kulttuurisokit ovat ympäristösidonnaisia ja alkavat jokaisen paluun jälkeen alusta. (Adler, 1991, 232–233; Gaw, 2000; Hofstede 1993, 301; Seiter & Waddel, 1989).

1.1.1. Sopeutuminen takaisin kotimaahan

Jotkut tutkijat pitävät kotiutumista ulkomaankomennuksen päätösvaiheena ja psykologisesti samankaltaisena kuin ulkomaille siirtyminen. Sekä ulkomaille sopeutuminen että sieltä palaaminen sisältävät tuntemuksia tuttujen sosiaalisten vihjeiden puuttumisesta sekä sopeutumista erilaiseen kulttuuriseen järjestelmään. Molempia voidaan kuvata sopeutumisen vaiheteorioilla. Kirjallisuuskatsausten sekä repatriaattien omien kertomusten mukaan nämä sopeutumisprosessit ovat kuitenkin psykologisesti erilaisia (Black, Gregersen, & Mendenhall, 1992; Martin, 1984; Sussman, 2001). Joka tapauksessa löydökset kuvaavat johdonmukaisesti repatriaation aiheuttavan kotimaahan palaajille ahdistusta, toisille enemmän ja toisille vähemmän (Forster, 1994). Monet kokevat kotimaan organisaatioon paluun sekä sosiaalisen uudelleensopeutumisen olevan jopa vaikeampaa kuin alkuperäinen muutto ulkomaille (Linehan & Scullion, 2002; Välimaa, 2003).

Palatessaan kotiin ekspatriaattien tulee sopeutua uudelleen kulttuuriympäristöönsä ja lisäksi integroida itsensä uudelleen kotiorganisaatioonsa (Colleen ym., 2001). Komennuksen aikana kotimaassa on voinut tapahtua suuria muutoksia, mikä saattaa vaikeuttaa paluusopeutumista (Black ym., 1992).

Kotimaahan palaavien repatriaattien ei ymmärretä tarvitsevan apua vain muutaman poissaolovuoden jälkeen. Hyvin harva yritys valmentaa työntekijöitään paluuseen tai tarjoaa apua käytännön asioiden hoitamiseen. Monia ongelmia, kuten motivaation heikkenemistä ja työntekijöiden haluttomuutta vastaanottaa ulkomaankomennuksia, voitaisiin vähentää oikeilla toimenpiteillä (Peltonen, 1998, 68). Työntekijän eroaminen organisaatiosta pian kotimaahan paluun jälkeen on jopa kaksi kertaa yleisempää kuin niiden työntekijöiden, jotka eivät olleet komennuksella. Yritys menettää huomattavan rahallisen sijoituksen repatriaatin jättäessä yrityksen. Työntekijä voi myös siirtyä töihin työnantajaansa vastaan (Allen & Alvarez, 1998; Black & Gregersen, 1999). Vaikka repatriaatti ei lopulta eroaisikaan yrityksestä, harkitsee moni ainakin sitä vakavasti (Suutari & Brewster, 2003). Organisaatiot kiinnittävät ekspatriaatteihinsa erityistä huomiota vain, jos jotain menee selvästi pieleen. Tällöin toimenpiteet tulevat liian myöhään. (Black & Gregersen, 1999; Günter & Cerdin, 2004; Linehan & Scullion, 2002). Suomessa tilanne näyttäisi olevan hieman parempi. Suurin osa repatriaateista on tyytyväisiä

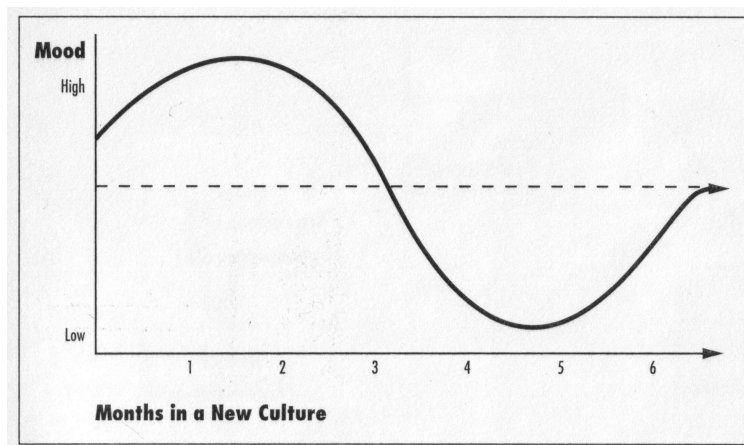
paluujärjestelyihin (Suutari & Brewster, 2001). Paluuvalmennus on kuitenkin Suomessakin puutteellista (Hätinen, 1999).

Koska repatriaatin hyvä työmenestys edellyttää uuteen tilanteeseen sopeutumista, on yrityksille tärkeää pyrkiä ymmärtämään sopeutumiseen sisältyviä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä paremmin. Ymmärrys lisää yritysten mahdollisuuksia edistää palaavien työntekijöidensä sopeutumista (Kauppinen, 1994, V).

Suurin osa kulttuurisokin tutkimuksista on kuvailevia ja niissä keskitytään enimmäkseen luettelemaan erilaisia vaikeuksia ja reaktioita, joita ulkomailla väliaikaisesti työskentelevät henkilöt kokevat. Tutkimuksissa on harvoin pyritty selittämään sitä, miksi toiset kokevat kulttuurisokin voimakkaampana kuin toiset, mistä mahdolliset reaktiot johtuvat, kauanko sokkitila kestää jne. Kaikki ihmiset kärsivät kulttuurisokista jossain muodossa ja pitävät sokkitilaa sekä epämiellyttävänä että stressaavana. Kulttuurisokki käsitettä pitäisi kuitenkin empiirisesti todentaa, sillä kaikki eivät välttämättä koe siihen kuuluvia tunteita negatiivisina (Furnham, 1997).

Sopeutumisen vaiheteoria - U-käyrä -teoria

Kulttuurienvälisen sopeutumisen tutkimusta on pääosin tehty ei-teoreettisesta näkökulmasta (Black & Mendenhall, 1991). Kun teoreettista viitekehystä on käytetty, se on yleensä perustunut sopeutumisen U-käyrä -teoriaan. Tämä teoria kuvaa vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen eri vaiheita ja niiden järjestystä (kuva 1) (Black & Mendenhall, 1991, Lundstedt, 1963).



Kuva 1. Sopeutumisen U-käyrä (Adler, 2002, 263)

Ensimmäinen vaihe, ”kuherruskuukausi-vaihe, ilmenee muutamien viikkojen kuluessa vieraaseen kulttuuriin saapumisen jälkeen. Tässä alkureaktiossa koetaan lumoutumista, viehätystä, ihastusta ja kiinnostusta uutta maata sekä sen uusia ja erilaisia näkökulmia kohtaan. Henkilöllä ei ole vielä ollut riittävästi kokemuksia huomataksaan, että useita hänen vanhoja tapojaan ja käyttäytymistään pidetään uudessa kulttuurissa sopimattomina. Sopimaton käyttäytyminen johtaa muilta saatavaan negatiiviseen palautteeseen (Black & Mendenhall, 1991). Harhakuvitelmat uudesta kulttuurista haihtuvat toisen vaiheen alkaessa.

Niin sanotussa kriisi- tai kulttuurisokkivaiheessa erot kielissä, käsitteissä, arvoissa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tutuissa merkeissä sekä symboleissa johtavat hämmennykseen. Henkilö kokee riittämättömyyden, turhautumisen ja ahdistuksen tunteita sekä vihaa vierasta kulttuuria ja sen ihmisiä kohtaan. Ekspatriaatin mielestä muiden ihmisten käytöksessä ei näytä olevan järkeä, eikä hän ole vielä oppinut korvaamaan aikaisempia ajatusmallejaan eikä käyttäytymistään uuteen kulttuuriin sopiviksi. Kulttuurisokista toipuminen alkaa, kun henkilön saa riittävästi tietoa ymmärtääkseen vierasta kulttuuria ja oppiakseen paremmin elämään sen tapojen mukaan (Adler, 1991, 228–231; Oberg Furnham (1997) mukaan).

Kolmannessa, toipumisen tai sopeutumisen vaiheessa, henkilö käyttää erilaisia menetelmiä selvitäkseen kriisistä. Hän oppii isäntämaan kielen sekä kulttuurin ja kokee tyytyväisyyden ja luottamuksen tunteita uutta yhteiskuntaa kohtaan. Hän alkaa asteittain sopeutua uuteen kulttuuriin ja oppia, kuinka tämän kulttuurin normien mukaan tulee käyttäytyä. Näistä positiivisesti vahvistetuista käyttäytymismalleista muodostuu henkilölle sisäistettyjä skeemoja ja hänen itsearvostuksen sekä tyytyväisyyden tunteet lisääntyvät. Tässä vaiheessa ne ekspatriaatit, jotka eivät kykene tai halua muuttaa ajatuksiaan tai käyttäytymistään voivat kokea elämän uudessa maassa niin vaikeaksi, että palaavat kotimaahansa (Black & Mendenhall, 1991; Furnham, 1997; Kauppinen, 1993, 3-5; Oberg Furnham (1997) mukaan).

Neljännessä, mukautumisen vaiheessa, yksilön kyky toimia tehokkaasti uudessa kulttuurissa on lisääntynyt ja hän alkaa tehdä työtä ja nauttia uudesta kulttuurista. Hän saattaa kuitenkin edelleen kokea jossain määrin ahdistusta ja painetta (Oberg Furnham (1997) mukaan).

Laajennettu vaiheteoria - W-käyrä -teoria

Gullahorn ja Gullahorn (1963) selittivät paluukulttuurisokin teoreettisesti laajentamalla U-käyräteoriaa toisella U-käyrällä. Näin muodostui sopeutumisen W-käyrä. Gullahorn ja Gullahorn (1963) havaitsivat, että ulkomailta takaisin kotimaahansa palaavat käyvät usein läpi toisen kulttuuriinmukautumisprosessin, joka on jälleen U:n muotoinen. Bochnerin, Linin ja Mcleodin (1980) mukaan paluuvaiheen U-käyrä johtuu palaajaan kohdistuvista ristiriitaisista rooli-odotuksista.

Useat repatriaatit ja heidän perheensä kuvaavat paluuseen liittyvän U-käyrä-mallin mukaisia vaihteita. Vaiheet ovat samankaltaisia kuin kulttuurisokissa – aluksi mieliala on korkea, mutta se romahtaa pian alhaiseksi, palaten jälleen hitaasti normaalitilaan. Alun korkea mieliala kestää yleensä vähemmän kuin ulkomaille mentäessä. Usein se kestää alle kuukauden. Palaajan mielialan alhaisin vaihe ilmenee tavallisesti 2-3 kuukauden aikana paluun jälkeen. Oltuaan kuusi kuukautta kotona palaajat hyväksyvät tilanteensa ja tunnelmat palaavat ennalleen – ei paljon parempaan tai huonompaan mielialaan kuin yleensä. (Adler, 2002, 274; Eschbach, Parker, & Stoeberl, 2001; Linehan & Scullion, 2002)

U-käyrä-teorian kritiikkiä

Kattavan uudistetun empiirisen kirjallisuuden puuttuminen U-käyrä -teoriasta on saanut tutkijat joko hyväksymään tai hylkäämään teorian muilla perusteilla kuin empiirisellä todistusaineistolla (Black & Mendenhall, 1991). Church (1982) löysi seitsemän U-käyrä -teoriaa tukevaa tutkimusta, mutta yhtä monta jotka eivät tukeneet tätä teoriaa. Black ja Mendenhall (1991) löysivät yhteensä kahdeksantoista aiheesta tehtyä empiiristä tutkimusta, joista kaksitoista tukee U-käyrä -teoriaa. Teoriaa tukevissa tutkimuksissa esiintyi kuitenkin seuraavanlaisia ongelmia:

- 1) Kymmenessä näistä 18 tutkimuksesta ei raportoitu tilastollisia testejä datalle, eikä tilastollisesti ei-merkitseviä löytöjä.
- 2) Vaikka U-käyrä-teoria on kuvaus sopeutumisesta tietyn ajan kuluessa, vain kaksi näistä 18 tutkimuksesta oli tehty pitkittäistutkimuksina.

3) Kuudessa tutkimuksessa käytettiin retrospektiivistä muistelua. Kolmesta näistä tutkimuksesta ei ilmennyt, kuinka kauan tutkimuksen ja saavutetun sopeutumisen kokemisen välillä oli kulunut aikaa. Näissä tutkimuksissa ei myöskään käytetty otoksia johdonmukaisesti, joten aikaväli tutkimuksen ja sopeutumisen tason välillä ei ollut kaikilla tutkittavilla sama.

Sopeutumisen määritelmät eri tutkimusten välillä vaihtelevat suuresti (Black & Mendenhall, 1991). Toisissa tutkimuksissa sopeutumista on pidetty akateemisena moraalina, toisissa taas psykologisena mielentilana, tyytyväisyytenä tai asenteena. Toisissa tutkimuksissa on ajateltu, että kontaktien määrä paikallisten kanssa kuvaa sopeutumista, toisissa taas vaikeuksien määrää uudessa ympäristössä pidetään sopeutumista kuvaavana tekijänä. Täsmällisen ja yhdenmukaisen menetelmän sekä erilaisen sopeutumisen operationalisoinnin vuoksi tutkimustulosten yleistäminen ja vertailu on ongelmallista.

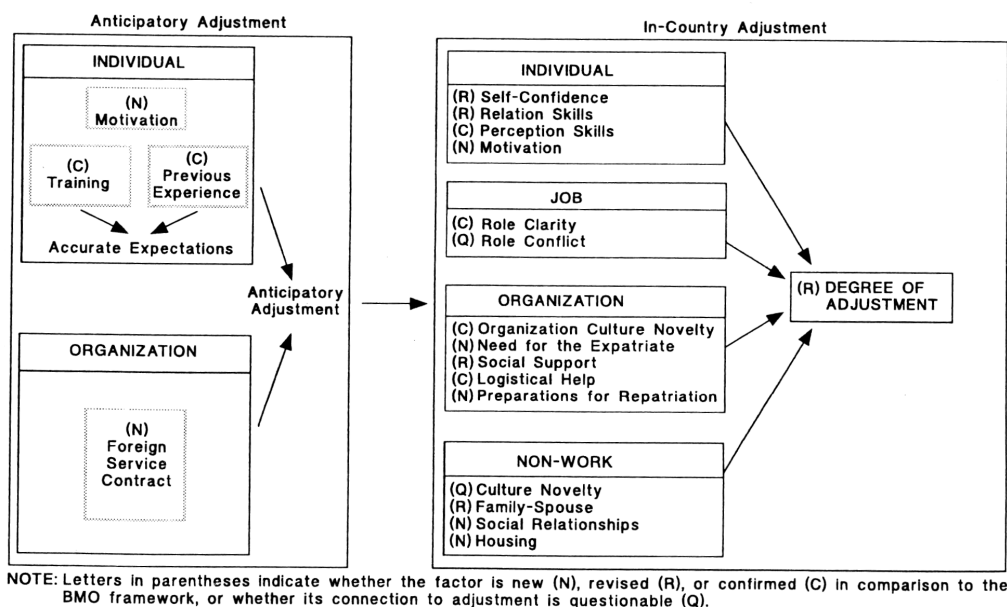
U-käyrä -teorian on väitetty olevan enemmänkin kuvaus sopeutumisen eri vaiheista, eikä niinkään teoreettinen kehys, jonka perusteella voitaisiin selvittää, kuinka ja miksi yksilöt siirtyvät vaiheesta toiseen (Black & Mendenhall, 1991). On myös ongelmallista määritellä missä vaiheessa käyrän muotoa ei voida enää pitää U:n muotoisena (Furnham & Bochner, 1986). U-käyrä hypoteeseja ei pidetä kovin vakuuttavina, ja niitä on myös moitittu heikoiksi ja liian yleistäviksi. Kaikki uuteen kulttuuriin muuttaneet eivät aloita sopeutumisen ensimmäisestä vaiheesta, jossa on riemua ja iloa, vaan toiset voivat olla heti alusta masentuneita, onnettomia tai ahdistuneita. Tällaisten henkilöiden tyytyväisyyskäyrä ei välttämättä nouse lainkaan. Toiset taas eivät koe ollenkaan masennusta tai ahdistusta, vaan nauttivat kokemuksesta ja sopeutumisesta uuteen kulttuuriin heti alusta alkaen. Heidän käyränsä ei välttämättä koskaan laske (Bochner, Lin, & McLeod, 1980). Esimerkiksi japanilaisilla vaihto-opiskelijoilla ei havaittu U-käyrän omaista paluusopeutumisprosessia, vaan suurimmat sopeutumisen vaikeudet ilmenivät heti kotimaahan saavuttaessa. Heillä vaikeudet heikkenivät vähitellen ajan kuluessa (Ward, Okura, Kennedy, & Kojima, 1998).

Yksilöt voivat valmistautua uuteen kulttuuriin siirtymiseen jo ennen lähtöään esimerkiksi koulutuksen avulla. Ennakoivaa valmistautumista on myös aikaisemman ulkomaankokemuksen omaaminen. Ennakoivan valmistautumisen puuttuminen johtaa tutkimusten mukaan tyypillisemmin U-käyrämallin ilmenemiseen. Jo vähäinen valmistautuminen auttaa muodostamaan realistisempia odotuksia, jolloin alkuinnostus vähenee, ja muodostuva sopeutumisen käyrä on enemmänkin J:n

muotoinen. Ennakoiva sopeutuminen voi myös eliminoida alkuvaiheen kuherruskuukausi-vaiheen kokonaan. Tällöin ilmenee lineaarisesti nouseva sopeutumismalli (Furnham, 1997; Black & Mendenhall, 1991, 241). Toisten mielestä lineaarinen käyrä kuvaa tehokasta sopeutumista ja U- sekä W-käyrä huonoa sopeutumista (Lundstedt, 1963), toisten mukaan taas menestyvän kulttuurin oppijan tulisi ilmaista tyypillinen U-käyrä ja paluun jälkeen W-käyrä. Ulkomaille huonosti sopeutuneiden mielialakäyrän tulisi olla aleneva ulkomailla oleskelun aikana ja nouseva paluun jälkeen (Bochner ym., 1980).

1.1.2. Sopeutumisen taustatekijät ja tutkimuksen viitekehys

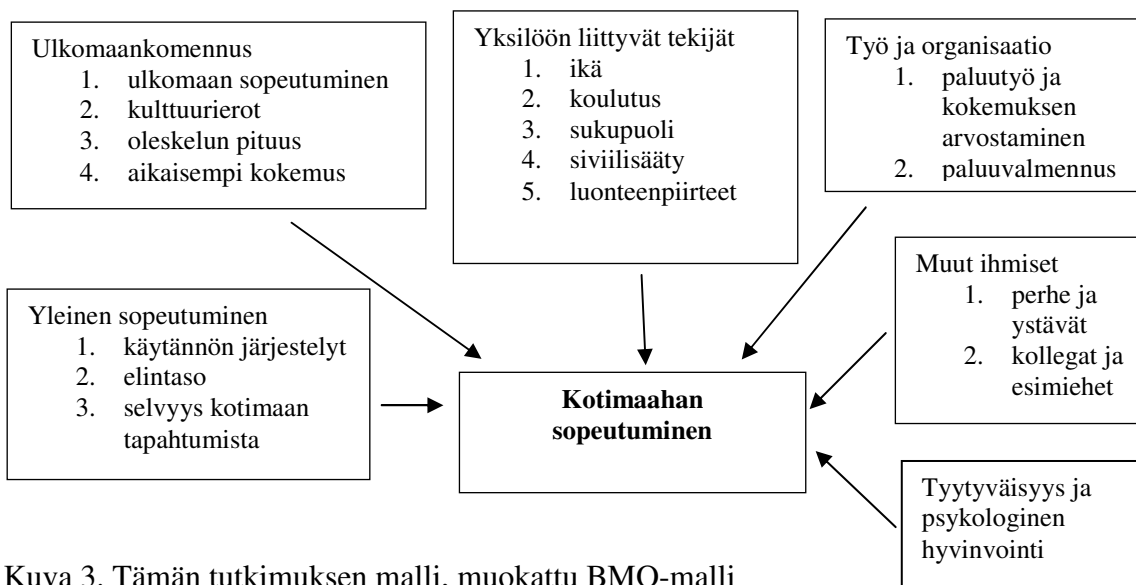
Black, Mendenhall ja Oddou (1991) ovat kehittäneet ns. BMO-mallin paluusopeutumisesta (kuva 2). Malli pyrkii määrittelemään taustatekijöitä, joiden avulla paluusopeutumisen ongelmia voidaan selittää. Teorian mukaan repatriaatit tekevät sekä ennen kotimaahan paluuta että paluun jälkeen tapahtuvaa sopeutumista.



Kuva 2. Mukailtu BMO-malli (Kauppinen, 1994, 113).

Tämän mallin pohjalta tehdyt tutkimukset ovat pääosin yhdysvaltalaisiin ekspatriaatteihin kohdistuvia kyselytutkimuksia, eikä vielä tiedetä, minkä maan kansalaisiin ja missä maassa komennuksella oleviin sitä voidaan soveltaa. Ainakaan Yhdysvalloissa komennuksella oleviin suomalaisiin työntekijöihin BMO-viitekehys ei muokkaamatta päde. Tästä syystä Kauppinen (1994) on lisännyt BMO-malliin motivaation ja kyvyn sopeutua, jotka ovat ekspatriaattien mielessä integroituneita toisiinsa. Kauppinen lisäsi malliin myös seuraavat tekijät: kotiorganisaation tuki, asuntoasiat, sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella, ulkomaantyösopimukseen liittyvät tekijät sekä tytäryritykseen liittyvät tekijät ja itseluottamus. Mallista hän poisti seuraavat ekspatriaattien mainitsematta jättämät sopeutumistekijät: ulkomaankomennuksille lähetettäville asetetut valintakriteerit ja -menetelmät, harkintavalta työssä ja roolin toimintavapaus, työroolin uutuus, roolikonflikti työssä sekä asemamaan kulttuurin uutuus.

Tässä tutkimuksessa ei keskitytä niinkään organisaatioon ja työhön liittyviin tekijöihin, vaan enemmän repatriaatin näkökulmaan ja yleiseen sopeutumiseen. Organisaatioon liittyviä tekijöitä otetaan jossain määrin kuitenkin huomioon. Tutkimukseen otetaan mukaan tekijöitä, joiden on aikaisemmissa repatriaatteihin tai ekspatriaatteihin liittyvissä tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä sopeutumiseen (kuva 3). Mukaan otetaan myös muokatun BMO-mallin taustatekijöitä (Kauppinen, 1994).



Kuva 3. Tämän tutkimuksen malli, muokattu BMO-malli

1.2. TAUSTATEKIJÄT KOTIINPALUUN VAIKEUKSILLE

Seuraavaksi käydään läpi erilaisia aikaisempien tutkimusten perusteella havaittuja paluusopeutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Kaikkia tekijöitä ei käsitellä, ainoastaan tutkimuksen viitekehukseen valittuja ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä.

1.2.1. *Ulkomaankomennukseen liittyvät tekijät*

Sopeutumisongelmat komennusmaan vieraaseen kulttuuriin ennakoivat usein myös vaikeuksia sopeutua takaisin kotimaahan sekä ihmistenväliseen vuorovaikutukseen. Samanlaista yhteyttä ei kuitenkaan ole löydetty vaikeuksiin sopeutua takaisin organisaatioon tai työhön (Suutari & Välimaa, 2002).

Hofstede (1993) tarkastelee kulttuurien välisiä eroja neljän eri osa-alueen avulla. Näitä osa-alueita ovat valtaetäisyys, kollektiivisuus – yksilöllisyys, feminiinisyys – maskuliinisuus sekä pyrkimys välttää epävarmuutta. Valtaetäisyys kuvaa eriarvoisuuteen suhtautumista, maskuliinisuus liittyy yhteiskuntaan, joissa sukupuolten sosiaaliset roolit ovat selkeästi erilaiset ja kollektiivisessa yhteiskunnassa ryhmän etu menee yksilön edun edelle. Epävarmuuden välttäminen mittaa puolestaan sitä, miten uhkaavina epävarmat ja tuntemattomat tilanteet tuntuvat kyseisen kulttuurin edustajista. Pisteittämällä nämä osa-alueet, voidaan määritellä, kuinka suuria eri kulttuurien väliset erot ovat. Mitä suurempi ero kotimaan ja komennusmaan kulttuurien välillä on, sitä suurempi on mahdollinen muutos yksilössä komennuksen aikana (Black ym., 1992), ja sitä vaikeampaa on sopeutua takaisin kotimaan kulttuuriin.

Kotimaahan paluuseen liittyvät ongelmat tulevat usein yllätyksenä. Repatriaatit ja heidän läheisensä eivät ole valmistautuneet kohtaamaan psykologista ahdistusta tai ongelmia palatessaan tuttuun ympäristöön. Kotiutumisen yhteydessä välitön ahdistuksen aiheuttaja tai ainakin välillisesti sitä lisäävä tekijä on vaikeuksien odottamattomuus. Suurin osa repatriaateista uskoo voivansa palata vaivatta takaisin aiempaan organisaatioon, työhön ja elämäntyyliin (Adler, 1991, 233–234; Martin, 1984; Sussman, 2002). Repatriaatti huomaa usein vasta palattuaan muutokset, jotka ovat tapahtuneet

poissaolon aikana niin kotimaan organisaatiossa kuin henkilökohtaisessa elämässäkin (Adler, 1991, 234, 273; Black & Gregersen, 1999). Asiat repatriaatin ympäristössä ovat nyt toisin kuin ne olivat ennen ulkomaille lähtöä. Todellisuus on myös jotain muuta, kuin mitä he ovat ulkomailla ollessaan idealisoineet kotimaasta. Mitä pidempään henkilö on ollut poissa kotimaasta, sitä todennäköisempää on, että palaajan odotukset ovat virheellisiä, ja sitä vaikeampaa on kotimaahan paluusopeutuminen (Black ym., 1992; Suutari & Välimaa, 2002). Kaikki eivät ole tätä yhteyttä tutkimuksissaan löytäneet (Cox, 2004; Forster, 1994; Sussman, 2001;).

Ekspatriaatit kokevat aikaisempien kokemusten helpottavan sopeutumista ainakin vieraaseen kulttuuriin (Black & Mendenhall, 1991; Hätinén, 1999). Kirjallisuus aikaisemman ulkomaankokemuksen vaikutuksesta työntekijöiden paluusopeutumiseen kuitenkin vaihtelee (Black ym., 1992). Jos ekspatriaatilla ei ole aikaisempaa ulkomaankokemusta, hänen kognitiiviset odotuksensa ulkomailla perustuvat pääosin epäsuoraan kokemukseen, esimerkiksi koulutukseen tai stereotyyppioihin. Henkilökohtaisten kokemusten puute vieraista kulttuureista saa henkilön muodostamaan joustavampia odotuksia ulkomailla olemisesta. Kaikilla repatriaateilla on kuitenkin henkilökohtaista kokemusta kotimaasta, mikä voi paluuvaiheessa johtaa joustamattomampien odotusten muodostamiseen (Black ym., 1992). Paluusopeutuminen vaikeutuu, jos muodostetut odotukset eivät pidäkään paikkaansa (Black, ym., 1992). Toisaalta aikaisempaa ulkomaan kokemusta voidaan pitää repatriaatin voimavarana: henkilö on oppinut, kuinka sopeutua paremmin. Kuitenkin monet tutkimukset osoittavat, ettei aikaisemmillä ulkomaankokemuksilla ole vaikutusta kotimaan paluuseen liittyviin sopeutumisen ongelmiin, vaan kaikki repatriaatiot ovat olleet yhtä vaikeita kuin ensimmäinenkin (Cox, 2004; Sussman, 2001; Välimaa, 2003).

1.2.2. Yksilöön liittyvät tekijät

Vanhemmat repatriaatit kokevat usein vähemmän paluuseen liittyvää masennusta ja sosiaalisia ongelmia. Paluusopeutuminen on vanhemmille henkilöille usein helpompaa, koska heillä on yleensä nuorempia repatriaatteja enemmän tietoa ja kokemusta kotimaasta sekä kotimaan organisaatiosta ja muutosten hallinnasta (Black ym., 1991, 675; Cox, 2004). Tutkimustulokset ovat kuitenkin ristiriitaisia,

eikä kaikissa tutkimuksissa iällä ole löydetty olevan yhteyttä paluun jälkeisiin ongelmiin (Hammer, Hart, & Rogan, 1998, 79–80) ja eräässä tutkimuksessa saatiin jopa päinvastainen tulos (Suutari & Välimaa, 2002).

Korkeammin kouluttautuneet ekspatriaatit sopeutuvat vieraaseen kulttuuriin paremmin kuin vähemmän kouluttautuneet (Torbiörn Collianderin (2004) mukaan). Koulutuksen voisi ajatella helpottavan myös paluusopeutumista.

Naispuolisten repatriaattien kotiutumisasiheista on hyvin niukasti empiirisiä tutkimuksia (Linehan & Scullion, 2002). Kuitenkin lisääntyvä määrä liikematkustajista on naisia (Ward ym., 2001). Suurin osa tutkimuksista ulkomaankomennuksella olleista naisjohtajista on tehty Yhdysvalloissa (Linehan & Scullion, 2002). Sukupuolten välillä ei ole löydetty tilastollisesti merkitsevää eroa paluusopeutumisessa. Repatriaattinaiset kertovat kuitenkin itse hieman enemmän masennuksesta, sosiaalisista vaikeuksista ja vieraasta identifikaatiosta, kuin miehet (Cox, 2004; Sussman, 2001).

Tutkimuksen (Cox, 2004) mukaan naimattomat repatriaatit raportoivat enemmän masennusta ja sosiaalista vaikeutta kuin aviossa olevat. Siviilisäädyn eroja voi selittää avioliiton tarjoama tuki, joka voi vähentää stressin vaikutuksia.

Ihmisillä on synnynnäinen valmius sopeutua muutoksiin, mutta sopeutumiskyvyissä eri yksilöiden välillä on myös eroja (Aro, 2002, 21). Yksi ekspatriaatin ulkomaankomennuksen onnistumista ennustava tekijä on hänen kykynsä sopeutua uuteen ympäristöön (Shen & Edwards, 2004), ennen kaikkea vieraaseen kulttuuriin (Suutari & Välimaa, 2003). Näin ollen voisi ajatella, että mitä paremmin repatriaatti on sopeutunut erilaisiin ympäristöihin, sitä paremmin häneltä onnistuu myös paluusopeutuminen.

Ekspatriaattien persoonallisuuden ja sopeutumisen välisestä yhteydestä ei ole saatavilla riittävästi tietoa, jotta siitä voitaisiin vetää varmoja johtopäätöksiä (Fish & Wood, 1997). Myöskään repatriaattien persoonallisuuden yhteyttä paluusopeutumisen ongelmiin ei juuri ole tutkittu. Tässä tutkimuksessa käytetään psykologi Markku Ojasen seitsemää luonteenpiirteiden ulottuvuutta: ahdistunut-rauhallinen, sosiaalinen-vetäytyvä, vastuuntuntoinen-vastuuta kaihtava, avulias-itsekäs, optimistinen-pessimistinen,

itsevarma-epävarma itsestä sekä vaihtelunhaluinen-tutusta pitävä. Näistä luonteenpiirteistä henkilön vahvuuksina pidetään rauhallisuutta, sosiaalisuutta, vastuuntuntoisuutta, avuliaisuutta, optimistisuutta, itsevarmuutta sekä vaihtelunhaluisuutta. Valinta perustuu kirjallisuuteen ja tutkimuksiin (Pervin, 1990, 72, 80; Peterson & Seligman, 2004, 56–57, 69). Valintaa tukevat myös aikaisemmissa tutkimuksissa esiintyneet ekspatriaattien ominaisuudet, joiden on havaittu olevan yhteydessä onnistuneen ulkomaankomennuksen läpikäyneisiin ekspatriaatteihin (Oddou, 1991; Shen & Edwards, 2004). Tämä tutkimus perustuu voimavaralähtöiseen ajatukseen: mitä enemmän luonteenpiirteiden voimavaroja repatriaatit omaavat, sitä vähemmän he kokevat paluusopeutumisen ongelmia ja ahdistusta.

1.2.3. Yleinen sopeutuminen

Kotiinpaluu on repatriaateille usein sitä hankalampaa, mitä pidempään he ovat asuneet ulkomailla. Kotimaan erilaiset säännökset ja käytännöt ovat voineet muuttua paljon pitkän poissaolon aikana (Joensuu, 2005). Monesti repatriaatit kaipaivatkin organisaatiolta tukea käytännön asioihin, kuten muuttoon, asunnon järjestämiseen, pankki- ja puhelinasioihin sekä tullimuodollisuuksiin (Suutari & Brewster, 1998; Välimaa, 2003).

Monelle työntekijälle paluu kotimaahan tietää elintason laskua (Harinen, 2005). Eräs tutkimus (Florkowski & Fogel, 1999) osoittaa, että elintason säilyttäminen edistää ulkomailla työhön sopeutumista. Koska alempi sosiaalinen status ja huonommat asuinolot ovat negatiivisessa yhteydessä myös kaikkiin paluusopeutumisen muotoihin (Black ym., 1992), oletetaan tässä tutkimuksessa, että repatriaatin tyytyväisyys toimeentuloonsa ja käytännön järjestelyiden sujumiseen vaikeuttavat paluusopeutumista.

Ulkomaankomennukseen liittyvien tekijöiden kohdalla (kts. kappale 1.3.1.) todettiin, että pitkästä ulkomaillaolosta aiheutuneet virheelliset odotukset lisäävät paluun vaikeuksia. Samoin edellä todettiin, että työntekijän ollessa ulkomailla, kotiorganisaatio ja sen kulttuuri, kotimaan teknologia, sosiaaliset normit, taloudelliset olot jne. ovat voineet muuttua, samoin kuin yksilön omat näkökulmat esimerkiksi asenteet, arvot, tavat jne. Nämä yksilön ja kotimaan muutokset ovat syntyneet suhteellisen

riippumattomina toisistaan (Black ym., 1992). Jos työntekijä ei ole pysynyt mukana näissä muutoksissa, eikä ole saanut riittävästi uudelleen koulutusta tai informaatiota ennen paluuta, tai jos ekspatriaatilla on palattuaan uraan ja yksityiselämään liittyviä epärealistisia odotuksia, voi takaisin kotimaan organisaatioon sopeutuminen olla hyvin vaikeaa (Forster, 1994). Tietoisuus kotimaassa tapahtuneista muutoksista ulkomaankomennuksen aikana voivat helpottaa paikkansapitävien odotusten muodostamista, mikä vaikuttaa positiivisesti paluusopeutumiseen (Black ym., 1992; Suutari & Välimaa, 2002). Tosin yhteydenpidon määrä läheisiin ihmisiin komennuksen aikana ei ole johdonmukaisesti korreloinut paremman paluusopeutumisen kanssa (Cox, 2004).

1.2.4. Muut ihmiset – ns. vuorovaikutukseen sopeutuminen

Repatriaatin näkökulmasta kaikkein merkittävin prosessi kotimaahan palaamisessa on liittyminen uudelleen kolmeen keskeisimpään sosiaaliseen verkostoon: ammatilliseen verkostoon, ystäviin sekä perheryhmään. Osalle repatriaateista on vaikeaa sopeutua muiden ihmisten hänelle asettamiin sosiaalisiin odotuksiin, esimerkiksi sosiaalisiin sääntöihin ja tapoihin (Bochner ym., 1980; Gaw, 2000). Läheiset ovat usein yhtä huonosti valmistautuneita repatriaatin paluusopeutumiseen liittyviin vaikeuksiin, kuin palaaja itse (Martin, 1984). Kun sosiaalinen verkosto ei osaa odottaa repatriaatin kotiutumiseen liittyvää ahdistusta, ei repatriaatti saa riittävästi sosiaalista tukea läheisiltä. Tämä voi vaikeuttaa repatriaatin paluusopeutumista entisestään (Sussman, 2001).

Vaihto-opiskelijoilla tehdyn tutkimuksen mukaan ihmistenväliset suhteet, erityisesti ystävyysuhteet, näyttävät kärsivän ulkomaillaolon aikana ja yksinäisyys on yksi tavallisimmin raportoiduista palaajien ongelmista (Hätinen, 1999; Välimaa, 2003; Ward, Bochner, & Furnham, 2001).

Usein ekspatriaatit ottavat perheensä mukaan ulkomaankomennukselle (Ward ym., 2001). Repatriaattien perheiden paluusopeutuminen kotimaahan sujuu suurimmalla osalla odotusten mukaan, tosin yleensä repatriaateilta kysyttynä, eikä perheiltä itseltään (Suutari & Brewster, 2003). Tutkimuksissa on havaittu puolison ja/tai lasten sopeutumiso ongelmien vaikuttavan ekspatriaatin, ja

myöhemmin myös repatriaatin, sopeutumiseen (Black ym., 1992; Eschbach ym., 2001; Punnett, 1997, 244; Stroh ym., 2000; Välimaa, 2003).

Monet repatriaatit ovat hyvin pettynyttä kollegoiltaan saamaansa vastaanottoon (Allen & Alvarez, 1998; Stroh ym., 2000). He kokevat, etteivät työtoverit ja esimiehet ole kiinnostuneita heidän ulkomaankokemuksestaan, ja että työtoverit ovat varautuneita ja kateellisia heille (Hätinen, 1999; Suutari & Brewster, 2003).

1.2.5. Työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät

Repatriaatit ovat usein hyvin tyytymättömiä moniin työhön ja urakehitykseen liittyviin asioihin. Näitä asioita voivat olla esimerkiksi työaseman heikentyminen, vähäisempi itsenäisyys ja vastuu paluutyössä sekä omien taitojen vanhentuminen (Black & Gregersen, 1999; Forster, 1994; Günter & Cerdin, 2004; Linehan & Scullion, 2002). Usein repatriaatin paluuta ja paluutyötä aletaan yrityksessä miettiä liian myöhään. Repatriaatit ovat ulkomailla ollessaan usein hyvin epävarmoja tulevasta paluutyöstään (Allen & Alvarez, 1998; Gregersen & Black, 1996). Mitä vaikeampaa on löytää sopiva työ paluun jälkeen, sitä tyytymättömämpi repatriaatti on, ja sitä vaikeampaa on sopeutuminen työhön (Morgan, Winter, & Young, 2004; Välimaa, 2003).

Ekspatriaatit tekevät merkittäviä uhrauksia ulkomaankomennuksen toteuttamiseksi ja palaavat kotiin odottaen, että heidän kansainvälistä kokemustaan arvostetaan ja pidetään arvokkaana panoksena yritykselle (Gregersen, & Mendenhall, 1992). Usein he kuitenkin huomaavat palattuaan, ettei kotimaassa palkita, eikä huomioida uusia komennukselta hankittuja taitoja ja tietoja. Repatriaatin ulkomaankokemusta hyödyntävän työn tarjoaminen kotiinpalajaalle on osoitus repatriaatin arvostamisesta (Allen & Alvarez, 1998). Organisaatioltaan arvostusta ja tunnustusta saavat repatriaatit suoriutuvat tutkimusten mukaan paremmin työstään ja ovat tyytyväisempiä kuin ne repatriaatit, jotka eivät saa arvostusta. Arvostuksen puute puolestaan vähentää repatriaatin tuottavuutta ja tehokkuutta (Adler, 1991, 244). Näin ollen mitä tyytyväisempi repatriaatti on vastahankittujen kokemustensa

hyödyntämiseen sekä hänelle tarjottuun paluutyöhön kotimaan organisaatiossa, sitä paremmin hänen paluusopeutumisensa voisi ajatella onnistuvan.

Yritysten taholta paluuta on 1980-luvulle asti pidetty suhteellisen helppona siirtymisenä. Ammatillinen paluu on kuitenkin työntekijälle usein vaikeampaa kuin henkilökohtainen paluu. Näin on etenkin niiden repatriaattien kohdalla, joiden yrityksessä ulkomaankokemusta ei pidetä olennaisena tekijänä uralla etenemisessä (Adler, 2002, 272). Organisaatioiden tulisi panostaa enemmän repatriaatin tukemiseen kotiutumisen aikana ja sen jälkeen ovat yhteydessä repatriaatin sopeutumisongelmiin (Forster, 1994). Yhdysvalloissa tehty tutkimus osoittaa, että ekspatriaateille järjestetty kulttuurienvälinen koulutus vähentää kulttuurisokin vakavuutta. Kulutus vähentää myös sopeutumisen sekä uudessa kulttuurissa ja työssä tehokkaaksi tulemisen vaatimaa aikaa (Eschbach ym., 2001). Samoin kuin valmennus voi helpottaa sopeutumista elää ja työskennellä ulkomailla, voi paluun jälkipuinti helpottaa siirtymistä takaisin kotiorganisaatioon. Jälkipuinnissa repatriaatit kertovat johtajille, mitä he ovat oppineet ulkomailla ollessaan (Adler, 2002, 272; Cox, 2004). Kuitenkin vain harva työntekijä saa paluunjälkeistä valmennusta (Adler, 1991, 247; Hätininen, 1999; Suutari & Brewster, 2003).

1.2.6. Repatriaatin tyytyväisyys ja psykologinen hyvinvointi

Aikaisemmat tutkimukset antavat ristiriitaista tietoa paluusta kuluneen ajan yhteydestä repatriaatin sopeutumiseen. Toisissa tutkimuksissa vähäinen paluusta kulunut aika on ollut yhteydessä paluun vaikeuksiin (Yoshida, Matsumoto, Akiyama, Moriyoshi, Furuiye, Ishii, & Franklin, 2002), toisissa taas ei (Välimaa, 2003).

Erään tutkimuksen (Bonache, 2005) mukaan ekspatriaatit ovat tyytyväisempiä työhönsä sekä uranäkymiinsä kuin repatriaatit tai kotimaassa olevat työntekijät. Erityisesti he arvostavat työssään olevaa vaihtelua ja itsenäisyyttä, oppimismahdollisuuksien määrää sekä työn tarjoamaa mahdollisuutta soveltaa tietojaan ja kantaa vastuuta. Toisen tutkimuksen (Forster, 1994) mukaan repatriaatit kokivat niin kotimaassa olleita työntekijöitä kuin ekspatriaattejakin vähemmän henkistä hyvinvointia ja

tyytyväisyyttä. Korkein henkinen hyvinvointi oli kotimaassa pysyneillä työntekijöillä. Kaikissa tutkimuksissa näitä tyytyväisyyden eroja näiden kolmen ryhmän välillä ei kuitenkaan ole löydetty (Bonache, 2005).

Ne ulkomailla vaihdossa olleet amerikkalaiset lukio-opiskelijat, jotka kokevat paluusokkia, kokevat todennäköisesti myös muitakin ongelmia, kuten masennusta, yksinäisyyttä, yleistä ahdistuneisuutta sekä ystävyysuhteisiin liittyviä ongelmia (Gaw, 2000). Paluusokin ja yleisen tyytyväisyyden välillä on löydetty negatiivinen yhteys: koettu paluusokki vähentää palaajan tyytyväisyyttä (Seiter & Waddell, 1989).

Repatriaatit ovat tyytyväisiä moniin ulkomaankomennuksilta saamiinsa ja oppimiinsa asioihin. Näitä ulkomailta hankittuja taitoja ja ominaisuuksia ovat muun muassa: johtamistaidot, avoimuus sekä kyky toimia monenlaisten ihmisten kanssa. Ulkomailta on opittu myös teknisiä taitoja, kykyä tehdä kompromisseja, epäselvyyden sietämistä ja uusia näkökulmia. Repatriaatit kertovat usein minäkuvan tulleen selvemmäksi ja itseluottamuksen kasvaneen ulkomaankomennuksen seurauksena (Adler, 2002, 278).

Repatriaatin tyytyväisyyttä on tutkittu melko vähän. Tutkimukset ovat keskittyneet enemmän paluusopeutumisen ongelmiin.

1.2.7. Elämänmuutos ja voimavara-ajattelu

Muutos on usein ihmiselle stressitilanne, joka kuormittaa ja sitoo työntekijän voimavaroja ja voi aiheuttaa jopa fyysistä sairastumista (Adler, 1991, 229; Aro, 2002, 10, 60; Peterson, 1988, 490–491). Ulkomaankomennukselta kotiinpaluu on yksi mahdollinen elämänkriisi, joka voi aiheuttaa stressiä, ja johon sisältyy monenlaisia uudelleen sopeutumista vaativia työelämää, asumista ja sosiaalisia suhteita koskevia elämänmuutoksia. Muutokset lisäävät stressiä (Mischel, 1986, 386, 408–409).

Aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta on löydettävissä pitkiä luetteloita erilaisista repatriaatin kohtaamien ongelmien taustatekijöistä. Tämä tutkimus jaottelee taustatekijät ensinnäkin yleistä paluusopeutumista kuvaaviin tekijöihin. Toiseksi taustatekijät jaotellaan voimavaranäkökulmasta: mitä enemmän voimavaroja henkilöllä on käytettävissään, sitä helpompaa on kohdata stressaava elämänmuutos, tässä tapauksessa kotimaahan paluusopeutuminen. Voimavarat auttavat vähentämään paluuseen liittyviä ongelmia, ja niiden koettua vakavuutta sekä toisaalta lisäävät repatriaatin tyytyväisyyttä. Kolmanneksi tutkimukseen otetaan mukaan kotiinpaluuseen liittyvää elämänmuutoksen suuruutta kuvaavat tekijät.

Repatriaatin voimavarat valittiin perustuen aikaisempien tutkimusten havaintoihin. Tässä tutkimuksessa repatriaatin voimavaroja ovat: yksilöön liittyvät voimavarat, kokemus, muilta ihmisiltä saatu tuki sekä yleiset voimavarat. Sopeutumiskyky ja luonteen vahvuudet ovat yksilöön liittyviä voimavaroja. Ikä, koulutus ja aikaisempi ulkomailla asuminen kuvaavat repatriaatin erilaista elämäkokemusta. Sosiaaliseen tukeen katsotaan kuuluvaksi perheen, läheisten, työtovereiden ja esimiehen antama tuki sekä repatriaatin perheen onnistunut paluusopeutuminen. Repatriaatin yleisiä voimavaroja ovat puolestaan hankitun kokemuksen arvostaminen kotimaan organisaatiossa, paluuseen liittyvien käytännön asioiden sujuminen, hyvä elintaso ja selvyys kotimaan tapahtumista ulkomaankomennuksen aikana.

Kotiinpaluuseen liittyvää elämänmuutosta valittiin kuvaamaan kotimaan ja komennusmaan välinen kulttuuriero sekä ulkomaankomennuksen kesto.

1.3. TUTKIMUSONGELMA

Tutkimuskysymys on tiivistäen seuraava: Miten ulkomaan työkomennuksella olleiden suomalaisten työntekijöiden paluusopeutuminen onnistuu? Onko repatriaatin voimavaroilla tai kotiinpaluusta aiheutuvan elämänmuutoksen suuruudella vaikutusta paluusopeutumisen onnistumiseen? Tässä tutkimuksessa paluusopeutumisen onnistumisella tarkoitetaan vähäistä paluustressiä, vähän kotiinpaluuseen liittyviä ongelmia sekä tyytyväisyyttä elämään yleisesti.

Tutkimustehtävän rajaus

Tässä tutkimuksessa keskitytään ulkomaankomennuksen viimeiseen vaiheeseen, repatriaatioon, sen onnistumista selittäviin voimavaroihin sekä repatriaatiosta aiheutuneeseen elämänmuutokseen. Kaikkia aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenneitä taustatekijöitä sekä ongelmia selittäviä tekijöitä ei käsitellä. Tutkimukseen otetaan mukaan ainoastaan teoreettiseen viitekehykseen valitut tekijät, jotka jaotellaan yleistä paluusopeutumista kuvaaviin tekijöihin, voimavaroihin sekä elämänmuutosta kuvaaviin muuttujiin.

Hypoteesit

Edellä kuvattujen tutkimusten perusteella asetetaan seuraavat hypoteesit:

1. Repatriaatit kokevat paluusopeutumisen vaikeaksi.
 - 1.1. Mieliala: Repatriaatin mielialan vaihtelu noudattaa U-käyrää.
 - 1.2. Tyytyväisyys: Repatriaatit ovat muita työntekijöitä tyytymättömämpiä elämäänsä.
 - 1.3. Paluusokki: Mitä enemmän repatriaatti kokee paluusokkia, sitä vähemmän hän tuntee tyytyväisyyttä.

2. Repatriaatin vahvuudet ja käytössä olevat voimavarat helpottavat repatriaatin sopeutumista.
 - 2.1. Yksilön voimavarat: Mitä parempi sopeutumiskyky ja mitä enemmän luonteen vahvuuksia repatriaatilla on, sitä helpompaa on paluusopeutuminen.
 - 2.2. Kokemus: Mitä enemmän repatriaatilla on kokemusta eli mitä vanhempi, kouluttautuneempi ja mitä enemmän aikaisempaa ulkomaankokemusta repatriaatilla on, sitä helpompaa on paluusopeutuminen.
 - 2.3. Muiden ihmisten antama tuki: Mitä enemmän tukea repatriaatti saa muilta ihmisiltä ja mitä paremmin puolison ja/tai lasten sopeutuminen takaisin kotimaahan on sujunut, sitä helpompaa on paluusopeutuminen.
 - 2.4. Yleiset voimavarat: Mitä enemmän repatriaatin ulkomailta hankittuja kokemuksia arvostetaan kotiorganisaatiossa, mitä paremmin paluuseen liittyvät käytännön asiat sujuvat, mitä tyytyväisempi

repatriaatti on toimeentuloonsa ja mitä paremmin hän on komennuksen aikana pysynyt selvillä kotimaan tapahtumista, sitä helpompaa on paluusopeutuminen.

3. Vähäinen kotiinpaluuseen liittyvä elämänmuutos helpottaa paluusopeutumista.

3.1. Kulttuurierot: Mitä suurempi on kotimaan ja komennusmaan kulttuurien ja arvojen etäisyys, sitä vaikeampaa on paluusopeutuminen.

3.3. Komennuksen kesto: Mitä pidempään repatriaatti on ollut ulkomaankomennuksella, sitä vaikeampaa on paluusopeutuminen.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. TUTKITTAVAT

Usein repatriaatteja koskevissa tutkimuksissa on keskitytty henkilöstöhallinnon johtajien tunnistamiin ongelmiin sen sijaan, että olisi keskitytty repatriaattien näkökulmaan paluusta (Linehan & Scullion, 2002). Tieto päätettiin kerätä työntekijöiltä itseltään, jotta tavoitettaisiin repatriaatin näkökulma asioihin. Tutkimukseen päätettiin valita yli vuoden kestäneet ulkomaankomennukset, jotta sekä repatriaatissa että kotimaassa on ehtinyt tapahtua muutosta. Toisaalta pyrittiin tavoittamaan ne repatriaatit, joiden paluusta on kulunut alle vuosi, koska valtaosa kysymyksistä edellytti retrospektiivistä muistelemista. Kirjallisuus ulkomailla työskentelevien kokemuksista on pääosin johdettu johtavissa ja asiantuntija-asemissa olevista työntekijöistä (Ward ym., 2001). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan haluttu rajata ulkomaille lähetetyn työntekijän asemaa, vaan mukaan päätettiin ottaa organisaation kaikki repatriaatit asemasta riippumatta.

Keväällä 2006 otettiin sähköpostitse yhteyttä 366 suomalaiseen yritykseen. Henkilöstöasioista vastaavilta henkilöiltä tiedusteltiin niiden yrityksen työntekijöiden yhteystietoja, jotka sopivat tutkimuksen rajaukseen. Yhteensä sopivia vastaajia löytyi 81 henkilöä, 40 yrityksestä ympäri Suomea. Heille lähetettiin sähköpostilla osallistumiskirje sekä linkki internetissä täytettävään

kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeen täytti 46 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 58 %. Vastausprosentin korkeaan määrään on voinut vaikuttaa mahdollinen esikarsinta: henkilöstöhallinnon edustajat ovat voineet kysellä organisaatiossaan etukäteen halukkaita kyselyyn vastaajia ja ilmoittivat vain näiden yhteystiedot, vaikka tutkimuksen rajaukseen sopivia henkilöitä organisaatiossa olisikin ollut enemmän.

Vastaajista 42 oli miehiä ja vain neljä naista. Repatriaattien ikäskaala oli kattava vaihdellen 28–62 vuoden välillä (ka = 42.8, sd = 9.9). Pääosin vastaajat olivat avio- tai avoliitossa (85 %), lisäksi oli siviilisäädyltään naimattomia (9 %) sekä eronneita (7 %) repatriaatteja. Koulutukseltaan vastaajat jakautuivat seuraavasti: valtaosa oli koulutukseltaan yliopisto- tai korkeakoulutasoisia (61 %), kolmasosa (30 %) ammattikorkeakoulun käyneitä, lisäksi oli muutama lukion (7 %) ja ammattikoulun käyneitä (2 %). Vastaajat kuuluivat asemaltaan keskijohtoon (28 %), johtoon (26 %), asiantuntijoihin (26 %), ylimpään johtoon (13 %), toimihenkilöihin (4 %) sekä työntekijöihin (2 %). Keskimäärin ulkomaankomennus oli kestänyt kolme vuotta ja yhden kuukauden (sd = 26.8) vaihdellen seitsemästä kuukaudesta jopa yhdeksän vuoden pituiseen komennukseen. Paluusta kyselyyn vastaamiseen oli kulunut keskimäärin kahdeksan kuukautta (sd = 7.7). Ulkomaankomennukset olivat suuntautuneet Eurooppaan (43 %), Aasiaan (36 %) sekä Pohjois- tai Etelä-Amerikkaan (20 %). Repatriaateista 43 % palasi kotimaahan alun perin sovittuna ajankohtana, 36 % sovittua ajankohtaa myöhemmin ja 20 % aikaisemmin. Pääosin syinä paluujan muuttamiseen olivat erilaiset komennusprojektiin liittyneet suunnitelmien ja tarpeiden muutokset. Aikaisempaa ulkomaankokemusta pääosin työ- ja opiskelutarkoituksessa oli 75 %:lla vastaajista, valtaosalla (80 %) kuitenkin eri maasta tai maista kuin viimeisin komennusmaa. Ulkomaankomennukselle lähteneistä 65 %:lla oli perhe viimeisimmällä komennuksella mukana.

Repatriaattien tyytyväisyyttä verrattiin Markku Ojasen vuosina 2004-2005 keräämiin aineistoihin työntekijöiden tyytyväisyydestä (n = 288, n = 953).

2.2. TUTKIMUSMENETELMÄT JA -MUUTTUJAT

Tutkimus päätettiin toteuttaa kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Koska valmista repatriaateille suunnattua kyselylomaketta ei tutkimuksen tarkoitukseen ollut, muodostettiin se erikseen tätä tutkimusta varten. Kyselylomake sisälsi kahdeksan eri osa-aluetta: taustatiedot sekä ulkomaankomennukseen, yleiseen paluusopeutumiseen, työelämään sopeutumiseen, sosiaaliseen tukeen, repatriaattiin, läheisten sopeutumiseen sekä tyytyväisyyteen liittyvät aihealueet (liite 2). Selvyyden vuoksi pyrittiin mahdollisimman monta osiota rakentaa yhdenlaiselle 0-100 – skaalalle, jossa suurin arvo kuvaa parasta mahdollista tilannetta.

Paluusopeutuminen

Paluusopeutumiseen liittyvää mielialan vaihtelua pyrittiin kartoittamaan viiden erilaisen mieliala-käyrän avulla. Käyrät olivat U-käyrä, J-käyrä, tasaisen lineaarisesti nouseva, tasaisen alhainen sekä tasaisen korkea lineaarinen viiva (liite 2). Ne muodostettiin aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta. Vastaajia pyydettiin valitsemaan niistä omalla kohdallaan mielialan vaihtelua parhaiten kuvannut käyrä.

Repatriaatin tyytyväisyyttä kartoitettiin samoilla kysymyksillä käyttäen samaa 0-100 -asteikkoa, joita Markku Ojanen oli käyttänyt omassa kyselyssään. Tämä tehtiin, jotta repatriaattien ja muiden työntekijöiden vastausten vertailu olisi helpompaa. Repatriaateilta tiedusteltiin heidän tämänhetkistä elämäntyytyväisyyttään yleisesti. Sen lisäksi tyytyväisyyttä tiedusteltiin myös seuraavilla kahdeksalla osa-alueella: avioliitto/parisuhde, vapaa-aika, ystävyys-suhteet, seksi, toimeentulo, työ sekä terveys. Repatriaateilta kysyttiin, kuinka heidän kohdallaan ovat toteutuneet seuraavat kymmenen asiaa: toiveikkuus, rakkaus, arvostus, turvallisuus, haasteet, itsekunnioitus, elämän hallinta, elämän mielekkyys, elämän oikeudenmukaisuus sekä henkinen tasapaino. Samaa 0-100-asteikkoa käyttäen pyydettiin arvioimaan elämäntyytyväisyyttä ulkomaankomennuksen aikana.

Elämäntyytyväisyyden kartoitukseen lisättiin myös Markku Ojasen tutkimuksessaan käyttämä kysymys: ”Oletko saavuttanut elämässäsi sen mitä olet tavoitellut?”. Tähän kysymykseen annettiin vastaajille viisi vastausvaihtoehtoa. Lisäksi repatriaatteja pyydettiin kirjoittamaan kolme asiaa, jotka tällä hetkellä aiheuttavat eniten pelkoja, ahdistusta tai turvattomuutta, tai jotka muuten vaikeuttavat elämää.

Avoimina kysymyksinä kartoitettiin repatriaattien takaisin Suomeen sekä työelämään sopeutumista helpottaneita ja vaikeuttaneita tekijöitä (Hätinen, 1999) sekä viittä tärkeintä hyötyä komennuksesta. Vastaajilta tiedusteltiin, minkälaista paluvalmennusta he olivat saaneet, sekä mitä ideoita heillä oli paluun helpottamiseksi tulevien repatriaattien varalle. Jotta nähtäisiin ymmärrettiinkö käsite ”sopeutuminen” yhdenmukaisesti, pyydettiin vastaajia määrittelemään termi omin sanoin. Paluusopeutumiseen liittyvien odotusten realistisuutta tiedusteltiin liittämällä kyselylomakkeeseen repatriaatin kotiinpaluussa positiivisesti ja negatiivisesti yllättäneet asiat. Myös nämä päätettiin muotoilla avoimiksi kysymyksiksi.

Paluusopeutumisen onnistumista päätettiin kuvata repatriaattien kokeman paluustressin, paluun ongelmallisuuden sekä tämänhetkisen elämäntyytyväisyyden avulla.

Paluustressin määrää valittiin mittamaan Nan M. Sussmanin kehittämä 4-osiainen Psychological Repatriation Distress –skaala (RDS). Skaalan reliabiliteetti on ollut korkea vaihdellen .77 ja .80 välillä. Tässä tutkimuksessa sen reliabiliteetti oli .84. Paluustressi-skaalassa tulee kunkin neljän väittämän paikkansapitävyyttä arvioida asteikolla 1-7. Mitä suuremman arvon vastaaja antaa, sitä enemmän hän on yhtä mieltä väittämän kanssa. Paluustressin määrää kuvaa näistä neljästä osiosta muodostettu summapistemäärä. Skaalaan kuuluvat seuraavat väittämät, jotka suomennettiin tätä tutkimusta varten:

1. Tunnen itseni yksinäiseksi tai tunnen koti-ikävää komennusmaata kohtaan.
2. Minulla on vaikeuksia keskittyä työhön.
3. Olen ollut levottomampi ja ärtyneempi palattuani Suomeen.
4. Tuntuu vaikealta olla takaisin Suomessa.

Kirjallisuuden pohjalta valittiin 11 yleensä kotimaahan paluuseen liittyvää ongelmaa (Furnham,

1997; Gaw, 2000; Seiter & Waddell, 1989; Suutari & Brewster, 1998; Välimaa, 2003; Ward ym., 2001). Kunkin ongelman merkitystä vastaajan omassa paluusepeutumisessa tuli arvioida asteikolla 0-100, jossa 100 kuvaa parasta mahdollista, ongelmatonta tilaa. Tekijöistä muodostettiin summapistemäärä ($\alpha = .94$) kuvaamaan, kuinka ongelmallinen paluu oli ollut.

Repatriaatin voimavarojen kartoitus

Repatriaattien kykyä sopeutua erilaisiin ympäristöihin arvioitiin kysymällä, kuinka hyvin he olivat palattuaan sopeutuneet yleisesti elämään sekä työelämään kotiorganisaatiossa ja kuinka merkittävänä ongelmina he pitivät kohdallaan sopeutumista kotimaan sosiaalisiin odotuksiin ja työyhteisöön. Lisäksi repatriaateilta tiedusteltiin, kuinka vaikeaa heille oli ollut sopeutua komennusmaan kulttuuriin. Näistä muuttujista muodostettiin summapistemäärä kuvaamaan repatriaattien yleistä sopeutumiskykyä erilaisiin ympäristöihin ($\alpha = .64$).

Persoonallisuuden voimavaroja kartoitettiin Markku Ojasen muodostamien seitsemän luonteenpiirteen ulottuvuuden avulla. Vastaajien tuli arvioida itseään kunkin luonteenpiirteen suhteen skaalalla 1-9. Luonteenpiirteiden ulottuvuudet olivat: ahdistunut-rauhallinen, vastuuntuntoinen-vastuuta kaihtava, avulias-itsekäs, optimistinen-pessimistinen, itsevarma-epävarma itsestä sekä vaihtelunhaluinen-tutusta pitävä.

Repatriaattien kokemukseen sisältyy elämäkokemuksen lisäksi koulutuksen kautta hankitut kokemukset. Tästä syystä vastaajilta tiedusteltiin heidän ikäänsä sekä koulutustasoaan. Koulutustasot jaoteltiin seuraavasti: peruskoulu/kansakoulu, ammattikoulu, lukio, ammattikorkeakoulu sekä yliopisto/korkeakoulu. Vaihtoehtoihin lisättiin myös muu, mikä, jos mikään annetuista vaihtoehtoista ei olisi sopinut vastaajaan. Tähän vaihtoehtoon ei kuitenkaan tullut vastauksia. Lisäksi kartoitettiin repatriaattien mahdollisia aikaisempia kokemuksia ulkomailla elämisestä. Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he asuneet ulkomailla ennen viimeisintä ulkomaankomennusta sekä missä maissa, kuinka kauan ja mistä syistä.

Repatriaatin käytössä ollutta muiden ihmisten antamaa tukea tiedusteltiin useiden muuttujien avulla. Vastaajilta tiedusteltiin kuinka kiinnostuneita muut ihmiset olivat olleet heidän ulkomaankokemuksistaan, sekä kuinka tyytyväisiä repatriaatit olivat saamaansa tukeen ystävien, perheen, esimiehen sekä työtovereiden taholta. Näistä muuttujista muodostettiin summapistemäärä ($\alpha = .70$) kuvaamaan sosiaalista tukea. Lisäksi muilta ihmisiltä saatua tukea kartoitettiin kysymällä kontaktien määrää komennusmaan ystäviin ja tiedustelemalla vastaajien siviilisäätyä. Repatriaateilta kysyttiin, kokivatko he kotimaan ystäviensä muuttuneen paljon poissa ollessaan. Vertailun vuoksi tiedusteltiin kokivatko he muuttuneensa itse ulkomaankomennuksensa aikana. Jotta voitaisiin verrata repatriaatin sopeutumisen yhteyttä perheen sopeutumisvaikeuksiin, lisättiin kysymykset koskien puolison ja lasten sopeutumista. Repatriaatteja pyydettiin arvioimaan asteikolla 0-100 mukana olleiden puolison ja/tai lasten paluusopeutumisen onnistumista sekä kuuden eri vastausvaihtoehdon avulla heidän paluusopeutumiseensa liittyneiden ongelmien määrää.

Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden mukaan (kts. kappale 3.5) ulkomaankomennukselta hankitun kokemuksen huomioiva paluutyö ilmentää organisaation antamaa arvostusta repatriaattia kohtaan. Tästä syystä kyselyyn otettiin mukaan kysymykset, jotka kartoittivat repatriaatin tyytyväisyyttä paluutyöhön sekä hankittujen kokemusten hyödyntämiseen kotimaan organisaatiossa. Näitä tekijöitä pyydettiin arvioimaan asteikolla 0-100.

Repatriaatteja pyydettiin arvioimaan asteikolla 0-100, kuinka hyvin he pysyivät selvillä kotimaan tapahtumista ulkomailla ollessaan. Työyhteisön, suomalaisen yhteiskunnan sekä läheisten asioista selvillä olemisesta muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = .58$). Summamuuttuja kuvasi yleistä selvillä olemista Suomen asioista ulkomaankomennuksen aikana.

Repatriaatin kokeman elämänmuutoksen suuruus

Jotta voitiin arvioida repatriaattien kotimaan ja komennusmaan kulttuurien välistä etäisyyttä, kysyttiin vastaajilta ulkomaankomennuksen kohteena ollutta maata. Hofstede (1993) on määritellyt pistemäärän vain osalle niistä maista, joissa tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat olleet komennuksella ($n =$

28). Koska lähes puolet tutkimuksen vastauksissa esiintyneistä maista eivät sisältyneet näihin Hofsteden määrittelemiін maihin, muodostettiin tutkimusta varten oma määritelmä kulttuurien etäisyydestä kullekin komennusmaalle. Kolmetoista henkilöä arvioi kutakin tutkimuksen komennusmaata 7-portaisella asteikolla sen mukaan, kuinka paljon Suomen kulttuurista poikkeavana sitä piti. Pienin arvo kuvasti maan olevan hyvin poikkeava suomalaisesta kulttuurista. Repatriaatteja pyydettiin arvioimaan 0-100 skaalalla kotimaan ja komennusmaan arvojen erilaisuutta. Lisäksi tiedusteltiin olivatko vastaajat tulleet komennuksen jälkeen kriittisemmäksi suomalaisia arvoja kohtaan.

Jotta voitiin laskea viimeisimmän ulkomaankomennuksen kesto, tiedusteltiin vastaajilta, koska ulkomaankomennus oli alkanut ja koska se oli päättynyt.

2.3. AINEISTON ANALYSOINTI

Tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan paluusopeutumiseen liittyvää mielialan vaihtelua viiden erilaisen käyrän avulla. Repatriaattien tarkoituksena oli valita niistä parhaiten omaa mielialan vaihteluaan kuvannut malli. Kunkin käyrän osuus repatriaattien vastauksissa laskettiin prosentteina.

Repatriaattien tyytyväisyyttä verrattiin muiden työntekijöiden tyytyväisyyteen t-testin avulla. Mukana oli vastaajien tekemät arviot tyytyväisyydestään kahdeksalla eri elämän osa-alueella. T-testillä verrattiin myös, miten vastaajat kokivat kymmenen eri asian toteutuneen elämässään, ja kuinka hyvin he kokivat saavuttaneensa elämässään sen, mitä olivat tavoitelleet. Vertailussa käytetyt muiden työntekijöiden vastaukset olivat Markku Ojasen keräämistä aineistoista, joissa oli kartoitettu työntekijöiden tyytyväisyyttä.

Jotta nähtäisiin, onko tyytyväisyys elämän eri osa-alueilla yhteydessä toisiinsa, korreloitiin ne keskenään. Näitä tyytyväisyyden osa-alueita olivat: tyytyväisyys ystävilta, perheeltä, esimieheltä ja työtovereilta saatuun tukeen, tyytyväisyys paluutyöhön sekä kokemuksen hyödyntämiseen organisaatiossa, tyytyväisyys tämänhetkiseen elämään yleisesti ja erityisesti avioliittoon sekä tyytyväisyys vapaa-aikaan, ystävyysuhteisiin, seksiin, toimeentuloon, työhön sekä terveyteen. Tähän

korrelaatioon otettiin mukaan myös repatriaatin tyytyväisyys elämään ulkomaankomennuksen aikana. Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla tarkasteltiin paluustressin ja paluun ongelmallisuuden sekä paluusta kuluneen ajan yhteyttä repatriaatin tämänhetkiseen elämäntyytyväisyyteen.

Paluusopeutumisen onnistumista kuvaavat tämän tutkimuksen mukaan vähäinen repatriaatin kokemus paluustressiä, paluun sujuminen ilman suurempia ongelmia sekä repatriaatin elämäntyytyväisyys. Tästä syystä taustatekijöitä korreloitiin paluustressiin, paluun ongelmiin ja niistä muodostettuun summamuuttujaan, sekä repatriaatin tämänhetkiseen elämäntyytyväisyyteen.

Repatriaatin voimavaroja kuvaavista osioista käännettiin seuraavat muuttujat: ”ei kiinnostusta ystäviltä” sekä luonteenpiirteet sosiaalinen – vetäytyvä, vastuuntuntoinen – vastuuta kaihtava, avulias – itsekäs, optimistinen – pessimistinen, itsevarma – epävarma sekä vaihtelunhaluinen – tutusta pitävä. Muuttujat käännettiin, jotta niiden suurin arvo kuvastaisi parasta tilannetta, eli voimavaraa, kuten muissakin muuttujissa. Repatriaatin voimavarojen yhteyttä paluun onnistumiseen tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Voimavaroja korreloitiin aikaisemmin mainittuihin paluustressiin, paluun ongelmiin sekä repatriaatin elämäntyytyväisyyteen. Ensin korrelaatioihin otettiin mukaan yksilön voimavaroja kuvaavat muuttujat, joita olivat repatriaatin sopeutumiskykyä sekä luonteen vahvuutta kuvaavat muuttujat. Toiseksi korreloitiin repatriaatin kokemusta kuvaavat tekijät, joita olivat ikä, koulutus ja aikaisempien ulkomaankokemusten määrä. Kolmanneksi paluun onnistumista kuvaaviin muuttujiin korreloitiin muilta ihmisiltä saatu tuki. Tämä tuki muodostui erilaisista sosiaalisen tuen lähteistä sekä siitä, että mahdollisesti komennuksella mukana olleiden lasten ja/tai puolison paluusopeutuminen oli onnistunut. Lopuksi paluun onnistumista korreloitiin yleisten voimavarojen kanssa. Näitä yleisiä voimavaroja olivat kotimaan organisaation antama arvostus, käytännön järjestelyiden sujuminen ongelmitta, tyytyväisyys toimeentuloihin sekä selvyys kotimaan tapahtumista ulkomaankomennuksen aikana.

Voimavaroja kuvaavien summamuuttujien ja puolison sopeutumisen osuutta paluustressin, paluun ongelmallisuuden ja repatriaatin tyytyväisyyden selittämisessä testattiin yksinkertaisen regressioanalyysin avulla. Analyysissä mukana olleet summamuuttujat kuvasivat repatriaatin muilta ihmisiltä saamaa tukea, sopeutumiskykyä erilaisiin ympäristöihin sekä sitä, kuinka hyvin hän oli ulkomailla ollessaan selvillä kotimaassa tapahtuneista asioista.

Pearsonin korrelaatiokertoimella tarkasteltiin sitä, miten kotimaahan paluusta aiheutuvan elämänmuutoksen suuruus vaikuttaa paluusopeutumiseen. Tässä paluusopeutumisen onnistumista kuvaaviin muuttujiin korreloitiin kotimaan ja komennusmaan kulttuurien etäisyyttä kuvaavat muuttajat. Näitä olivat Hofsteden luokituksen mukaiset kulttuurierot niiden maiden osalta, joista kyseinen arvo oli määritelty sekä kulttuurierojen suuruus repatriaattien omana kokemuksena sekä tutkimusta varten muodostetun skaalan mukaan. Elämänmuutoksen yhteyttä paluusopeutumisen onnistumiseen tutkittiin myös korreloimalla paluustressin suuruus, paluun ongelmat ja repatriaatin tyytyväisyys ulkomaankomennuksen keston kanssa.

3. TULOKSET

Paluusopeutumisen kokeminen

Repatriaatit kokivat paluun olleen ulkomaille siirtymistä vaikeampaa. Vastaajista 37 % piti repatriaatiota vaikeampana, 20 % vastaajista oli kokenut ekspatriaation vaikeammaksi ja molempia yhtä vaikeina tai helppoina piti 43 % vastaajista. Kuitenkin repatriaattien paluusopeutuminen oli tutkimukseen osallistuneille repatriaateille odotusten vastaisesti melko vaivatonta. Paluustressi-skaalan keskiarvoksi saatiin 12 (sd = 6.0) mitattuna asteikolla 4-28. Tämä arvo kuvastaa palaajien melko vähäistä paluustressiä. Taulukosta 1 nähdään, että tämän tutkimuksen vastaajat eivät juurikaan kokeneet paluussa tavallisesti hankalaksi koettuja asioita ongelmina. Repatriaatit kokivat sopeutuneensa hyvin elämään yleisesti (ka = 76.9, sd = 15.3), samoin kuin työelämään (ka = 74.3, sd = 18.8). Repatriaatit olivat pysyneet ulkomailla ollessaan hyvin selvillä työyhteisön (ka = 62.0, sd = 21.8), Suomen yhteiskunnan (ka = 72.0, sd = 20.7) ja läheisten asioista (ka = 77.3, sd = 19.5).

Taulukko 1. Repatriaattien (n = 46) sopeutumisen onnistuminen alueittain. Osioiden keskiarvot, keskihajonnat ja asteikon suunta.

	ka	sd	0-100
Sopeutuminen komennusmaahan	73.6	19.5	Vaikea - helppo
Kulttuurinen identiteetti	80.2	32.0	Epävarma - selkeä
Erilaisuuden tunteet	72.4	32.9	Erlainen - samanlainen kuin muut
Kulttuurisokki	71.9	27.9	Vaikea - ei ongelmaa
Käytännön järjestelyt	71.6	29.8	Vaikea - sujuivat hyvin
Masennus	69.1	29.9	Vaikea - ei ongelmaa
Merkityksettömyys	68.9	29.7	Merkityksettömyys - merkityksellisyys
Pettymys	68.4	28.7	Pettynyt - ei ongelmaa
Sopeutuminen sosiaalisiin odotuksiin	76.4	27.2	Vaikea - helppo
Työyhteisöön sopeutuminen	71.4	26.0	Vaikea - helppo
Yksinäisyys	76.7	29.0	Yksinäinen - ei ongelmaa
Ahdistuneisuus	72.3	28.7	Ahdistunut - ei ongelmaa

Kuten taulukoista 2 ja 3 nähdään, olivat repatriaatit yleisesti hyvin tyytyväisiä. Tyytyväisyys elämään tällä hetkellä kotimaassa oli samaa luokkaa kuin aikanaan ulkomaankomennuksella. Tyytyväisyyttä ulkomaankomennukseen osoittaa myös vastaajista 89 %:n valmius lähteä uudelle ulkomaankomennukselle.

Taulukko 2. Repatriaattien (n = 46) tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin. Osioiden keskiarvot ja keskihajonnat asteikolla 0-100.

	Elämä nyt	Elämä komennuksella	Avoliitto	Vapaa-aika	Ystävyys	Seksi	Toimeentulo	Työ	Terveys	Paluutyö	Kokemuksen hyödyntäminen kotiorganisaatiossa
ka	78.4	80.8	76.7	73.0	74.4	68.8	76.9	72.1	79.9	70.4	71.8
sd	13.0	10.4	24.0	20.9	17.7	26.7	18.1	21.7	18.4	21.5	23.1

Taulukko 3. Miten eri asiat toteutuvat repatriaattien (n = 46) elämässä. Osioiden keskiarvot ja keskihajonnat asteikolla 0-100.

	Toiveikkaus	Rakkaus	Arvostus	Turvallisuus	Haasteet	Itse-kunnioitus	Elämän-hallinta	Elämän-mielekkyyys	Elämän-oikeuden-mukaisuus	Henkinen tasapaino
ka	81.2	79.5	78.2	84.5	79.1	83.1	80.1	83.7	73.0	83.3
sd	12.8	18.2	14.3	12.5	17.1	12.8	14.9	13.8	21.4	13.7

Vastaajat olivat hyvin tyytyväisiä käytössään olleeseen sosiaaliseen tukeen (taulukko 4). Tuki on kuitenkin jotain muuta kuin kiinnostusta repatriaatin ulkomaankomennuksen kokemuksista, sillä vastaajien tyytyväisyys ihmisten kiinnostukseen oli selvästi alhaisempi kuin tyytyväisyys saatuun tukeen. Vastaajat kokivat muuttuneensa melko paljon ulkomaankomennuksen aikana (asteikolla 0-100 ka = 62.8, sd = 29.2), mutta ystäviensä muuttuneen sillä välin melko vähän (ka = 34.9, sd = 31.8). Kontakteja komennusmaan ystäviin ei vastaajilla kovin merkittävästi ollut.

Taulukko 4. Repatriaattien (n=46) sosiaalisen tuen keskiarvot ja keskihajonnat asteikolla 0-100

	Tyytyväinen ystävien tukeen	Tyytyväinen perheen tukeen	Tyytyväinen esimiehen tukeen	Tyytyväinen työtovereiden tukeen	Ihmiset kiinnostuneita repatriaatin kokemuksista	Kontaktit komennusmaan ystäviin
ka	72.0	87.6	68.1	70.4	47.1	52.7
sd	20.5	18.6	27.2	20.7	26.5	32.2

Kuten taulukoista 1-4 nähdään, ovat muuttujien keskihajonnat melko suuria. Liitteessä 12 on lisäksi kuvattuna graafisesti muutaman muuttujan hajontakuviot. Monet kuvaajista ovat oikealle vinoja kuvaten vastausten painottumista tyytyväisyyteen.

Paluuvalmennusta jossakin muodossa oli saanut vain kymmenen vastaajaa. Saatu valmennus oli pääosin koskenut ainoastaan uusiin työtehtäviin opastusta. Työnantajaa ulkomaankomennuksensa jälkeen oli vaihtanut vain kaksi vastaajaa, mutta työnantajan vaihtamista harkitsi paljon tai jonkin verran paluun jälkeen jopa 58 % vastaajista.

Avoimista vastauksista ilmeni, että repatriaattien sopeutumista helpottivat muun muassa oma perhe, ystävät, työ, kotimaassa valmiina ollut asunto, harrastukset, vuodenaika sekä paluu tuttujen asioiden pariin.

Kotimaahan sopeutumista koettiin vaikeuttaneen muun muassa ihmissuhteisiin liittyvät asiat ja ihmisten suhtautuminen niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. Myös vuodenaika, Suomen ilmasto ja pimeys sekä erilaiset työelämään ja organisaatioon liittyvät asiat, kuten uusi ja epäselvä työ sekä erilaiset työajat tekivät paluusopeutumisesta hankalampaa. Muita mainittuja paluuta vaikeuttaneita tekijöitä olivat verotus ja byrokratia, komennusmaata kalliimpi hintataso, kulttuurierot komennusmaan ja kotimaan välillä sekä asunnon etsiminen.

Työelämään sopeutumista helpottavia tekijöitä koettiin olleen muun muassa tuttu organisaatio, tutut työtoverit ja tuttu työ. Toisaalta hyvä vastaanotto ja tuki työtovereilta sekä esimieheltä, uudet ja mielenkiintoiset työt ja vastuut sekä muutamilla työtovereissa olleet muut repatriaatit tekivät paluusopeutumisesta helpompaa.

Työelämään sopeutuminen vaikeutui monien kohdalla, jos organisaatorakenne, esimies tai työ oli uusi tai muuttunut. Toisten sopeutumista puolestaan vaikeutti, jos he kokivat asioiden pysyneen muuttumattomina. Muita repatriaattien sopeutumista vaikeuttaneita asioita olivat muun muassa työpaikan ilmapiiri, komennusmaan työtavoista eroavat työtavat, epävarmuus uudesta työstä, ja se, jos organisaatiolla ei ollut tarjota repatriaatille sopivaa tai mielekästä tehtävää.

Kotimaahan palaamisessa repatriaatin yllättivät positiivisesti muun muassa Suomen rauhallisuus, puhtaus ja luonto sekä Suomen kansainvälisyys. Positiivisesti yllättäneitä asioita olivat myös erilaiset työpaikkaan ja organisaatioon liittyvät asiat, samoin kuin sosiaalisiin suhteisiin liittyvät asiat, asioiden sujuvuus, valmiina ollut kotimaan asunto sekä ilmastoon ja vuodenaikaan liittyvät asiat. Myös suomalaisten ihmisten järjestelmällisyys ja täsmällisyys tulivat toisille repatriaateille positiivisena yllätyksenä. Vastaajista yhdeksän ei löytänyt mitään positiivisesti yllättänyttä asiaa.

Kotiinpaluussa repatriaatit yllätti negatiivisesti muun muassa Suomen korkea hintataso, ihmisten sulkeutuneisuus ja jurous sekä erilaiset työpaikkaan liittyvät asiat, joita olivat muun muassa sopivan

paluutyön puuttuminen, arvostuksen puute, työhön sopeutuminen sekä tunne ulkopuolisuudesta. Ilmasto, vuodenaika ja pimeys, byrokraatia ja verotus sekä muiden ihmisten suhtautuminen repatriaattiin ja kateellisuus ulkomaankomennuksesta olivat yllättäneet repatriaatit negatiivisesti. Vastauksissa mainittiin myös negatiivisena yllätyksenä tulleet ystävyysuhteiden ongelmat sekä ihmisten välinpitämättömyys ja vastuuttomuus. Muutama maininta oli myös yllätyksettömyydestä ja muutosten vähyydestä. Kuusi vastaajaa ei kokenut minkään yllättäneen heitä paluussa negatiivisesti.

Ulkomaankomennuksista oli ollut repatriaateille paljon hyötyä. Vastaajat kertoivat saaneensa muun muassa uusia kokemuksia ja ihmissuhteita sekä kehittäneensä ammattitaitoaan. Ulkomailla työskentely toi lisää työkokemusta, ja jotkut vastaajat olivat saaneet paremman palkan sekä saavuttaneet korkeamman elintason ulkomaankomennuksensa ansiosta. Monissa vastauksissa kerrottiin kielitaidon kohentuneen ulkomailla asumisen aikana. Repatriaatit saivat komennukselta uusia ja laajempia näkökulmia asioihin, tutustuivat uusiin kulttuureihin ja maihin ja oppivat ymmärtämään niitä paremmin. Kokemus myös kasvatti repatriaatin henkilökohtaista itsevarmuutta ja lisäsi itsetuntemusta.

Repatriaateilta kysyttiin ideoita paluun helpottamiseksi. Ehdotuksia tuli monenlaisia. Työntekijöiden kotiinpaluuta helpottaisivat muun muassa työpaikan ja asunnon varmistuminen ennen paluuta sekä parempi elintaso. Organisaatiolta toivottiin apua käytännön asioiden hoitamiseen ja todettiin, että asioiden järjestely olisi voitu aloittaa aikaisemmin. Parannusehdotuksia olivat myös henkisen tuen ja paluuvälmentöiden antaminen sekä sopeutumissuunnitelman laatiminen yhdessä esimiehen kanssa. Repatriaatit toivoivat, että heille esiteltäisiin organisaatiossa muuttuneet asiat ja tiedotus olisi riittävää. Repatriaateille tulisi myös antaa riittävästi aikaa totuttautua uuteen elämään ja järjestellä asioita. Hyvä idea oli laatia yleinen ohje esimerkiksi internetiin, jossa olisi Suomeen palaaville ohjeistus ”mitä Suomi voi sinulle tänään tarjota ja mitä se sinulta vaatii”.

Repatriaatit selittivät sopeutumista monilla eri tavoilla. Määritelmien mukaan sopeutuminen merkitsi vastaajille muun muassa tottumista ympäristön oloihin ja tapoihin tai sulautumista ympäristöön. Jotkut vastaajat kokivat sopeutumisen olleen elämän hallintaa, yleistä toimeen tulemistä tai palaamista normaalin arkielämän rutiineihin. Sopeutumisen kuvattiin olevan myös erilaisuuden hyväksymistä, tyytyväisyyttä tai kotiutumista.

Paluuseen liittyvien tekijöiden yhteys tyytyväisyyteen

Kyselyyn osallistuneiden repatriaattien mukaan paluusopeutumista kuvasi parhaiten U-käyrä 52,2 %:n ja lähellä U:n muotoa oleva J-käyrä 17,4 %:n mielestä. Tämä tulos tukee hypoteesia. Kuitenkin hypoteesin vastaisesti tasaisen korkeaa mielialaa kuvaava viiva kuvasi parhaiten paluusopeutumista 21,7 %:n, lineaarisesti nousevaa 6,5 %:n ja tasaisen alhaista mielialaa kuvaava viiva 2,2 %:n mielestä.

Repatriaattien tyytyväisyyttä verrattiin Markku Ojasen keräämiin aineistoihin työntekijöiden tyytyväisyydestä (taulukko 5). T-testin tulokset osoittivat hypoteesin vastaisesti repatriaattien olevan muita työntekijöitä tyytyväisempiä elämään, avioliittoon, toimeentuloon, työhön sekä terveyteen (liite 3).

Taulukko 5. Vertailua repatriaattien ja muiden työntekijöiden tyytyväisyydestä elämään. Osoiden vastaajat, keskiarvot ja keskihajonnat.

	Onko vastaaja repatriaatti vai ei	n	ka	sd
Elämään	Repatriaatti	46	78.4	13.0
	Ei repatriaatti	1218	71.4	19.9
Avioliittoon	Repatriaatti	45	76.7	24.0
	Ei repatriaatti	1141	67.4	32.5
Vapaa-aikaan	Repatriaatti	46	73.0	20.9
	Ei repatriaatti	1219	71.0	21.7
Ystävyyssuhteisiin	Repatriaatti	46	74.4	17.7
	Ei repatriaatti	1220	73.5	20.5
Seksiin	Repatriaatti	45	68.8	26.7
	Ei repatriaatti	1171	61.2	32.9
Toimeentuloon	Repatriaatti	46	76.9	18.1
	Ei repatriaatti	1227	64.9	24.8
Työhön	Repatriaatti	46	72.1	21.7
	Ei repatriaatti	1106	63.8	27.8
Terveyteen	Repatriaatti	46	79.9	18.4
	Ei repatriaatti	1229	72.9	22.1
Summamuuttuja	Repatriaatti	44	74.8	13.0
	Ei repatriaatti	1022	68.3	17.6

Repatriaatit kokivat muiden tutkimuksessa mukana olleiden tekijöiden toteutuvan elämässään muita työntekijöitä paremmin (taulukko 6 ja liite 4). Ainoastaan ero haasteiden toteutumisessa ei nousnut tilastollisesti merkitseväksi eroksi.

Taulukko 6. Vertailua kuinka eri asiat toteutuvat repatriaattien ja muiden työntekijöiden elämässä. Osioiden vastaajat, keskiarvot ja keskihajonnat

	Onko vastaaja repatriaatti vai ei	n	ka	sd
Toiveikkuus	Repatriaatti	46	81.2	12.8
	Ei repatriaatti	1220	74.7	20.6
Rakkaus	Repatriaatti	46	79.5	18.2
	Ei repatriaatti	1202	71.7	28.2
Arvostus	Repatriaatti	46	78.2	14.3
	Ei repatriaatti	1207	70.7	21.2
Turvallisuus	Repatriaatti	46	84.5	12.5
	Ei repatriaatti	1216	74.1	20.0
Haasteet	Repatriaatti	46	79.1	17.1
	Ei repatriaatti	1201	71.1	36.5
Itsekunnioitus	Repatriaatti	46	83.1	12.8
	Ei repatriaatti	1217	74.1	22.0
Elämänhallinta	Repatriaatti	46	80.0	14.9
	Ei repatriaatti	1215	73.5	21.1
Elämän mielekkyys	Repatriaatti	46	83.7	13.8
	Ei repatriaatti	1214	76.7	22.0
Elämän oikeudenmukaisuus	Repatriaatti	46	73.0	21.4
	Ei repatriaatti	284	64.5	23.5
Henkinen tasapaino	Repatriaatti	46	83.3	13.7
	Ei repatriaatti	286	75.6	20.9
Summamuuttuja	Repatriaatti	46	80.6	10.7
	Ei repatriaatti	270	73.3	16.1

Lisäksi repatriaatit ($n = 46$, $ka = 3.6$, $sd = .8$) kokivat saavuttaneensa tavoittelemansa asiat elämässään muita työntekijöitä ($n = 1226$, $ka = 3.3$, $sd = .9$) paremmin (liite 5).

Liitteen 6 taulukosta nähdään, että tyytyväisyys eri elämän osa-alueisiin korreloivat suurelta osin positiivisesti keskenään, samoin kuin paluun vaikeudet liitteen 7 taulukossa. Jos repatriaatti oli tyytyväinen yhteen osa-alueeseen elämässään, oli hän tyytyväinen myös moneen muuhunkin osa-alueeseen, ja jos yksi paluuseen liittyvä asia oli sujunut hyvin, olivat monet muutkin tekijät sujuneet hyvin.

Selvästi eniten pelkoa, ahdistusta ja murhetta repatriaattien tämänhetkisessä elämässä aiheuttivat oma ja läheisten terveys sekä hyvinvointi (37 %), erilaiset työhön liittyvät tekijät (35 %) sekä oma ja

läheisten jaksaminen (17 %). Vastaajista 20 % ei kokenut elämässään olevan mitään pelkoa ja ahdistusta aiheuttavia tekijöitä.

Paluustressi vähensi odotetusti repatriaattien elämäntyytyväisyyttä ($r = -.51, p < .01$), samoin kuin paluuseen liittyvät ongelmat ($r = -.33, p < .05$). Kulttuurisokin tunne ei kuitenkaan tehnyt repatriaateista tyytymättömpiä. Paluusta kulunut aika ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä vaikeampaan paluusopeutumiseen.

Voimavarojen merkitys paluusopeutumiseen

Yksilön voimavarat olivat vain osittain yhteydessä repatriaattin helpompaan kotiinpaluuseen. Repatriaattien kyky sopeutua eri ympäristöihin oli tilastollisesti erittäin voimakkaassa yhteydessä ongelmattona koettuun paluuseen sekä repatriaattien elämäntyytyväisyyteen (taulukko 7). Kuten taulukosta 7 nähdään, oli luonteenpiirteiden voimavaroista ainoastaan luonteenpiirre ”rauhallinen” merkitsevässä negatiivisessa yhteydessä paluustressiin ja positiivisessa yhteydessä elämäntyytyväisyyteen. Eli mitä rauhallisempi repatriaatti on luonteeltaan, sitä vähemmän hän kokee paluustressiä, ja sitä tyytyväisempi hän on elämäänsä. Hypoteesi yksilön voimavarojen yhteydestä paluusopeutumiseen sai tukea vain edellä mainituilta osin. Muutoin yksilön voimavaroilla ei ollut yhteyttä repatriaattien paluustressiin, paluun ongelmiin eikä repatriaattien tyytyväisyyteen (taulukot 7 ja 8). Tarkempi taulukko yksilön voimavarojen yhteyksistä paluusopeutumiseen on nähtävissä liitteessä 8.

Taulukko 7. Repatriaattien sopeutumiskyvyn yhteys paluun onnistumiseen

	Paluu- sopeutunut yleisesti elämään	Sopeutunut kotimaan sosiaaliin odotuksiin	Sopeutunut työyhteisöön	Sopeutunut työelämään koti- organisaatiossa	Sopeutui hyvin ulkomaille	Sopeutumis- kyky, summa- muuttuja
Paluustressi	-.64**	-.09	.02	-.49**	.04	-.29
Paluu ongelmaton	.25	.77**	.75**	.23	-.02	.69**
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.49**	.19	.29*	.50**	-.07	.40**

** $p < .01$, * $p < .05$

Taulukko 8. Repatriaattien luonteenpiirteiden voimavarojen yhteydet paluun onnistumiseen

	Rauhallinen-Ahdistunut	Sosiaalinen-Vetäytyvä	Vastuuntuntoinen-Vastuuta kaihtava	Avulias-Itsekäs	Optimistinen-Pessimistinen	Itsevarma-Epävarma itsestä	Vaihtelunhaluinen-Tutusta pitävä
Paluustressi	-.34*	-.02	-.24	-.26	-.07	-.21	.21
Paluun ongelmaton	.24	.20	.04	.26	-.04	.04	.08
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.48**	.14	.12	.26	.24	.16	-.01

** p < .01, * p < .05

Hypoteesi ei saanut tukea kokemuksen merkityksestä repatriaattien paluusopeutumiseen. Palaajien ikä, koulutus tai aikaisemmat ulkomaankokemukset eivät olleet yhteydessä paluun vaikeuksiin tai repatriaattien tyytyväisyyteen (taulukko 9). Tarkempi taulukko kokemuksen yhteydestä paluusopeutumiseen on liitteessä 9.

Taulukko 9. Kokemuksen yhteys paluun onnistumiseen

	Ikä	Koulutus	Aikaisempi ulkomaan-kokemus
Paluustressi	-.01	-.02	.10
Paluun ongelmaton	.10	-.06	-.06
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.15	-.04	.01

** p < .01, * p < .05

Muiden ihmisten merkitys paluusopeutumiseen tuki osittain asetettua hypoteesia. Repatriaattien saama sosiaalinen tuki oli positiivisessa yhteydessä repatriaattien tyytyväisyyteen, samoin kuin puolison onnistunut paluusopeutuminen (taulukko 10). Avo- tai avioliitossa eläminen sekä puolison onnistunut paluusopeutuminen olivat yhteydessä repatriaattien paluun sujumiseen ilman suurempia ongelmia. Paluustressiin muiden ihmisten vaikutus ei ollut yhteydessä lainkaan. Tarkempi taulukko muiden ihmisten antaman tuen vaikutuksesta repatriaattien paluusopeutumiseen on liitteessä 9.

Taulukko 10. Sosiaalisen tuen, avo- tai avioliiton, komennusmaan ystävien sekä perheen sopeutumisen yhteydet repatriaattien paluun onnistumiseen

	Muiden ihmisten vaikutus											
	Sosiaalinen tuki								Perheen sopeutuminen			
	Tyytyväinen ystävien tukeen	Tyytyväinen perheen tukeen	Tyytyväinen esimiehen tukeen	Tyytyväinen työtoverien tukeen	Ystävät kiinnostuneita kokemuksista	Sosiaalinen tuki, summa- muuttuja	Avio- tai avioliitossa	Paljon kontakteja komennus- maan ystäviin	Puoliso sopeutui paluuseen hyvin	Lapset sopeutuivat paluuseen hyvin	Puolison paluussa ei ongelmia	Lasten paluussa ei ongelmia
Paluustressi	-.02	-.32*	-.29*	-.16	-.16	-.28	.04	.06	-.21	-.21	-.18	-.17
Paluun ongelmaton	.15	.27	.04	.21	.12	.22	.31*	.16	.50**	.35	-.04	.20
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.28	.37*	.14	.37*	.20	.38**	.07	.04	.46**	.29	.27	.25

** p < .01, * p < .05

Yleiset voimavarat helpottivat vain osittain repatriaattien paluusopeutumista. Selvillä olo Suomessa tapahtuneista asioista komennuksen aikana oli hypoteesin mukaisesti negatiivisessa yhteydessä repatriaattien paluustressiin. Hypoteesia tuki myös positiivinen yhteys ulkomaankokemuksen arvostamisen ja elämäntyytyväisyyden välillä (taulukko 11). Liitteen 11 taulukosta nähdään, että arvostus oli yhteydessä myös merkityksettömyyden ja pettymyksen tunteisiin. Eli mitä enemmän työntekijä koki tullessa arvostetuksi, sitä tyytyväisempi hän oli elämään, ja sitä vähemmän hän koki merkityksettömyyttä ja pettymystä. Hypoteesin mukaisesti myös hyvin sujuneet käytännön järjestelyt olivat yhteydessä paluun sujumiseen ongelmitta (taulukko 11). Taulukosta 11 nähdään myös, että tyytyväisyys toimeentuloon oli negatiivisessa yhteydessä paluustressiin ja positiivisessa yhteydessä repatriaattien tyytyväisyyteen. Tyytyväisyys paluutyöhön ei ollut merkitsevässä yhteydessä repatriaattien paluusopeutumiseen, mutta se oli yhteydessä muun muassa työyhteisöön ($r = .36, p < .05$) ja työelämään ($r = .66, p < .001$) sopeutumisen kanssa. Suomen asioista selvillä olemisesta ainoastaan tietoisuus läheisten asioista ulkomaankomennuksen aikana oli yhteydessä repatriaattien elämäntyytyväisyyteen. Liitteessä 10 on tarkempi taulukko repatriaattien yleisten voimavarojen yhteydestä paluusopeutumisen onnistumiseen.

Taulukko 11. Repatriaattien yleisten voimavarojen, ja sen, että repatriaatit olivat pysytelleet komennuksen ajan selvillä kotimaan tapahtumista, yhteys paluun onnistumiseen

	Yleiset voimavarat							
	Selvillä kotimaan tapahtumista				Muut repatriaatin yleiset voimavarat			
	Selvillä työyhteisön asioista	Selvillä Suomen yhteiskunnan asioista	Selvillä läheisten asioista	Summa-muuttuja selvillä Suomen asioista	Kokemus hyödynnetty koti-organisaatiossa	Tyytyväisyys paluutyöhön	Käytännön järjestelyt sujuneet	Tyytyväisyys toimeentuloon
Paluustressi	-.16	-.20	-.29*	-.29*	-.25	-.14	.04	-.42**
Paluu ongelmaton	.10	.04	.21	.15	.14	.05	.61**	.17
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.09	.10	.30*	.22	.40**	.26	.29	.43**

** p < .01, * p < .05

Regressioanalyysit (liite 13) osoittivat analyysiin valittujen voimavarojen selittävän paluustressin vaihtelusta vain 18 %, mutta paluun ongelmallisuudesta jopa 45 % ja repatriaatin tyytyväisyydestä 40 %.

Kulttuurierot kotimaan ja komennusmaan välillä

Hofsteden (1993) indekseillä mitattuna kotimaan ja komennusmaan kulttuurit erosivat melko paljon toisistaan (taulukko 12). Suuret keskihajonnat kuvaavat repatriaattien ulkomaankomennusten suuntautuneen monenlaisiin maihin. Toiset repatriaatit olivat asuneet kotikulttuurin kaltaisessa maassa, kun taas toiset olivat eläneet hyvin erilaisessa kulttuurissa, kun kulttuurieroja arvioitiin Hofsteden indekseillä. Myös repatriaatit itse kokivat komennusmaan arvojen ja uskomusten eroavan suomalaisista arvoista ja uskomuksista (mitattuna 1-7-asteikolla $ka = 4.9$, $sd = 1.7$).

Taulukko 12. Komennusmaiden kulttuurierojen vertailua suomalaiseen kulttuuriin Hofsteden indeksien ja tutkimusta varten kehitetyn skaalan mukaan. Komennusmaiden kulttuureille annettujen arvojen keskiarvot, keskihajonnat sekä vaihteluvälit.

	Hofsteden Valtaetäisyysindeksi n = 27	Hofsteden Yksilöllisyysindeksi n = 27	Hofsteden Maskuliinisuusindeksi n = 27	Hofsteden Epävarmuuden välttämisen - indeksi n = 27	Tutkimusta varten tehty skaala, asteikko 1-7 n = 46
Suomen arvo	33	63	26	59	7
ka	49	60	48	53	4
sd	21	26	22	21	.23
Suurin arvo	104	91	70	86	6
Pienin arvo	28	20	5	8	1

Koetun elämänmuutoksen merkitys paluusopeutumiseen

Hofsteden (1993) indeksien mukaan arvioitujen kulttuurierojen yhteydet paluusopeutumisen muuttujiin eivät tukeneet hypoteesia (taulukko 13). Kulttuurienvälisten arvojen ja uskomusten erilaisuus repatriaattien omana kokemuksena sekä tutkimusta varten muodostettu kulttuuriero mittaava skaala eivät myöskään olleet yhteydessä paluusopeutumiseen, joten hypoteesi ei saanut tältäkin osin tukea (taulukko 13). Ainoastaan kriittisemmäksi tullut asenne suomalaisia arvoja kohtaan näyttäisi olevan yhteydessä ongelmalliseen paluuseen.

Taulukko 13. Kotimaan ja komennusmaan välisistä kulttuurieroista ja ulkomaankomennuksen kestosta johtuvan elämänmuutoksen määrän sekä repatriaateissa tapahtuneiden muutosten yhteys paluusopeutumisen vaikeuksiin

	Kotimaan ja komennusmaan väliset kulttuurierot							Ulkomaan- komennuksen kesto
	Hofstede valtaetäisyys, ero Suomeen	Hofstede yksilöllisyys, ero Suomeen	Hofstede maskuliinisuus, ero Suomeen	Hofstede epävarmuuden välttämisen, ero Suomeen	Komennus- maan arvot ja uskomukset erilaisia repatriaatin kokemuksena	Kulttuuriero Suomeen itsetehdyn skaalan mukaan	Tullut kriittisemmäksi suomalaisia arvoja kohtaan	
Paluustressi	-.057	.136	.304	-.008	.065	.035	.253	.142
Paluu ongelmaton	-.077	-.279	-.260	-.010	-.104	.090	-.346*	-.119
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.228	-.364	-.312	-.237	-.102	-.068	-.087	-.114

** p < .01, * p < .05

Ulkomaankomennuksen kesto ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä repatriaattien paluusopeutumiseen (taulukko 13). Hypoteesin mukainen yhteys löytyi ainoastaan sen yhteydestä repatriaattien epävarmuuteen kulttuurisesta identiteetistään sekä repatriaattien kokemuksiin erilaisuuden tunteisiin (liite 11). Eli mitä pidempään repatriaatit olivat olleet komennuksellaan, sitä merkittävämpänä ongelmana he pitivät epävarmuuttaan kulttuurisesta identiteetistään sekä tunteitaan erilaisuudesta.

Tarkempi taulukko elämänmuutoksen yhteyksistä paluusopeutumisen vaikeuksiin on liitteessä 10.

Yhteenveto tuloksista

Repatriaattien paluustressiä helpottivat tyytyväisyys toimeentuloon sekä perheeltä ja esimieheltä saatuun tukeen. Hyvä sopeutuminen niin henkilökohtaiseen elämään kuin työelämäänkin sekä repatriaattien rauhallinen luonteenpiirre olivat yhteydessä vähäisempään paluustressiin. Lisäksi paluustressiä helpotti, jos repatriaatit olivat pysyneet selvillä kotimaan tapahtumista ja erityisesti läheisten asioista komennuksensa aikana.

Kotiinpaluun ongelmia vähensivät hyvä sopeutumiskyky erilaisiin ympäristöihin sekä hyvä sopeutuminen erityisesti kotimaan sosiaalisiin odotuksiin ja työyhteisöön. Paluuta helpottivat myös eläminen avo- tai avioliitossa, ja jos mukana komennuksella ollut puoliso oli sopeutunut hyvin takaisin kotimaahan. Lisäksi paluusopeutumista helpottivat käytännön järjestelyiden sujuminen, ja ettei repatriaattien asenne suomalaisia arvoja kohtaan ollut tullut kriittisemmäksi ulkomaankomennuksen aikana.

Repatriaattien tyytyväisyyttä puolestaan lisäsivät hyvä sopeutumiskyky erilaisiin ympäristöihin, hyvä muilta ihmisiltä saatu tuki erityisesti perheen ja työtovereiden taholta sekä puolison onnistunut paluusopeutuminen. Myös kokemuksen arvostaminen kotimaan organisaatiossa, tyytyväisyys toimeentuloon ja repatriaattien rauhallinen luonne edistivät tyytyväisyyttä. Samoin tietoisuus läheisten

paluustressin lisäksi paluuseen ei liittynyt juurikaan merkittäviä ongelmia ja palaajat kokivat sopeutuneensa hyvin takaisin kotimaan elämään. Teorian mukaan jokaiseen paluuseen liittyy paluukulttuurisokkia (Gaw, 2000). Tämän tutkimuksen tyytyväisten ja hyvin sopeutuneiden repatriaattien kohdalla tuntuu harhaanjohtavalta käyttää termiä ”sokki”. Kuvaavampi termi voisi olla ”paluuhaasteet”, joka korostaisi prosessin positiivista puolta.

Aikaisempien tutkimustulosten mukaan paluusopeutuminen on näyttänyt hyvin ongelmalliselta. Kuitenkin tässä tutkimuksessa se näytti sujuvan melko vaivattomasti. Tämä voi johtua siitä, että valtaosa repatriaattien tutkimuksista on tehty ulkomailla. Suomalaisista repatriaateista tutkimuksia on tehty huomattavasti vähemmän. Suomalaisten repatriaattien tyytyväisyys, hyvä sopeutuminen työelämään kotimaan organisaatiossa sekä halukkuus vastaanottaa uusia komennuksia ovat tulleet esille jo muutamassa aiemmin tehdyssä tutkimuksessa (Suutari & Brewster, 2003; Riusala & Suutari, 2000; Välimaa, 2003). Suomalaisten repatriaattien paluu näyttäisi näiden tulosten mukaan sujuvan selvästi ulkomaalaisia repatriaatteja paremmin. Voisiko olla kyse siitä, että suomalaiset repatriaatit ovat tyytyväisiä vähemmästä kuin ulkomaalaiset repatriaatit? Tai onko suomalaisilla työntekijöillä lähipiirissään ulkomailla asuneita henkilöitä, joten heidän on helpompi hyväksyä paluuseen liittyvät ongelmat, koska he osaavat odottaa niitä? Tätä näkemystä tukee myös se, että monelle repatriaatille paluussa ei ollut mitään yllättävää. Suomalaiset voivat kokea paluun ongelmat pikemminkin positiivisina haasteina kuin vaikeuksina. Toisaalta voi olla, että kyselyyn ovat jättäneet vastaamatta ne repatriaatit, joiden ulkomaankomennus sujui huonosti. He eivät mahdollisesti halua jakaa kokemuksiaan, koska eivät halua myöntää epäonnistumistaan. Paluun vaikeaksi kokevat voivat myös jäädä ulkomaille tai lähteä heti palattuaan uudelle ulkomaankomennukselle. Kuitenkin, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on tullut esille, on paluun valmistuminen Suomessa hyvin puutteellista ja myös joidenkin suomalaisten repatriaattien paluuseen voi liittyä ongelmia (Suutari & Brewster, 2003).

Tutkimukseen vastanneet repatriaatit eivät kokeneet oloaan kovin yksinäisiksi, vaikka ulkomailta palanneet vaihto-opiskelijat usein näin tuntevat (mm. Gaw, 2000; Ward ym., 2001). Tämä voi johtua siitä, että suurella osalla repatriaateista perhe oli komennuksella mukana. Saman asian kokeneiden kanssa on helppo jakaa ajatuksia ja tunteita. Vastajat olivat tyytyväisiä muilta ihmisiltä saamaansa tukeen, mutta tyytymättömiä siihen, etteivät läheiset olleet kiinnostuneita ulkomaankomennuksilta saaduista kokemuksista. Myös muutamissa avoimissa vastauksissa tuli esille,

että repatriaateilla oli ollut vaikeuksia ystävyyssuhteissa, ja että muut ihmiset olivat suhtautuneet repatriaattiin negatiivisesti. Repatriaatit kokivat itse muuttuneensa enemmän ulkomaankomennuksensa aikana kuin heidän kotimaahan jääneet ystävänsä. Palaajille voi olla vaikeaa hyväksyä, että vaikka he ovat muuttuneet kokemustensa myötä, ovat ystävät sillä aikaa pysyneet yhä samanlaisina kuin ennen repatriaatin komennusta. Toisaalta repatriaatin voi olla vaikea puhua kokemuksistaan sellaisille henkilöille, joilla ei ole vastaavia kokemuksia ulkomailla asumisesta. Ongelmat ystävyyssuhteissa voivat johtua myös ystävien tekemistä tulkintoista. Ystäville voi muodostua käsitys, että repatriaatti pitää itseään muita parempana. Tällä tulkinnallaan ystävät oikeuttavat oman hyljeksivän käyttäytymisensä (Gullahorn & Gullahorn, 1963). Toisaalta kyse voi olla muiden ihmisten kateudesta, mikä tuli esiin avoimissa vastauksissa. Toisen kokemuksia ei haluta arvostaa, koska niistä ollaan kateellisia.

Repatriaattien palkka ja asema organisaatiossa ovat usein paremmat tai ainakin samantasoiset kuin ennen komennusta (Suutari & Brewster, 2003). Tämä voi selittää tutkimuksen vastaajien tyytyväisyyttä toimeentuloonsa ja paluutyöhönsä. Toisaalta, jos repatriaatti on ollut komennuksella maassa, jossa yleinen palkkataso on hyvin heikko, voi hän oppia arvostamaan omaa palkkatasoaan enemmän. Yleisestä tyytyväisyydestään huolimatta, oli aikaisemman tutkimustiedon suuntaisesti yli puolet vastaajista harkinnut työnantajansa vaihtamista (Suutari & Brewster, 2003). Tämä tulos voi kuvastaa pikemminkin hyvää työmarkkinatilannetta ja komennuksen positiivisista vaikutuksista uraan, jos ei omassa yrityksessä, niin ainakin muissa työpaikoissa (Günter & Cerdin, 2004; Suutari & Brewster, 2003). Repatriaatit tuntuivat tyytyväisiltä ulkomailta hankkimansa kokemuksen arvostamiseen kotiorganisaatiossa. Kansainvälisyys voi olla merkittävä tekijä niille suomalaisille yrityksille, jotka lähettävät työntekijöitään ulkomaille ja siksi kokemusta osataan siellä arvostaa. Sanallisissa vastauksissa tuli esille monia muita työhön ja organisaatioon liittyviä paluuta vaikeuttaneita tekijöitä, kuten erilaiset työtavat tai työpaikalla muuttuneet asiat. Nämä mukailevat aiempia tutkimustuloksia (Feldman & Tompson, 1993; Hättinen, 1999). Työntekijöiden paluuvaimennusta siis tarvittaisiin. Työntekijät eivät välttämättä itse tiedosta valmennuksen merkitystä paluun vaikeuksiin, ennen kuin ovat saaneet tätä valmennusta (Suutari & Brewster, 2003). Työntekijän motivaatioon ja toimintakykyyn vaikuttaa organisaation kyky osoittaa muutoksen tuomia mahdollisuuksia (Aro, 2002, 61). Toisaalta ennen paluuta tapahtuva valmentaminen auttaa repatriaattia muodostamaan realistisempia odotuksia kotiinpaluusta, mikä helpottaa paluusopeutumista (Sussman, 2001).

Paluuseen liittyvien tekijöiden yhteys repatriaattien mielialaan

Vaikka U- ja W-käyrä-teorioita on kritisoitu paljon, eikä niiden mukaisia mieliala-käyriä ole löydetty kaikissa tutkimuksissa (esim. Ward ym., 1998), olivat U- ja sitä muistuttava J-käyrä parhaiten paluumielialan vaihtelua kuvanneet mallit. Koska joidenkin repatriaattien mielestä joku muu käyrä oli kuvaavin, on kritiikki U-käyrä -teoriaa kohtaan näidenkin tulosten mukaan silti perusteltua. Koska U-käyrän muotoa ei ole tarkkaan määritetty, on vaikea vertailla eri tutkimustuloksia keskenään. Tässä tutkimuksessa U-käyrää ei jaoteltu minkään aikamääreen mukaan, joten vastaajat ovat voineet kokea mielialan vaihtelut hyvin erilaisella aikavälillä. Yksi vastaajista kertoi päivittäisen vuoristorata-mallin kuvaavan mielialan muutoksia parhaiten. Eri ihmiset voivat tarvita paluusopeutumiseen eripituisen ajan. Mitä stressaavampi muutos on ihmiselle ollut, sitä enemmän hän tarvitsee palautumisaikaa (Aro, 2002, 26). Paluusta kulunut aika ei kuitenkaan ollut tässä tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä paluun vaikeuksiin. Tämä on havaittu myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Välimaa, 2003). Toisaalta joidenkin repatriaattien paluusta oli kulunut alle puoli vuotta, jolloin heidän mielialansa ei teorian mukaan ole vielä ehtinyt palata normaaliin tasoon (Adler, 2002). Vastaajat voivat myös mieltää matalan ja korkean mielialan eri tavoin. Ennakoivan sopeutumisen vaikutusta U-käyrän muotoon ei tässä tutkimuksessa huomioitu (Furnham, 1997). U-käyrä-teorian puutteita tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Teoria vaikuttaa tämän tutkimuksen mukaan liian yksinkertaistavalta kuvaamaan monimuotoista ilmiötä.

Repatriaattien tyytyväisyyden arviointia

Vastoin odotuksia repatriaatit olivat elämän eri osa-alueilla muita työntekijöitä tyytyväisempiä. Ulkomaankokemus tuo mahdollisesti paremmin havaittaviksi kotimaan hyvät puolet, kuten muutamat vastaajat asian ilmaisivat. Repatriaatit saattavat ulkomaankokemustensa vuoksi osata arvostaa kotimaataan kollegoitaan paremmin. Toisaalta repatriaattien tyytyväisyyttä yleisesti, itseensä ja elämäänsä voivat lisätä komennukselta saadut hyödyt. Useissa aikaisemmissa niin suomalaisissa kuin ulkomaisissakin tutkimuksissa repatriaatit ovat kertoneet, miten monia asioita he ovat hyötäneet

komennuksella olostaan (Adler, 1991, 240; Günter & Cerdin, 2004; Jokinen, Brewster & Suutari, 2006; Suutari, 2003).

Repatriaattien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin olivat vahvassa yhteydessä toisiinsa. Samoin paluuseen liittyvät vaikeudet korreloivat keskenään vahvasti. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu paluusokin yhteys useisiin erilaisiin negatiivisiin tunteisiin (mm. Gaw, 2000). Ongelmien ja toisaalta tyytyväisyyden kasaantuminen tietyille repatriaateille voi johtua siitä, että onnellisten ihmisten on usein havaittu menestyvän monilla elämäalueilla. Positiiviset tunnetilat saavat aikaan menestystä (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Repatriaattien pelot vaikuttivat kohdistuvan arkielämää koskeviin asioihin. Vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu repatriaattien palkan ja aseman organisaatiossa olevan usein parempi tai ainakin samantasoinen kuin ennen komennusta (Suutari & Brewster, 2003), aiheuttivat työhön liittyvät asiat repatriaatille huolta. Jos paluusta on kulunut vasta vähän aikaa, voi olla, että repatriaatti täyttää vasta väliaikaista tointa. Epäselvä työtilanne saattaa aiheuttaa elämään huolta. Toisaalta työhön liittyvät pelot ja huolet voivat kuvastaa kiirettä ja työpaineita.

Vaihto-opiskelijoilla tehdyssä tutkimuksessa havaittiin paluustressin vähentävän elämäntyytyväisyyttä (Seiter & Waddell, 1989). Näin oli myös tämän tutkimuksen repatriaattien kohdalla. Kuitenkaan repatriaattien kokema kulttuurisokki ei ollut yhteydessä elämäntyytyväisyyteen. Tämän tulos viittaa siihen, että tutkimuksessa mitattu paluustressi on ollut jotain muuta kuin kulttuurisokki.

Repatriaattien voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen

Yksilön käytössä olevien voimavarojen määrän ei tämän tutkimuksen mukaan voida katsoa helpottavan repatriaatin paluusopeutumista. Tosin viitteitä tähän suuntaan saatiin. Repatriaatin kyky sopeutua erilaisiin ympäristöihin voi tehdä paluusta ongelmattomamman ja repatriaatista tyytyväisemmän.

Korrelaatiot eivät kuitenkaan kerro yhteyden suuntaa. Tulos voidaan tulkita myös siten, että tyytyväisempi ja vähemmän vastoinkäymisiä kohdannut henkilö onnistuu sopeutumisessaan paremmin.

Repatriaatin rauhallinen luonteenpiirre vaikuttaisi tutkimuksen mukaan vähentävän paluustressiä ja lisäävän elämäntyytyväisyyttä. Tulos vaikuttaa johdonmukaiselta. Ei ole yllättävää, että rauhallinen henkilö osaa suhtautua asioihin tyynemmin, eikä näin ollen koe vaikeuksia stressaaviksi.

Vaikka aikaisemmassa tutkimuksessa (Suutari & Välimaa, 2002) ulkomaille sopeutuminen on ollut yhteydessä kotiinpaluun vaikeuksiin, ei se tässä tutkimuksessa ollut yhteydessä yhteenkään paluusopeutumisen onnistumista kuvaavaan tekijään. Tulos voi johtua eri tavalla tutkitusta monimuotoisesta paluusopeutumisen ilmiöstä, johon ulkomaille sopeutumisen yhteyttä korreloidaan. Tässä tutkimuksessa muodostettu sopeutumiskykyä kuvaava summamuuttuja saattoi aiheuttaa sen, että tuloksissa repatriaattien sopeutumiskyky erilaisiin ympäristöihin oli yhteydessä paluun onnistumiseen ja repatriaattien elämäntyytyväisyyteen, muttei paluustressiin. Tutkimukseen osallistuneiden repatriaattien mielestä ulkomaille sopeutuminen on erilaista kuin sopeutuminen takaisin kotimaahan. Kuitenkin summamuuttujaan sisällytettiin yhtenä tekijänä myös sopeutumisen onnistuminen ulkomaille. Paluun ongelmallisuutta kuvaavia tekijöitä erikseen tarkasteltuna havaittiin paluustressin olevan yhteydessä yleiseen kotimaan elämään sopeutumiseen sekä työelämään sopeutumisen kanssa.

Repatriaattien realistiset odotukset kotiinpaluusta ovat aiempien tutkimusten mukaan tehneet paluun helpommaksi (Black ym., 1992; Forster, 1994). Odotukset ovat realistisempia, jos repatriaatille on kertynyt kokemuksia paluusopeutumisesta jo aiemmin, eli jos hän on jo aiemmin asunut ulkomailla. Odotukset ovat myös realistisempia, jos repatriaatti on pysynyt hyvin selvillä kotimaan tapahtumista ulkomailla asuessaan (Black ym., 1992). Aiempi ulkomaankokemus ei ollut yhteydessä paluun onnistumiseen. Selvillä olo kotimaan tapahtumista oli yhteydessä ainoastaan repatriaatin vähäisempään paluustressiin. Työntekijä saattaa olla selvillä siitä ympäristöstä, joka häntä kotimaassa odottaa, mutta tietämätön niistä sisäisistä tuntemuksista, jotka hän palatessaan kohtaan. Tietoisuus niistä tuntemuksista, joita henkilö palatessaan tulee läpikäymään, voisi olla merkittävämpi tekijä paluun onnistumisessa kuin se, että henkilö on tietoinen kotimaassa tapahtuneista muutoksista. Miksi sitten aikaisempi ulkomaankokemus ei auta psykologisessa sopeutumisessa? Syy voi löytyä siitä, että jokainen paluu on ainutlaatuinen ja niin sanottu kulttuurisokki alkaa jokaiselta komennukselta paluun

jälkeen alusta (Hofstede 1993, 301). Vastaajien koulutuksen taso oli hyvin korkea, joten vaihtelua koulutuksen suhteen ei aineistoon juuri saatu. Tämä tekee ongelmalliseksi arvioida, mikä vaikutus koulutuksella todella olisi ollut paluun onnistumiseen.

Muilta ihmisiltä saatu tuki ei vaikuttaisi tulosten mukaan kovin merkittävältä tekijältä repatriaattien paluusopeutumiseen. Tuki tuli todennäköisesti enemmän kotimaasta, sillä repatriaateilla ei ollut kovin merkittävästi ollut kontakteja komennusmaan ystäviin. Tuloksissa korostui perheen ja erityisesti puolison tuen merkitys repatriaattien paluusopeutumiseen. Tämä on tullut osittain esille aikaisemmassakin tutkimuksessa (Cox, 2004). Esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki oli puolestaan yhteydessä työhön sopeutumiseen, mikä ei ole tuloksena yllättävä. Avointen vastausten mukaan hyvä vastaanotto työtovereilta auttoi kotimaahan sopeutumisessa, mutta puutteelliseksi koettu tuki teki sopeutumisesta vaikeampaa. Repatriaattien sosiaalisia suhteita voisi jatkossa tutkia tarkemmin kysymällä ystäviltä ja läheisiltä heidän kokemuksiaan repatriaattien paluusta. Eri ihmisiltä saatu tuki näyttäisi olevan merkitsevää eri ympäristöihin sopeutumisen kanssa, mikä tulisi ottaa jatkotutkimuksissa huomioon.

Repatriaattien yleiset voimavarat olivat vain osittain yhteydessä paluun onnistumiseen. Kuten jo aiemmin todettiin, ei repatriaattien tietoisuus kotimaassa tapahtuneista asioista ollut yhteydessä muihin paluun onnistumista kuvanneisiin tekijöihin kuin paluustressiin. Työyhteisön ja Suomen asioista selvillä oleminen ei ollut merkitsevässä yhteydessä edes työyhteisöön sopeutumisen kanssa. Yksittäisiä paluun ongelmia tarkasteltaessa havaittiin, että ainoastaan tietoisuus läheisten asioista oli yhteydessä repatriaatin paluusopeutumiseen, kun taas työyhteisön ja Suomen yhteiskunnan asioista selvillä oleminen eivät olleet. Aikaisemman tutkimuksen (Cox, 2004) mukaan yhteydenpidon määrä läheisiin komennuksen aikana ei vaikuttanut paluusopeutumiseen. Tutkimustulokset vaikuttavat päinvastaisilta. Yhteydenpidon vähäinen määrä ei välttämättä kuvaa sitä, ettei repatriaatti olisi tietoinen itselleen merkityksellisistä muutoksista. Koska näissä tutkimuksissa on samaa asiaa tutkittu hieman eri tavalla, eivät tulokset ole välttämättä ristiriidassa keskenään. Toisaalta myös aikaisemmat tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia ja toisissa tutkimuksissa yhteydenpidon määrän ja paluusopeutumisen välillä on löydetty yhteys (Hätinen, 1999), toisissa viitteitä tästä yhteydestä on saatu (Välimaa, 2003).

Aikaisempien tutkimusten mukaisesti tyytyväisyys toimeentuloihin ja käytännön järjestelyiden sujuminen olivat yhteydessä paluun onnistumiseen (Black ym., 1992; Suutari & Brewster, 1998; Välimaa, 2003). Avointen vastausten mukaan muun muassa asunnon etsiminen oli vaikeuttanut kotimaahan sopeutumista, kun taas valmis koti Suomessa oli usean vastaajan kohdalla sopeutumista helpottanut tekijä. Takaisin kotimaahan muutto sisältää monien arkielämään liittyvien käytännön asioiden järjestelemistä, mihin repatriaatit kaipaavat tukea Tämä on tullut ilmi aikaisemmissakin tutkimuksissa (Suutari & Brewster, 1998; Välimaa, 2003). Se, että tyytyväisyys toimeentuloihin ja käytännön järjestelyihin ovat yhteydessä paluun onnistumiseen, kuulostaa tuloksena ymmärrettävältä. Voisi ajatella, että on helpompi tuntea olonsa kotoisaksi ja huolettomaksi, jos arkielämän käytännön asiat ovat järjestyksessä ja toimeentulo on turvattu. Toisaalta voisi ajatella, että tyytyväisyys toimeentuloon kuvastaisi hyvää työtilannetta. Kuitenkaan tyytyväisyys paluutyöhön ei korreloinut samoin paluun onnistumisen kanssa kuin tyytyväisyys toimeentuloihin. Aikaisemmassa tutkimuksessa vaikeus löytää sopiva paluutyö on ollut merkittävä repatriaatin tyytyväisyyteen vaikuttava tekijä (Morgan, Winter, & Young, 2004). Tyytyväisyys paluutyöhön oli tässä tutkimuksessa yhteydessä vain työyhteisöön ja työelämään sopeutumisen kanssa, mikä ei ole tuloksena yllättävä.

Aikaisemmat tutkimustulokset ovat ristiriitaisia monien voimavarojen kohdalla niiden yhteydestä paluusopeutumiseen. Esimerkiksi toisissa tutkimuksissa repatriaatin ikä on ollut yhteydessä paluusopeutumiseen (Black ym., 1991, 675; Cox, 2004), toisissa, kuten tässäkin tutkimuksessa, yhteyttä ei ole löytynyt (Hammer, Hart, & Rogan, 1998, 79–80). Jotkut taustatekijät ovat olleet yhteydessä vain ulkomaille sopeutumiseen. Esimerkiksi ekspatriaateilla aikaisempien ulkomaankokemusten yhteys sopeutumiseen ulkomaille on tullut esille (Black & Mendenhall, 1991; Hätinén, 1999), mutta kuten tässäkin tutkimuksessa, repatriaateilla se ei ole ollut yhteydessä kotimaahan sopeutumiseen (Cox, 2004; Sussman, 2001). Regressiomallit kuvastivat valittujen muuttajien kuvaavan paluun onnistumista melko suurelta osin, mutta vaihtelusta jäi vielä suuri osa selittymättä. Korrelaatiot regressioanalyysissa eivät nousseet tilastollisesti merkitseviksi, mutta korrelaatioiden suunnat olivat hypoteesien mukaiset: voimavarat vähentävät paluustressiä ja paluuseen liittyviä ongelmia sekä lisäävät repatriaatin tyytyväisyyttä. Tarvitaan paljon lisää tutkimusta sekä ekspatriaatiosta että repatriaatiosta selvittämään eri tekijöiden merkitystä sopeutumiseen tarkemmin.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että ei voida tehdä yleistystä voimavarojen määrän yhteydestä repatriaattien paluusopeutumisen onnistumiseen. Voimavarojen määrää tärkeämpi tekijä voikin olla yksittäisten voimavarojen merkitys kullekin yksilölle. Paluusopeutumista ei mahdollisesti helpota se, että palaajalla on käytössään useita erilaisia voimavaroja, vaan että käytössä olevat voimavarat ovat yksilön sopeutumisen kannalta olennaisia. Myös vastausten suuret keskihajonnat, sekä eroavuudet avoimissa vastauksissa viittaavat siihen, että sopeutumista helpottavat tekijät ovat yksilöllisiä. Paluuta helpottaneiden tai vaikeuttaneiden tekijöiden vaikutukset ja niille annetut painoarvot olivat hyvin erilaisia eri vastaajien kohdalla: joidenkin vastaajien paluusopeutumista olivat helpottaneet samat asiat, kun toisten vastaajien sopeutumista ne olivat puolestaan vaikeuttaneet. Ihmisten välillä on yksilöllisiä eroja siinä, mikä kognitiivinen strategia auttaa selviämään stressistä parhaiten (Mischel, 1989, 410) ja sama näkyisi pätevän myös paluusopeutumisen yhteydessä. Tämä voisi osaltaan selittää sitä, miksi yksittäisten voimavarojen yhteydet paluun onnistumiseen eivät monissa korrelaatioissa nousseet tilastollisesti merkitseviksi. Jotkut repatriaatit näyttävät kärsivän suurestikin paluuseen liittyvistä ongelmista ja vaikeuksista, kun taas suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli kokenut paluun onnistuneeksi ja vaivattomaksi.

Koetun elämänmuutoksen merkitys paluusopeutumiseen

Vaikka kulttuurierojen vaikutus repatriaatin paluusopeutumiseen tuli esiin joidenkin repatriaattien avoimissa vastauksissa, eivät kulttuurierot olleet yhteydessä paluun onnistumiseen tilastollisesti merkitsevästi. Kirjallisuuden mukaan ainakaan ulkomaille sopeutumiseen ei vaikuta niinkään kulttuuristen erojen määrä, vaan se, kuinka ekspatriaatti ja heidän perheensä havaitsevat maiden väliset kulttuurierot (Forster, 1994). Tämä erilainen havaitseminen voi selittää sitä, miksi kulttuurierojen merkitys paluusopeutumiseen vaihtelee eri repatriaattien kohdalla. Toinen selitys voi olla, että kotimaan kulttuuriin totutaan nopeasti paluun jälkeen, jolloin koti- ja komennusmaan väliset erot eivät enää tunnu niin suurilta (Hätinen, 1999). Kriittisempi asenne näyttäisi tekevän paluusta ongelmallisemman. Kriittisyys kotimaan arvoja ja uskomuksia kohtaan voi kuvastaa samaistumista komennusmaan arvoihin ja kulttuuriin. Ei ole yllättävää, että paluusopeutuminen vaikeutuu, jos palaajan on vaikeaa päästä sisään suomalaisiin arvioihin.

Ulkomaankomennuksen keston vaikutus paluusopeutumiseen on aikaisemmissa tutkimuksissa osoittautunut ristiriitaiseksi (vrt. Black ym., 1992 ja Cox, 2004). Tässä tutkimuksessa komennuksen kesto ei ollut yhteydessä paluun onnistumiseen. Ulkomailla olon kesto merkittävämpi tekijä voi olla kotimaassa tapahtuneiden muutosten määrä poissaolon aikana (Black ym., 1992) ja erityisesti niiden merkitys yksilölle. Mitä pidempään työntekijät ovat olleet ulkomailla, sitä todennäköisempiä ovat kotimaassa tapahtuneet suuret ja yksilöille merkitykselliset muutokset, jotka vaikeuttavat paluusopeutumista. Toinen komennuksen kesto merkittävämpi tekijä paluusopeutumiseen voi olla se, kuinka hyvin repatriaatit sisäistivät komennusmaan kulttuurin. Tutkimuksessa mitattiin repatriaattien ulkomaille sopeutumisen yhteyttä paluun onnistumiseen ja havaittiin, ettei yhteyttä ollut. Ulkomaille sopeutuminen voi kuvata repatriaattien mielessä sitä, miten hyvin he komennusmaassa tulivat toimeen arkielämässä. Sopeutuminen ei välttämättä kuvasta sitä, kuinka syvälle repatriaatit pääsivät kulttuuriin sisälle.

Yksittäin tarkasteltuna oli ulkomaankomennuksen kesto yhteydessä repatriaatin epävarmuuteen kulttuurisesta identiteetistä ja tuntemuksiin siitä, että hän on erilainen kuin muut. Mitä pidempään ollaan kotimaasta pois, sitä enemmän koetaan yhteyttä myös vieraaseen kulttuuriin ja opitaan ymmärtämään sitä (Cox, 2004; Sussman, 2001). Repatriaatti omaksuu vieraan maan tavat ja tottumukset vietettyään vieraassa kulttuurissa pitkän ajan. Kun hän palaa takaisin kotimaahansa ja huomaa toimivansa muista ihmisistä poikkeavalla tavalla, ei ole yllättävää, että hän kokee itsensä erilaiseksi ja pohtii kumpaan maahan samaistuu paremmin, kotimaahan vai komennusmaahan.

Muutos ei ole välttämättä negatiivinen asia, vaan se voi merkitä parannusta aikaisempaan olotilaan (Aro, 2002, 11). Eräs vastaaja kertoi elämän kotimaassa olevan parempaa kuin komennusmaassa. Tällöin kotiinpaluu on epäilemättä helpompaa. Toisille repatriaateille paluu takaisin kotimaahan voi tarkoittaa paluuta parempiin ja toimivampiin oloihin. Toisille tämän kotiinpaluusta johtuvan elämänmuutoksen vaikutukset voivat olla epäedullisemmat. Jos monta erilaista muutosta sattuu ihmiselle samaan ajankohtaan, voi se olla psyykkisesti vaikeaa (Aro, 2002, 60-61) ja tehdä paluusopeutumisesta ongelmallisempaa. Toisaalta asioiden muuttumattomuus on psykofysiologisesti ihmiselle hyvin kuormittavaa ja voi johtaa kyllästymiseen (Aro, 2002, 21). Muutosten merkityksellä kullekin palaajalle on varmasti suuri merkitys paluun onnistumiseen. Joillekin repatriaateille

siirtyminen takaisin kotimaahan voi olla kaivattu muutos parempaan, eikä siksi aiheuta stressiä, ongelmia tai tyytymättömyyttä.

Tutkimuksen arviointia

Vaikka tutkimus antoi paljon tietoa repatriaattien paluusopeutumiseen liittyvien asioiden yhteyksistä, on tuloksiin suhtauduttava suuntaa-antavasti. Toiset repatriaatit olivat olleet takaisin Suomessa vasta muutaman kuukauden, toiset yli vuoden. Linehan ja Scullion (2002) mukaan mieliala palautuu ennalleen 6-12 kuukautta kotimaahan paluun jälkeen, joten repatriaatit ovat mahdollisesti olleet hyvin erilaisessa mielialassa vastatessaan kyselyyn.

Vastaajan mieliala ja ongelmien ajankohtaisuus vastaushetkellä voivat vaikuttaa suurestikin vastauksiin ja arvioihin. Taustatekijöitä korreloitiin repatriaatin tämänhetkiseen tyytyväisyyteen. Tyytyväisyys on voinut vaihdella paljonkin paluusopeutumisen eri vaiheissa. Ongelmien merkitystä arvioidessaan on repatriaatti voinut vastata sen mukaan, kuinka suuri ongelma kukin tekijä oli jossain vaiheessa paluun jälkeen enimmillään ollut tai kuinka suuri ongelma se oli vastaushetkellä.

Tässä tutkimuksessa paluun ongelmallisuutta mitattiin kysymällä, kuinka ongelmallisina repatriaatit olivat kohdallaan pitäneet 11 eri paluuseen liittyvää tunnetta ja asiaa. Jos tämä kysymys olisi muotoiltu ilman ongelma-sanaa esimerkiksi kysymällä, kuinka paljon vastaaja koki seuraavia ajatuksia ja tuntemuksia tai haasteita kohdallaan, olisi tulos voinut olla toisenlainen. Vastaaja on voinut kokea tutkimuksessa esitettyjä tunteita, muttei kokenut niiden olevan itselleen ongelma.

Persoonallisuutta arvioitiin tässä tutkimuksessa vain repatriaatin omana arviona. Vastaajat voivat pyrkiä antamaan itsestään sosiaalisesti suotavan kuvan. Vastaukset voivat kuvata sitä, millainen repatriaatti haluaisi olla, eikä sitä millainen hän on luonteeltaan objektiivisesti arvioituna. Vastaajat ovat myös mahdollisesti ymmärtäneet luonteenpiirteiden määritelmät hieman eri tavoin. Tästä aiheesta tarvittaisiin jatkotutkimuksia tarkempien analyysien tekemiseksi.

Regressioanalyysissä ongelmana oli muuttujien kollineaarisuus. Paluustressi, paluun ongelmallisuus ja repatriaattien tyytyväisyys ovat samankaltaisia ilmiöitä, samoin kuin niitä selittämään valitut muuttujat. Toisaalta analyysiin valitut tekijät on valittu melko suuresta joukosta muuttujia, mikä lisää sattuman osuutta tuloksissa.

Suurin tutkimusta rajoittava tekijä on luultavasti pieni otoskoko, johon vaikutti vaikeus löytää sopivia osallistujia. Monet suuretkin suomalaiset yritykset, joihin otettiin yhteyttä, eivät lähetä työntekijöitään ulkomaankomennukselle. Toisaalta rajaukset komennuksen kestosta ja paluusta kuluneesta ajasta karsivat vastaajia. Hofsteden (1993) määrittelemät kulttuuri-indeksit löytyivät ainoastaan 27 repatriaatin komennusmaalle. Tämän tutkimuksen repatriaatit olivat korkeasti kouluttautuneita, joten juurikaan vaihtelua koulutuksen suhteen ei saatu. Tosin usein ulkomaankomennukselle lähetetään vain korkeasti kouluttautuneita työntekijöitä. Kyselylomakkeen sähköisen muodon vuoksi tutkimus ei tavoittanut vastaajia, jotka eivät käytä työssään sähköpostia. Otokseen ei saatu kuin neljä naista, joten sukupuolten välisiä eroja ei voitu huomioida. Pieni otoskoko sekä sukupuolen ja koulutuksen vähäinen vaihtelu vaikuttavat tulosten yleistettävyyteen sekä mahdollisesti myös tuloksiin. Pieni otoskoko vaikeutti myös aineiston tarkempaa analysointia.

Yritysten henkilöstöhallinnosta tiedusteltiin tutkimuksen rajaukseen soveltuvia repatriaatteja. Nämä henkilöstöhallinnon työntekijät ovat mahdollisesti ilmoittaneet vain tutkimukseen halukkaiden repatriaattien yhteystiedot. Tämän esikarsinnan vuoksi kyselyn ulkopuolelle ovat voineet jäädä vastaajat, jotka eivät olleet kiinnostuneita vastaamaan esimerkiksi kiireisen työn vuoksi.

Poikittaistutkimuksen ja korrelaatioiden käyttämisen vuoksi ei voida olla varmoja kausaalisista päätelmistä ja kausaalisuuden suunnista. Toisaalta yhteys voi johtua myös jostain kolmannesta, yhteisestä tekijästä, jota tutkimuksessa ei ole otettu huomioon. Kyselyyn vastattiin internetin kautta, mikä on saattanut tehdä vastaamatta jättämisen helpommaksi, kuin esimerkiksi puhelimitse tehtyyn yhteydenottoon. Toisaalta tiedot kerättiin vain repatriaatilta itseltään. Laajentamalla kyselyä repatriaatin läheisiin saataisiin objektiivisempia havaintoja.

Suomalaisten repatriaattien tutkimiseen kehitettyjen mittarien ja kyselyiden puute johti siihen, että kyselyyn jouduttiin pääosin käyttämään vain tätä tutkimusta varten muotoiltuja kysymyksiä. Sussmanin kehittämä paluustressiä kuvaavaa skaalaa ei ole aiemmin käytetty suomalaisilla repatriaateilla, joten

skaalan sopivuus suomalaiseen aineistoon ei ole tiedossa. Myös suurin osa aikaisemmista tutkimuksista, joihin tuloksia verrattiin, on tehty ulkomaalaisille repatriaateille.

Repatriaatit määrittivät sopeutumiskäsitteen hyvin eri tavoin. Tämä osoittaa, että sopeutumisen kokemus voidaan saavuttaa monella eri tavalla. Jotta eri vastaajat ymmärtäisivät käsitteen samalla tavalla, tulisi tutkimuksen alussa selittää, mitä sillä tarkoitetaan. Toisaalta repatriaattien vastaukset kertovat vain repatriaatin subjektiivisesta psykologisesta sopeutumisesta. Jotta voitaisiin tutkia objektiivista psykologista sopeutumista, tulisi jatkossa pyytää myös repatriaatin läheisiltä arvioita palaajan sopeutumisesta (Kauppinen, 1993). Tämän ohella tarvittaisiin lisää tutkimusta ja teoreettista tietoa siitä, mitä hyvä sopeutuminen todella on. Onko sopeutuminen sama asia kuin tyytyväisyys, kuten eräs vastaaja ehdotti?

Lopuksi

Paluusopeutuminen on monimuotoinen ja haasteellinen prosessi, johon liittyy sekä ulkomaankomennukseen, repatriaattiin itseensä, lähettäneeseen yritykseen että sosiaaliseen verkostoon liittyviä asioita. Paluuseen liittyvissä ongelmissa on monille repatriaateille yhteisiä piirteitä, mutta kuitenkin paluusopeutumisen ongelmat näyttäisivät pääosin olevan yksilöllisiä, kuten paluuseen liittyvien eri asioiden merkityksetkin. Joku asia tai tekijä saattaa helpottaa yhden palaajan sopeutumista, vaikeuttaa toisen ja olla merkitysetön kolmannen henkilön sopeutumiselle. Tarvitaan lisää pitkittäiskohorttitutkimuksia seuraamaan, miten eri tekijät helpottavat kotiinpaluuta, sekä haastatteluita kartoittamaan yksilöiden välisiä eroja. Koska paluustressiä sekä paluun onnistumista on eri tutkimuksissa mitattu erilaisilla mittareilla ja kysymyksillä, on vaikea verrata mittaavatko ne samaa asiaa. Tämä tekee tulosten vertaamisen aikaisempiin tutkimustuloksiin vaikeaksi. Termit kuten kulttuurisokki, paluusopeutuminen sekä paluustressi olisi hyvä jatkossa selittää vastaajille, jotta varmistetaan niiden yhdenmukainen ymmärtäminen. Tämä tekisi myös tutkimustuloksista keskenään paremmin vertailtavia. Vaikka suomalaiset kotiin palaavat työntekijät ovatkin pääosin tyytyväisiä, eivätkä koe suurta paluusokin tunnetta, tuottaa paluusopeutuminen heille erilaisia haasteita. Paluvalmennusta niin työelämään kuin henkilökohtaiseen elämään tulisi kehittää. Repatriaateille tulisi tarjota enemmän apua käytännönjärjestelyihin. Näin repatriaatio sujuisi entistä sujuvammin ja

repatriaatti perheineen sopeutuisi takaisin kotimaahan sekä arkeen entistä helpommin ja nopeammin. Valmennuksessa ja tuessa tulisi ottaa huomioon jokaisen repatriaatin yksilölliset tarpeet, jotta tuki osataan suunnata niihin tekijöihin, joissa repatriaatti kokee sitä tarvitsevansa. Repatriaation helpottamiseen oli tutkimukseen vastanneilla useita ratkaisuehdotuksia. Joissain yrityksissä on järjestetty repatriaateille mentoreita, jotka antavat repatriaatille tietoa ja neuvoja, esittelevät heidät kotiorganisaation sosiaalisille verkostoille ja auttavat kotikulttuuriin sopeutumisessa (Fish & Wood, 1997; Linehan, 2002). He voivat olla yhteydessä työntekijään jo ulkomaankomennuksen aikana ja pitävät heidät ajan tasalla kotimaan organisaation muutoksista. Repatriaattien valmennuksen tulisi olla mahdollisimman hyvin yksilölliset tarpeet huomioivaa, koska paluuta helpottavat tekijät ja paluussa ongelmalliset tekijät ovat myös yksilöllisiä. Jos yritysten tarjoama vähäinen paluvalmennus johtuu siitä, että yritykselle ei ole vähäisten komennusten vuoksi kustannustehokasta tarjota sisäistä valmennusta, voisi ratkaisuna olla valmentamisen ulkoistaminen (Black & Gregersen, 1999).

Uuden näkökulman jatkotutkimuksille tuo sään, ilmaston ja vuodenajan vaikutusten huomioiminen paluusopeutumisessa. Useissa vastauksissa tuli esille näiden tekijöiden joko helpottaneen tai haitanneen repatriaattien sopeutumista takaisin kotimaahan.

LÄHTEET

- Adler, Nancy, J. (1991). *International Dimensions of Organizational Behavior*, 2. painos.
- Adler, Nancy, J. (2002). *International Dimensions of Organizational Behavior*, 4. painos, (s.259-293). Cincinnati (Ohio): South Western.
- Adler, Peter, S. (1975). The transitional experience: an alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15(4).
- Allen, D., & Alvarez, S. (1998). Empowering expatriates and organisations to improve repatriation effectiveness. *Human Resource Planning Society*, 21(4), 29-39.
- Aro, A. W. (2002). *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni: työelämän muutokset ja hyvinvointi*, Edita Publishing Oy.
- Black, J.S., & Gregersen H.B. (1991). When Yankee comes home: Factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22(4).
- Black, J.S., & Gregersen H.B. (1999). The right way to manage expats. *Harvard business review*, 77(2), 52-63.
- Black, J.S., Gregersen, H.B., & Mendenhall, M.E. (1992). Toward a Theoretical Framework of Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23(4), 737-760.
- Black, J.S., & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2).
- Black, J.S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of International adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.

Bochner, S., Lin, A., & McLeod, B.M. (1980). Anticipated role conflict of returning overseas students. *The Journal of Social Psychology*, 110, 265-272.

Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees, the perceived impact of international assignments on work-related variables. *Personnel Review*, 34(1), 110-124.

Church, A.T. (1982). Sojourner Adjustment. *Psychological Bulletin*, 91(3), 540-572.

Colleen, W., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. Hove: Routledge.

Colliander, M. (2004). "Mumkin bukra inshallah" – suomalaisten ekspatriaattien kokemuksia arabialais-islamilaisestä työkuulttuurista. Aasian ja Afrikan kielten ja kulttuurien laitoksen Pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto.

Cox, J.B. (2004). The role of communication, technology, and cultural identity in repatriation adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 28, 201-219.

Eschbach, D., Parker, G., & Stoeberl, P. (2001). American repatriate employees' retrospective assessments of the effects of cross-cultural training on their adaptation to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 270-287.

Feldman, D.C., & Tompson, H.B. (1993). Expatriation, repatriation and domestic geographical relocation: An empirical investigation of adjustment to New Job Assignments. *Journal of International Business Studies*, 24(3), 507-529.

Fish, A., & Wood, J. (1997). Managing spouse/partner preparation and adjustment, developing a meaningful portable life. *Personnel Review*, 26(6), 445-466.

- Florkowski, G. & Fogel, D. (1999). Expatriate adjustment and commitment: the role of host-unit treatment. *International Journal of Human Resource*, 10(5).
- Forster, N. (1994). The forgotten employees? The experiences of expatriate staff returning to the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2).
- Furnham, A. (1997). *The psychology of Behaviour at work: the individual in the organization*. Hove: Psychology Press.
- Gaw, K.F. (2000). Reverse culture shock in students returning from overseas. *International Journal of Intercultural Relations*, 24, 83-104.
- Gregersen, H.B., & Black, J.S. (1996). Multiple Commitments Upon Repatriation: The Japanese Experience. *Journal of Management*, 22(2), 209-229.
- Gullahorn, J.T., & Gullahorn, J.E. (1963). An Extension of the U-Curve Hypothesis. *The Journal of Social Issues*, XIX, 3, 33-47.
- Günter, K.S., & Cerdin, J-L. (2004). Global careers in French and German multinational Corporations. *Journal of Management Development*, 23(9), 885-902.
- Hammer, M.R., Hart, W., & Rogan, R. (1998). "Can you go again? An analysis of the repatriation of corporate managers and spouses". *Management International Review*, 38(1), 67-86.
- Harinen, M. (2005). Ulkomailta työskentely vaatii vankkaa valmentautumista. *Tekniikan Akateemiset*, 4, 12-16.
- Hätinen, M. (1999). *Ekspatriaattien paluusopeutuminen*. Psykologian laitoksen Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Joensuu, L. (2005). Paluumuutto: Paluumuuttajat. *Ekonomi-lehti*, 2.

Jokinen, T.; Brewster, C. & Suutari, V.(2006) Development of 'know-how'and 'know-why'career capital during internal work experiences contrasting self-initiated foreign work experiences and expatriation. Julkaisematon tutkimus.

Kauppinen, M. (1993). *Expatriate adjustment: a review and discussion of recent research approaches*. Helsinki School of Economics and Business Administration, Centre for International Business Research (CIBR).

Kauppinen, M. (1994). *Antecedents of expatriate adjustment: a study of Finnish Managers in the United States*. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja.

Linehan, M., & Scullion, H. (2002). The repatriation of female international managers. *International Journal of Manpower*, 23(7), 649-658.

Lundstedt, S. (1963). An Introduction to Some Evolving Problems in Cross-Cultural Research. *The Journal of Social Issues*, XIX, 3, 1-9.

Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7, 45-51.

Lyubomirsky, S., Diener, E., & King, L. (2005). The benefits of Frequent Positive Affect: Does happiness Lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

Martin, J. N. (1984). The intercultural reentry: Conceptualization and directions for future research. *International Journal of Intercultural Relations*, 8, 115-134.

Miestamo H. (2005). Ekonomit ja insinöörit suuntaavat maailmalle. Etelä-Suomen Sanomat. Lehti ilmestynyt 2.4.2005

Mischel, W. (1986). *Introduction to personality, A New Look*. (4. painos). New York.

Morgan, L.O., Winter, N., & Young, S.T. (2004). Operational factors as determinants of expatriate and repatriate success. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(12), 1247-1268.

Peltonen, T. (1998). Facing the rakings from the past – A tournament perspective on repatriate career mobility. *Expatriate experience and career: Studies on cross-cultural transfers, modern ordering and the limits of career management in multinational corporations*, Helsinki School of economics and business administration.

Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues*. American psychological association, Oxford university press.

Riusala, K. & Suutari, V. (2000). Expatriation and careers: Perspectives of expatriates and spouses. *Career Development International*, 5(2), 81-90.

Seiter, J.S., & Waddell, D. (1989). The Intercultural Reentry Process: Reentry Shock, Locus of control, Satisfaction, and Interpersonal Uses of Communication. Paper presented to the Intercultural Division at the Annual Meeting of the Western Speech Communication Association, Spokane, Washington.

Shen, J., & Edwards, V. (2004). Recruitment and selection in Chinese MNEs. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4), 814-835.

Stroh, L.K., Gregersen, H.B., & Black, J.S. (2000). Triumphs and tragedies: expectations and commitments upon repatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 681-697.

Sussman, N.M. (2001). Repatriation transitions: psychological preparedness, cultural identity and attributions among American managers. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 109-123.

Suutari, V. (2003). Global managers: career orientation, career tracks, life-style implications and career commitment. *Journal of managerial psychology*, 18(3), 185-207.

Suutari, V., & Brewster, C. (1998). The adaptation of expatriates in Europe Evidence from Finnish companies. *Personnel Review*, 27(2), 89-103.

Suutari, V., & Brewster, C. (1998b). *Expatriate management practices and their perceived relevance : evidence from Finnish expatriates*. Vaasan yliopisto.

Suutari, V., & Brewster, C. (2001). Expatriate Management Practices and their perceived relevance, evidence from Finnish Expatriates. *Personnel Review*, 30(5), 554-577.

Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human resource management*, 14(7), 1132-1151.

Suutari, V., & Välimaa, K. (2002). Antecedents of Repatriation adjustment: new evidence from Finnish repatriates. *International Journal of Manpower*, 23(7), 617-634.

Tahvanainen, M. (1998). Expatriate performance management. The case of Nokia Telecommunications. Helsinki School of Economics and Business Administration.

Virtanen, P. (2003). Koulutetun työvoiman kansainvälinen liikkuvuus. Empiirinen tutkimus akavalaisten muuttoaikeista ulkomaille. Kansantaloustieteen Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.

Välimaa, K. (2003). Paluusopeutumiseen liittyviä ongelmia. Johtamisen laitoksen Pro gradu –tutkielma. Vaasan yliopisto.

Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. (2. painos). Hove: Routledge.

Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A., & Kojima, T. (1998). The U-curve on tiral: a longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transtition. *International Journal of Intercultural Relations*, 22(3), 277-291.

Yoshida, T., Matsumoto, D., Akiyama, T., Moriyoshi, N., Furuiye, A., Ishii, C., & Franklin, B. (2002). The japanese returnee experience: factors that affect reentry. *International Journal of Intercultural Relations*. 26, 429-445.

Elektroniset lähteet:

Elinkeinoelämän keskusliitto (19.6.2006). Kansainvälistyminen. [www-dokumentti].
http://www.ek.fi/ek_suomeksi/kilpailukyky/kansainvalistyminen/index.php (luettu 30.6.2006)].

LIITE 1 Kirje repatriaateille

Arvoisa vastaanottaja!

Olen Tampereen yliopiston psykologian opiskelija ja teen pro gradu-tutkielmaani suomalaisten ulkomaan työkomennukseltaan kotiutuneiden kokemuksista ja ajatuksista sekä niihin mahdollisesti liittyvistä tekijöistä.

Toivon, että asia on myös Sinulle tärkeä ja että olet halukas osallistumaan tämän tutkimuksen tekemisessä vastaamalla internet-kyselyyn. Sinun panoksesi tässä tutkimustyössä on merkittävä. Toivonkin, että vastaat jokaiseen kysymykseen mahdollisimman huolellisesti, koska sillä on huomattava vaikutus tutkimuksen onnistumiseen.

Haluan korostaa, että vastauksesi ovat luottamuksellisia. Tutkimuksessa saatuja tietoja tullaan käyttämään yleistettyinä sekä nimettöminä.

Ole hyvä ja vastaa kyselyyn 28.4.2006 mennessä.

Kysely löytyy osoitteesta:

<http://koti.mbnet.fi/gradu/>

Jos Sinulla on kysyttävää tai kommentteja tutkimuksesta, vastaan mielelläni.

Ystävällisin terveisin ja ajastasi kiittäen,

Kirsi Nieminen

kirsi.nieminen@uta.fi

LIITE 2 Kyselylomake

Tämän kyselyn kysymyksissä viitataan viimeisimpään ulkomaankomennukseesi, ellei toisin mainita

ULKOMAANKOMENNUS

1. Missä maassa olit ulkomaankomennuksella?
2. Koska lähdit ulkomaankomennukselle? (kuukausi ja vuosi, esim. maaliskuu 1998)
3. Koska palasit ulkomaankomennukselta? (kuukausi ja vuosi)
4. Palasitko ulkomaankomennukselta: a) sovittuna ajankohtana b) ennen sovittua ajankohtaa vai c) myöhemmin kuin sovittuna ajankohtana? Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto.

Jos valitsit vaihtoehdon b tai c kerro myös lyhyesti miksi:

5. Oletko asunut ulkomailla ennen viimeisintä ulkomaankomennustasi?

a) kyllä b) en Jos vastasit tähän b, voit siirtyä kysymykseen 6.

Missä maissa?

Kuinka kauan yhteensä kuukausina?

Mistä syistä (työ, opiskelu tms.)?

Vastaa kysymyksiin 6.-9. käyttäen asteikkoa 1-7, jossa:

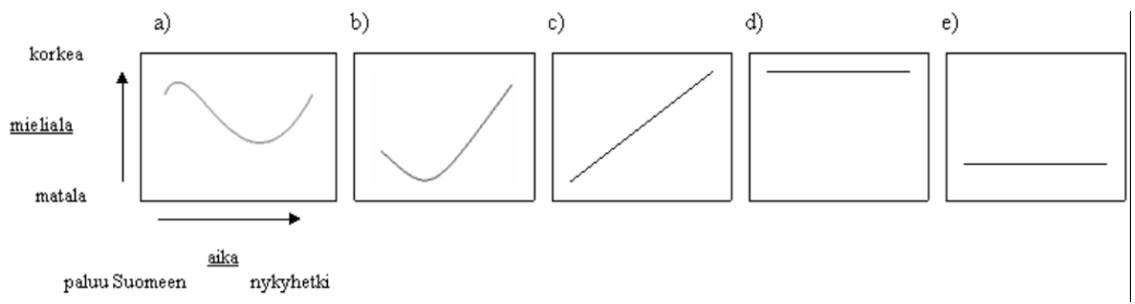
1 2 3 4 5 6 7

vahvasti eri mieltä-----**vahvasti samaa mieltä**

6. Tunnen itseni yksinäiseksi tai tunnen koti-ikävää komennusmaata kohtaan. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7 yllä olevan ohjeen mukaan.
7. Minulla on vaikeuksia keskittyä työhön. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7.
8. Olen ollut levottomampi ja ärtyneempi palattuani Suomeen. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7.
9. Tuntuu vaikealta olla takaisin Suomessa. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7.
10. Komennusmaan arvot ja uskomukset ovat hyvin erilaisia kuin suomalaiset arvot ja uskomukset. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7.
11. Koska olin ulkomailla, olen tullut kriittisemmäksi suomalaisen kulttuurin arvoja kohtaan. Valitse sopivin luku asteikolla 1-7.

SUOMEEN PALAAMINEN / PALUUSOPEUTUMINEN YLEISESTI

12. Mikä seuraavista kuvioista a-e kuvastaa paluun jälkeisen mielialasi muutoksia parhaiten? Y-akseli kuvastaa mielialaa: korkea/ matala mieliala, x-akseli kuvaa ajan kulumista paluun jälkeen. Esim. kuviossa a mieliala nousee hetken Suomeen palattua, mutta vähitellen mieliala muuttuu matalammaksi, kunnes alkaa taas ajan kuluessa kohota. Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto



Vapaat

kommentit kuvio-tehtävään:

13. Kuinka hyvin olet mielestäsi sopeutunut elämään yleisesti Suomessa paluusi jälkeen? Käytä lukuja 0:sta 100:aan niin, että 0 on huonoin mahdollinen tila, mitä voit kuvitella ja 100 paras mahdollinen. Luku 50 on keskikohta, jonka alapuolella luvut ovat huonoja ja yläpuolella hyviä. Valitse luku nollan ja sadan väliltä, joka kuvaa sopeutumistasi elämään yleisesti takaisin Suomeen. Voit valita minkä tahansa luvun 0:n ja 100:n väliltä.

14. Mainitse kaksi keskeisintä tekijää henkilökohtaisessa elämässäsi, jotka sinun kohdallasi helpottivat Suomeen takaisin sopeutumista

1)

2)

15. Mainitse kaksi keskeisintä tekijää, jotka mahdollisesti vaikeuttivat sopeutumista takaisin Suomeen

1)

2)

16. Positiivisesti yllättäneet asiat Suomeen paluusta? Listaa 3 asiaa **tärkeysjärjestyksessä**, joiden koet yllättäneen sinut positiivisesti kotiin palattuasi, niin että 1. on tärkein.

1)

2)

3)

17. Negatiivisesti yllättäneet asiat Suomeen paluusta? Listaa 3 asiaa **tärkeysjärjestyksessä**, joiden koet yllättäneen sinut negatiivisesti kotiin palattuasi, niin että 1. on tärkein.

1)

2)

3)

18. Mitkä ovat 5 tärkeintä asiaa, **tärkeysjärjestyksessä**, jotka koit hyötynneesi ulkomaankomennuksestasi? Listaa tärkein ensimmäiseksi.

1)

2)

3)

4)

5)

19. Kuinka luonnehtisit omaa kykyäsi sopeutua uusiin kulttuureihin? Valitse sinun kohdallasi sopivin vaihtoehto: a) sopeutumiseni tapahtuu vaivattomasti b) sopeudun hyvin, mutta se vie hiukan aikaa c) sopeudun, mutta se vie aikaa d) sopeutumiseni on hiukan hankalaa e) sopeutumiseni on vaikeaa f) joku muu, mikä?

TYÖELÄMÄÄN SOPEUTUMINEN

20. Kuinka hyvin olet mielestäsi sopeutunut työelämään kotiorganisaatiossasi paluusi jälkeen? Käytä lukuja 0:sta 100:aan niin, että 0 on huonoin mahdollinen tila, mitä voit kuvitella ja 100 paras mahdollinen. Valitse se luku 0:n ja 100:n väliltä, joka parhaiten kuvaa sopeutumistasi takaisin työelämään.

21. Mainitse kaksi tärkeää tekijää kotimaasi työelämässä, jotka sinun kohdallasi helpottivat Suomeen uudelleen sopeutumista

1)

2)

22. Mainitse kaksi keskeisintä tekijää, jotka mahdollisesti vaikeuttivat kotimaan työtehtäviin sopeutumista

1)

2)

23. Kuinka tyytyväinen olet paluutyöhösi yleisesti? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä, joka kuvaa tyytyväisyyttäsi nyt parhaiten. 0 = huonoin mahdollinen, 100 = paras mahdollinen.
24. Kuinka tyytyväinen olet ulkomaankomennuksen kokemuksiesi hyödyntämiseen kotimaan organisaatiossasi? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä. 0 = huonoin mahdollinen, 100 = paras mahdollinen.
25. Oletko vaihtanut työntajaa ulkomaankomennuksen jälkeen? Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto:
a) kyllä b) en
26. Kuinka vakavasti harkitset työnantajan tai työpaikan vaihtamista? Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto:
a) erittäin paljon b) paljon c) jonkin verran d) en paljon enkä vähän e) vähän f) erittäin vähän g) en ollenkaan

SOSIAALINEN TUKI / VALMENNUS

27. Ystäväni vaikuttavat muuttuneen sillä aikaa kun olen ollut poissa Suomesta. Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = täysin eri mieltä 100 = täysin samaa mieltä
28. Kun palasin Suomeen, ihmiset eivät vaikuttaneet kovin kiinnostuneilta kokemuksistani ulkomailla. Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = täysin eri meiltä 100 = täysin samaa mieltä
29. Minulla on ollut paluun jälkeen paljon kontakteja sen kulttuurin ihmisiin, jossa olin komennuksella. Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = täysin eri mieltä 100 = täysin samaa mieltä
30. Kuinka tyytyväinen olet ystäviltäsi saamaasi tukeen kotimaahan palatessasi. Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = huonoin mahdollinen 100 = paras mahdollinen
31. Kuinka tyytyväinen olet perheeltäsi saamaasi tukeen kotimaahan palatessasi? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = huonoin mahdollinen 100 = paras mahdollinen
32. Kuinka tyytyväinen olet esimieheltäsi saamaasi tukeen kotimaahan palatessasi? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = huonoin mahdollinen 100 = paras mahdollinen
33. Kuinka tyytyväinen olet työtovereiltasi saamaasi tukeen kotimaahan palatessasi? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä 0 = huonoin mahdollinen 100 = paras mahdollinen

34. Millaista valmennusta ja koulutusta tai tukipalveluja sait kotimaahan palattuasi?

35. Mitä ajatuksia sinulla on siitä, kuinka takaisin kotimaahan sopeutumista voitaisiin / oltaisiin voitu helpottaa?

REPATRIAATTIIN LIITTYVIÄ YLEISIÄ ASIOITA

36. Kuinka selvillä koet olleesi työyhteisösi asioista ja muutoksista ulkomaankomennuksen aikana? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä, 0 = huonoin mahdollinen tila, 100 = paras mahdollinen tila

37. Kuinka selvillä koet olleesi Suomen yhteiskunnan asioista ja muutoksista ulkomaankomennuksen aikana? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä, 0 = huonoin mahdollinen tila, 100 = paras mahdollinen tila

38. Kuinka selvillä koet olleesi läheisten ihmisten asioista ja muutoksista ulkomaankomennuksen aikana? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä, 0 = huonoin mahdollinen tila, 100 = paras mahdollinen tila

39. Arvioi sopeutumisen vaikeutta komennusmaan kulttuuriin asteikolla 0-100, 0 = vaikein mahdollinen, 100 = helpoin mahdollinen.

40. Kummanko koit vaikeammaksi: a) sopeutua vieraaseen kulttuuriin ulkomaankomennuksen aikana vai b) sopeutua ulkomaankomennuksen jälkeen takaisin kotimaahan vai c) molemmat yhtä vaikeita / helppoja? Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto

41. Voisitko kuvitella menevänsä vielä joskus uudestaan ulkomaankomennukselle? a) kyllä b) en. Valitse kohdallasi sopivin vaihtoehto.

42. Kuinka merkittävinä ongelmina pidät kotimaahan paluusi jälkeen mahdollisesti esiintyneitä ongelmia? Arvioi jokaista kohtaa asteikolla 0-100

0-----100

**huonoin mahdollinen tila,
merkittävä ongelma**

**paras mahdollinen tila, ei
lainkaan ongelma**

- Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä (ei tiedä kummanko maalaiseksi itsensä enemmän tuntee: komennusmaan vai kotimaan) (Valitse luku 0-100)
- Erilaisuuden tunteet (0-100)
- Kulttuurishokki (0-100)
- Käytännön järjestelyt (asumisongelmat, verotus, lasten koulunkäynti, jne.) (0-100)
- Masennus (0-100)
- Merkityksettömyys (0-100)
- Pettymys (0-100)
- Sopeutuminen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin (esim. sosiaaliset säännöt, tavat) (0-100)
- Sopeutuminen työyhteisöön (0-100)
- Yksinäisyys, hylätyksi tuleminen tunne (0-100)
- Yleinen ahdistuneisuus (0-100)

43. Tunnen muuttuneeni paljon, johtuen ulkomaan kokemuksestani. Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä, 0 = täysin eri mieltä väitteen kanssa, 100 = täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

44. Millaiseksi arvioit omat luonteenpiirteesi? Valitse kahden kuvauksen välistä se numero, joka sinua kuvaa parhaiten. Mitä lähemmäksi vasemmalla tai oikealla olevaa adjektiivia menet, sitä paremmin juuri tuo sana kuvaa sinua. Jos valitset keskikohdan, kumpikin sana kuvaa sinua yhtä hyvin tai huonosti.

Ahdistunut	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Rauhallinen	<input type="text"/>
Sosiaalinen	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Vetäytyvä	<input type="text"/>
Vastuuntuntoinen	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Vastuuta kaihtava	<input type="text"/>
Avulias	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Itsekäs	<input type="text"/>
Optimistinen	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Pessimistinen	<input type="text"/>

Itsevarma 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Epävarma itsestä

Vaihtelunhaluinen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Tutusta pitävä

LÄHEISET JA HEIDÄN SOPEUTUMINEN

45. Matkustiko kanssasi ulkomaankomennukselle puoliso/lapsesi? a) kyllä, b) ei jos vastasit tähän b, voit siirtyä kysymykseen 48.

46. Jos kanssasi matkusti puoliso/lapsesi, kuinka hyvin koet puoliso /lastesi sopeutuneen Suomeen paluuseen? (Valitse luku 0:n ja 100:n välillä)

puolison sopeutuminen: lapsen/lasten sopeutuminen:

47. Jos kanssasi matkusti puoliso/lapsesi, kuinka paljon koet puolisolasi/lapsillasi olleen paluuseen liittyviä ongelmia: a) erittäin paljon b) paljon c) jonkin verran d) ei paljon eikä vähän e) vähän f) erittäin vähän

puolisoilla ongelmia sopeutua paluuseen: lapsella/lapsilla ongelmia sopeutua paluuseen:

48. Selitä lyhyesti mitä sinä ymmärrät sopeutumisella?

TYTYVÄISYYS

49. Miten tyytyväinen olet elämääsi? Kun ajattelet elämääsi kokonaisuutena, millaisen arvosanan sille annat? Käytä lukuja 0:sta 100:aan niin, että 0 on huonoin mahdollinen tila, mitä voit kuvitella ja 100 paras mahdollinen. Luku 50 on keskikohta, jonka alapuolella luvut ovat huonoja ja yläpuolella hyviä. Valitse luku nollan ja sadan väliltä, joka kuvaa elämääsi nyt parhaiten. Voit valita minkä tahansa luvun 0:n ja 100:n väliltä. Tyytyväisyyttäni kuvaa tällä hetkellä luku

50. Mikä luku kuvasi tyytyväisyyttäsi elämääsi ulkomaankomennuksella?

51. Arvioi edelleen samalla tavoin tyytyväisyyttäsi seuraavien asioiden suhteen. Valitse elämäntilannettasi kuvaava luku 0:n ja 100:n väliltä.

Avoliitto/parisuhde	<input type="text"/>	Vapaa-aika	<input type="text"/>
Ystävyysuhteet	<input type="text"/>	Seksi	<input type="text"/>
Toimeentulo	<input type="text"/>	Työ	<input type="text"/>
Terveys	<input type="text"/>		

52. Miten arvioit itseäsi ja elämääsi seuraavan kymmenen asian suhteen? Arvioi yllä annetun ohjeen mukaan. Miten nämä kymmenen asiaa toteutuvat? Valitse luku 0:n ja 100:n väliltä.

Toiveikkaus	<input type="text"/>	Rakkaus	<input type="text"/>
Arvostus	<input type="text"/>	Turvallisuus	<input type="text"/>
Haasteet	<input type="text"/>	Itsekunnioitus	<input type="text"/>
Elämän hallinta	<input type="text"/>	Elämän mielekkyys	<input type="text"/>
Elämän oikeudenmukaisuus	<input type="text"/>	Henkinen tasapaino	<input type="text"/>

53. Oletko saavuttanut elämässä sen, mitä olet tavoitellut?

a) en lainkaan b) vain osaksi c) puolittain d) lähes täysin e) täysin

54. Kirjoita alla oleville viivoille ne kolme asiaa, jotka tällä hetkellä aiheuttavat elämässäsi eniten pelkoja, ahdistusta tai turvattomuutta tai jotka muuten vaikeuttavat elämääsi.

1)

2)

3)

TAUSTATIEDOT

Lomakkeen täyttöpäivämäärä:

Ikä:

Sukupuoli : a) nainen b) mies

Asuinpaikkakunta Suomessa:

Koulutus (laita myös suoritettu tutkinto ja valmistumisvuosi vaihtoehdon perään.):

a) peruskoulu / kansakoulu b) ammattikoulu c) lukio d) ammattikorkeakoulu
e) yliopisto / korkeakoulu f) joku muu, mikä

Siviilisääty: a) naimaton b) avio-/avoliitossa c) eronnut d) leski

Onko sinulla lapsia? a) ei b) kyllä, laita myös syntymävuodet

Nykyinen työtehtäväsi?

Nykyinen asema työpaikallasi: a) ylin johto b) johto c) keskijohto d) asiantuntija e) toimihenkilö f) muu,
mikä?

Mahdollisia kommentteja kyselyyn:

Lähetä palaute

LIITE 3 Repatriaattien ja muiden työntekijöiden tyytyväisyys

Taulukko 14. Vertailua repatriaattien ja muiden työntekijöiden elämäntyytyväisyydessä

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Elämään	Equal variances assumed	11.28	.001	2.40	1262	.017
	Equal variances not assumed			3.53	53.207	.001
Avioliittoon	Equal variances assumed	11.64	.001	1.91	1184	.057
	Equal variances not assumed			2.53	50.599	.015
Vapaa-aikaan	Equal variances assumed	.01	.977	.59	1263	.553
	Equal variances not assumed			.62	48.760	.540
Ystävyysuhteisiin	Equal variances assumed	1.45	.229	.32	1264	.750
	Equal variances not assumed			.37	49.668	.717
Seksiin	Equal variances assumed	10.27	.001	1.54	1214	.124
	Equal variances not assumed			1.87	49.266	.068
Toimeentuloon	Equal variances assumed	13.12	.000	3.24	1271	.001
	Equal variances not assumed			4.34	51.569	.000
Työhön	Equal variances assumed	5.58	.018	1.99	1150	.047
	Equal variances not assumed			2.50	51.335	.016
Terveysteen	Equal variances assumed	5.29	.022	2.12	1273	.034
	Equal variances not assumed			2.51	49.964	.015
Summamuuttuja	Equal variances assumed	5.14	.024	2.43	1064	.015
	Equal variances not assumed			3.21	50.060	.002

LIITE 4 Miten eri asiat toteutuvat repatriaatin ja muiden työntekijöiden elämässä

Taulukko 15. Vertailua elämässä toteutuneista asioista repatriaattien ja muiden työntekijöiden välillä

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Toiveikkuus	Equal variances assumed	7.59	.006	2.11	1264	.035
	Equal variances not assumed			3.26	54.144	.002
Rakkaus	Equal variances assumed	13.62	.000	1.86	1246	.064
	Equal variances not assumed			2.77	53.600	.008
Arvostus	Equal variances assumed	5.94	.015	2.39	1251	.017
	Equal variances not assumed			3.42	52.795	.001
Turvallisuus	Equal variances assumed	6.66	.010	3.49	1260	.001
	Equal variances not assumed			5.37	54.145	.000
Haasteet	Equal variances assumed	1.50	.221	1.47	1245	.143
	Equal variances not assumed			2.91	62.074	.005
Itsekunnioitus	Equal variances assumed	13.42	.000	2.76	1261	.006
	Equal variances not assumed			4.54	55.608	.000
Elämänhallinta	Equal variances assumed	8.94	.003	2.07	1259	.039
	Equal variances not assumed			2.85	52.051	.006
Elämän mielekkäisyys	Equal variances assumed	6.19	.013	2.13	1258	.033
	Equal variances not assumed			3.27	54.109	.002
Elämän oikeudenmukaisuus	Equal variances assumed	1.58	.210	2.29	328	.023
	Equal variances not assumed			2.45	63.922	.017
Henkinen tasapaino	Equal variances assumed	3.62	.058	2.42	330	.016
	Equal variances not assumed			3.26	83.197	.002
Summamuuttuja	Equal variances assumed	4.62	.032	2.96	314	.003
	Equal variances not assumed			3.92	83.825	.000

LIITE 5 Elämäntavoitteiden saavuttaminen

Taulukko 16. Repatriaattien ja muiden työntekijöiden vertailua kokemusten välillä siitä, kuinka hyvin he ovat saavuttaneet tavoittelemansa elämässä

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Saavuttanut elämässä sen mitä tavoitellut	Equal variances assumed	3.90	.049	2.28	1270	.023
	Equal variances not assumed			2.55	49.395	.014

LIITE 6 Korrelaatiot tyytyväisyyden eri osa-alueiden välillä

Taulukko 17. Repatriaattien tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin.

	Kokemuksen hyödyntäminen koti- organisaatiossa	Ystäviä saatu tuki	Perheeltä saatu tuki	Esimieheltä saatu tuki	Työtovereilta saatu tuki	Elämä nyt	Elämä ulkomaan- komennuksella	Avoliitto	Vapaa- aika	Ystävyys- suhteet	Seksi	Toimeen- tulo	Työ	Terveys
Palautyö	.42**	.19	.17	.72**	.55**	.26	.22	.40**	.24	.40**	.16	.04	.54**	.22
Kokemuksen hyödyntäminen koti- organisaatiossa		.30*	.10	.41**	.32*	.40**	.01	.26	.19	.18	.39**	.20	.42**	.17
Ystäviä saatu tuki			.27	.25	.38**	.26	.26	.27	.12	.56**	.07	.10	.31*	.29
Perheeltä saatu tuki				.17	.35*	.37*	.07	.48**	.02	.41**	.16	.11	.16	.22
Esimieheltä saatu tuki					.55**	.14	.12	.19	.12	.19	.03	.05	.45**	.09
Työtovereilta saatu tuki						.37*	.27	.36*	.15	.38**	.21	.00	.42**	.26
Elämä nyt							.20	.41**	.40**	.47**	.40**	.43**	.48**	.58**
Elämä ulkomaan- komennuksella								.22	.51**	.59**	.22	.18	.23	.38**
Avoliitto									.06	.43**	.58**	.21	.34*	.11
Vapaa-aika										.47**	.29*	.30*	.19	.70**
Ystävyys-suhteet											.30*	.29	.42**	.55**
Seksi												.31*	.18	.25
Toimeentulo													.04	.33*
Työ														.24

** p < .01, * p < .05

LIITE 7 Paluuseen liittyvien vaikeuksien väliset korrelaatiot

Taulukko 18. Repatriaattien paluuseen liittyvien vaikeuksien väliset korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Paluustressi	-	.13	-.51**	.06	-.13	-.16	.04	-.31*	-.20	-.18	-.09	.02	-.00	-.22
2 Paluu ongelmaton			.33*	.75**	.79**	.82**	.61**	.83**	.83**	.86**	.77**	.75**	.86**	.87**
3 Repatriaatin tytyväisyys elämään ^a				.17	.10	.10	.29	.33*	.40**	.33*	.19	.29*	.34*	.42**
4 Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä ^a					.74**	.72**	.53**	.59**	.43**	.45**	.51**	.37*	.53**	.60**
5 Erilaisuuden tunteet ^a						.83**	.32*	.30**	.57**	.62**	.55**	.45**	.55**	.59**
6 Kulttuurisokki ^a							.48**	.65**	.51**	.62**	.73**	.39**	.58**	.65**
7 Käytännön järjestelyt ^a								.48**	.30*	.41**	.56**	.38**	.43**	.45**
8 Masennus ^a									.72**	.71**	.53**	.49**	.63**	.81**
9 Merkitysettömyys ^a										.82**	.60**	.79**	.83**	.75**
10 Pettymys ^a											.55**	.76**	.78**	.80**
11 Sopeutuminen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin ^a												.56**	.62**	.56**
12 Sopeutuminen työyhteisöön ^a													.79**	.61**
13 Yksinäisyys, hylättyksi tuleminen tunne ^a														.81**
14 Yleinen ahdistuneisuus ^a														

^aMitä pienempi arvo on, sitä merkittävämpänä ongelmana muutujaa pidettiin.

** p < .01, * p < .05

LIITE 8 Yksilön voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen

Taulukko 19. Repatriaattien sopeutumiskyvyn sekä luonteenpiirteiden voimavarojen yhteys paluun vaikeuksiin

	Sopeutumiskyky						Luonteenpiirteiden voimavarat					
	Paluu- sopeutunut elämään yleisesti	Sopeutunut kotimaan sosiaalisiin odotuksiin	Sopeutunut työ- yhteisöön	Sopeutunut työelämään kotimaassa	Sopeutumis- vaikeus ulkomailla	Summa- muuttaja sopeutumis- kyky	Rauhallinen- Ahdistunut	Sosiaalinen- Vetäytyvä	Vastuun- tuntoinen- Vastuuta kaihtava	Avulias- Itsekäs	Optimistinen- Pessimistinen	Itsevarma- Epävarma Itsestä
Paluustressi	-.64**	-.09	.02	-.49**	.04	-.29	-.34*	-.02	-.24	-.07	-.21	.21
Paluuongelmaton	.25	.77**	.75**	.23	-.02	.69**	.24	.20	.04	-.04	.04	.08
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.49**	.19	.29*	.50**	-.07	.40**	.48**	.14	.12	.24	.16	-.01
Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä	.00	.51**	.37*	-.17	-.23	.23	.22	.09	-.24	-.16	-.09	-.09
Erilaisuuden tunteet	.16	.56**	.46**	.01	-.09	.40**	.22	-.05	-.01	-.12	-.15	-.11
Kulttuurisokki	.21	.73**	.39**	-.04	-.11	.44**	.12	.06	-.04	-.19	-.11	-.11
Käytännön järjestelyt	.19	.56**	.38**	.04	.02	.42**	.03	.12	-.00	.05	.01	.04
Mäännös	.22	.53**	.49**	.24	-.18	.46**	.31*	.18	.10	.01	.10	.07
Merkityksellisyys	.29	.60**	.79**	.47**	.06	.73**	.28	.22	.14	.13	.18	.17
Pettymys	.27	.55**	.76**	.43**	.05	.69**	.22	.17	.19	-.10	.03	.14
Sopeutuminen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin	.23	-	.56**	.11	.16	.73**	.00	.10	.02	.06	.09	-.02
Sopeutuminen työyhteisöön	.16	.56**	-	.40**	.18	.79**	.08	.22	.17	.06	.04	.30*
Yksinäisyys, hylättyksi tuleminen tunne	.24	.62**	.79**	.34*	.07	.70**	.24	.39**	.07	.01	.21	.16
Yleinen ahdistuneisuus	.21	.56**	.61**	.23	-.04	.54**	.38**	.29*	-.03	-.09	.08	.22

*Mitä pienempi arvo on, sitä merkittävämpänä ongelmana muuttajaa pidettiin.

** p < .01, * p < .05

LIITE 9 Kokemuksen ja muilta ihmisiltä saadun tuen yhteys paluusopeutumiseen

Taulukko 20. Repatriaattien kokemuksen ja muilta ihmisiltä saadun tuen yhteys paluun vaikeuksiin

	Kokemus		Muiden ihmisten vaikutus											
	Iää	Koulutus	Sosiaalinen tuki					Perheen sopeutuminen						
			Työväinen perheen tukeen	Työväinen esimiehen tukeen	Työväinen työtoverien tukeen	Ystävät kiinnostuneita kokemuksista	Summa- muuttuja sosiaalinen tuki	Avio- tai avoliitossa ystäviin	Paljon kontakteja kennunus- maan ystäviin	Puoliso sopeutui paluuseen hyvin	Lapset sopeutuivat paluuseen hyvin	Puolison paluussa ei ongelmia	Lasten paluussa ei ongelmia	
Paluustressi	-.01	-.02	-.02	-.32*	-.29*	-.16	-.16	-.28	.04	.06	-.21	-.21	-.18	-.17
Paluu ongelmaton	.10	-.06	.15	.27	.04	.21	.12	.22	.31*	.16	.50**	.35	-.04	.20
Repatriaatin työväisyys elämään	.15	-.04	.28	.37*	.14	.37*	.20	.38**	.07	.04	.46**	.29	.27	.25
Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä*	.10	-.15	.06	.13	-.18	-.01	.15	.03	.13	-.04	.18	.09	-.08	.16
Erilaisuuden tunteet*	.16	-.20	.08	.27	-.01	.18	.20	.20	.16	-.01	.43*	-.05	-.11	.07
Kulttuurisokki*	.26	-.09	.03	.31*	-.11	.12	.06	.10	.15	.02	.39*	-.06	-.21	-.01
Kävännön järjestykset*	.17	.01	.00	-.08	-.17	.00	-.23	-.16	.07	.18	.24	.03	-.18	-.16
Mäännus*	.04	.00	.04	.20	.04	.05	.08	.11	.32*	.12	.28	.47*	.03	.26
Merkityksettömyys*	-.10	-.00	.25	.32*	.20	.27	.27	.38*	.28	.07	.50**	.47*	.08	.27
Pettymys*	.08	-.08	.14	.19	.32*	.29	.10	.31*	.47**	.31*	.35	.48*	.04	.22
Sopeutuminen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin*	.22	.12	.09	.41**	-.13	.13	.06	.13	.17	.07	.43*	-.08	.07	.12
Sopeutuminen työyhteisöön*	-.04	-.00	.27	.22	.33*	.09	.09	.38**	.28	.29	.35	.42	.21	.31
Yksinäisyys, hylättyksi tulemisen tunne*	-.03	.06	.30*	.22	.16	.32*	.16	.33*	.31*	.17	.50**	.54*	-.08	.21
Yleinen ahdistuneisuus*	-.03	-.11	.10	.20	-.03	.14	.08	.13	.38**	.23	.46*	.52*	-.07	.19

*Mitä pienempi arvo on, sitä merkittävämpänä ongelmana muuttuja pidettiin.

** p < .01, * p < .05

LIITE 10 Yleisten voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen

Taulukko 21. Repatriaattien yleisten voimavarojen yhteys paluusopeutumiseen

	Yleiset voimavarat							
	Selvillä kotimaan tapahtumista				Muut repatriaatin yleiset voimavarat			
	Selvillä työyhteisön asioista	Selvillä Suomen yhteiskunnan asioista	Selvillä läheisten asioista	Summa- muuttuja, selvillä Suomen asioista	Kokemus hyödynnetty koti- organisaatiossa	Tyytyväisyys paluutyöhön	Käytännön järjestelyt sujuneet	Tyytyväisyys toimeentuloon
Paluustressi	-.16	-.20	-.29*	-.29*	-.25	-.14	.04	-.42**
Paluu ongelmaton	.10	.04	.21	.15	.14	.05	.61**	.17
Repatriaatin tyytyväisyys elämään	.09	.10	.30*	.22	.40**	.26	.29	.43**
Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä ^a	-.12	.02	-.04	-.06	-.16	-.28	.53**	-.04
Erilaisuuden tunteet ^a	-.07	.09	.04	.03	-.03	-.19	.32*	.01
Kulttuurisokki ^a	-.01	.13	.17	.13	-.10	-.26	.48**	.16
Käytännön järjestelyt ^a	.18	.13	.34*	.29	.09	-.11	-	.38**
Masennus ^a	.11	.06	.11	.13	.15	.08	.48**	.30*
Merkityksettömyys ^a	.09	.03	.18	.13	.33*	.35*	.30*	.12
Pettymys ^a	.16	-.07	.19	.13	.32*	.32*	.41**	.18
Sopeutuminen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin ^a	.14	.15	.38**	.30*	.08	-.09	.56**	.19
Sopeutuminen työyhteisöön ^a	.26	-.05	.12	.16	.25	.36*	.38**	.08
Yksinäisyys, hylätyksi tulemisen tunne ^a	.10	-.08	.13	.07	.21	.27	.43**	.04
Yleinen ahdistuneisuus ^a	.04	-.06	.23	.09	.08	.11	.45**	.13

^aMitä pienempi arvo on, sitä merkittävämpänä ongelmana muuttujaa pidettiin.

** p < .01, * p < .05

LIITE 11 Paluusta johtuvien elämänmuutosten yhteys paluusopeutumisen vaikeuksiin

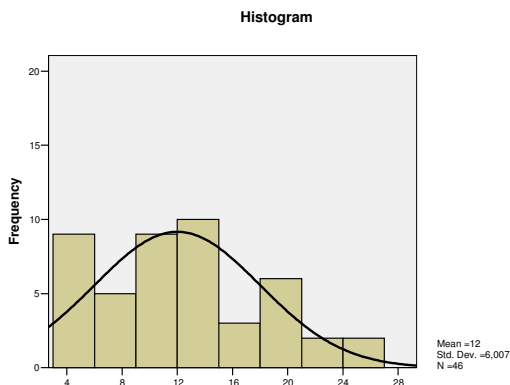
Taulukko 22. Paluusopeutumiseen liittyvän elämänmuutoksen suuruuden yhteys paluusopeutumisen vaikeuksiin kotimaan ja komennusmaan väliset kulttuurierot

	Hofstede valtaetäisyys, ero Suomeen	Hofstede yksilöllisyys, ero Suomeen	Hofstede maskuliinisuus, ero Suomeen	Hofstede epävarmuuden väittämien, ero Suomeen	Komennusmaan arvot ja uskomukset erilaisia repatriaatin mukaan	Kulttuuriero Suomeen itsefidehyn skaalien mukaan	Tullut kriittisemmäksi suomalaisia arvoja kohtaan	Ulkomaan-komennuksen kesto	Repatriaatti tuntee muutuneensa paljon
Paluustressi	-.06	.14	.30	-.01	.07	.04	.25	.14	-.07
Paluun ongelmallisuus	-.08	-.28	-.26	-.01	-.10	.09	-.35*	-.12	.19
Repatriaatin tytyväisyys elämään	.23	-.36	-.31	-.24	-.10	-.07	-.09	-.11	.06
Epävarmuus kulttuurisesta identiteetistä*	.18	-.33	-.25	-.15	.05	-.14	-.32*	-.45**	-.06
Erilaisuuden tunteet*	.00	-.26	-.22	-.09	-.07	-.04	-.43**	-.38**	-.16
Kulttuurisokki*	.17	-.45*	-.35	-.08	-.06	-.17	-.41**	-.19	-.07
Käynnön järjestelyt*	-.02	-.12	-.26	.06	-.03	-.10	-.27	.03	.16
Masennus*	-.02	-.30	-.29	-.13	.14	.05	-.25	-.05	.33*
Merkitysettömyys*	-.17	-.19	-.14	.11	-.18	.32*	-.22	.01	.31*
Pettymys*	-.27	-.08	-.10	.03	-.18	.20	-.20	-.07	.17
Sopeutumisen kotimaan sosiaalisiin odotuksiin*	-.06	-.33	-.21	.34	-.18	.03	-.42**	-.02	.07
Sopeutumisen työyhteisöön*	-.40*	.09	-.02	.08	-.30*	.39**	-.17	.11	.34*
Yksinäisyys, hylättyksi tulemisen tunne*	-.18	-.15	-.12	-.04	-.12	.17	-.13	.10	.37*
Yleinen ahdistuneisuus*	-.02	-.29	-.29	-.15	-.02	.11	-.18	-.02	.25

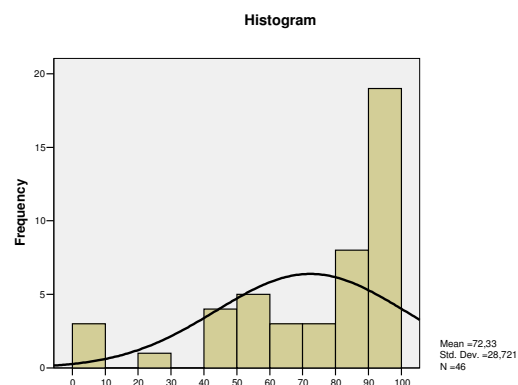
*Mitä pienempi arvo on, sitä merkittävämpänä ongelmana muuttujaa pidettiin.

** p < .01, * p < .05

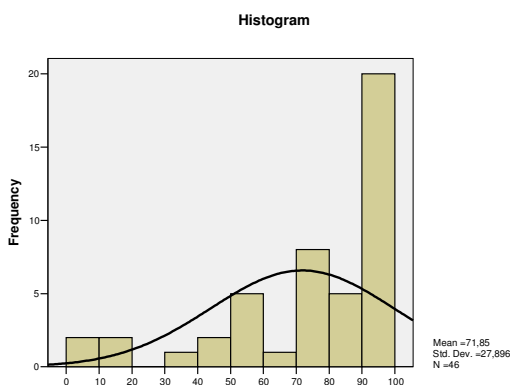
LIITE 12 Esimerkkejä vastausten suurista keskihajonnoista



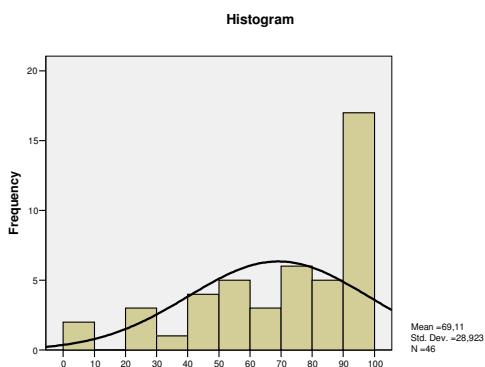
Paluustressin määrä (4-28)



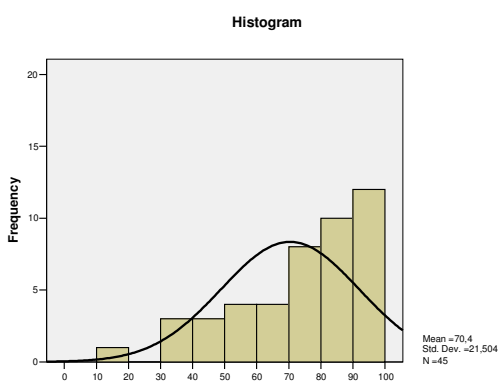
Ahdistuksen määrä, 100 = ei ahdistusta



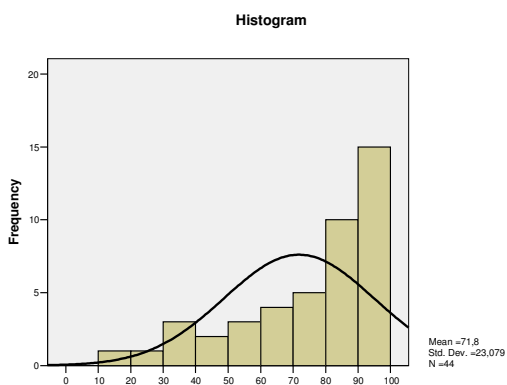
Kulttuurisokin määrä,
100 = kulttuurisokki ei ongelma



Masennuksen määrä,
100 = masennus ei ongelma



Tyytyväisyys paluutyöhön



Tyytyväisyys kokemuksen hyödyntämiseen
kotiorganisaatiossa

LIITE 13 Voimavarojen selitysosuudet paluustressin, paluun ongelmien ja repatriaatin tyytyväisyyden vaihtelusta

	Paluustressi		Paluu ongelmaton		Repatriaatin tyytyväisyys	
	β	t	β	t	β	t
Sopeutumiskyky	-.33	-1.41	.39	2.05*	.29	1.47
Selvillä olo kotimaan tapahtumista	-.20	-1.02	.05	.31	.24	1.47
Muilta ihmisiltä saatu tuki	-.13	-.69	.23	1.44	.15	.92
Puolison sopeutuminen	-.03	-.14	.29	1.89	.28	1.76
Korjattu selitysaste	.18		.45		.40	
F	2.62*		6.94***		5.85**	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$