

Jaana-Piia Mäkinieniemi



# Olisiko elokuvista työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi? Kuvaileva kirjallisuuskatsaus ohjatusta elokuvien katselusta

## Abstrakti

Työhyvinvointia kehitetään eri tavoin. Yksi potentiaalinen keino voisi olla ohjattu elokuvan katselu. Esittelen tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ohjatun elokuvan katselun menetelmää sekä sen käyttöön liittyvää aiempaa tutkimusta. Tunnistan kolme näkökulmaa ohjattuun elokuvaan katseluun ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Johtopäätöksinä esitän, että ohjattu elokuvan katselu herättää erityisesti myönteisiä tunteita ja tukee samastumista sekä reflektiota ja oppimista. Tutkimusnäyttö on laadultaan heikohkoa. Vähän tiedetään siitä, auttaako menetelmä asenteiden tai käyttäytymisen muutoksessa, mikä on usein edellytys työhyvinvoinnin kehittymiselle. Lopuksi pohdinkin, miten menetelmän soveltuvuutta ja vaikuttavuutta nimenomaan työhyvinvoinnin kehittämisessä voitaisiin lisätä laadukkaalla ohjauksella, toimintasuunnitelmien laatimisella sekä organisaatiointerventtioiden erityispiirteet huomioimalla.

## Johdanto

Psykologiassa työhyvinvointi määritellään yksilön työhönsä liittämäksi subjektiiviseksi – myönteiseksi tai kielteiseksi – hyvinvointikokemukseksi (Bakker & Oerlemans 2011). Tarkempina kuvaajina pidetään työstressiä, työuupumusta, työriippuvuutta, työhön leipääntymistä ja työtyytyväisyyttä sekä työn imua (Warr 1990; Bakker & Oerlemans 2011; Schaufeli & Salanova 2014).

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset ja sosiaaliset sekä johtamiseen, organisaatioon ja työhön liittyvät tekijät (Nielsen ym. 2017). Myös yhteiskunnallisilla tekijöillä on merkitystä (Mäkinieniemi ym. 2020). Vaikuttavat tekijät voivat toimia hyvinvointia tukevinä ja kuormitukselta suojaavina voimavaroina tai hyvin-

vointia uhkaavina vaatimuksina. Esimerkiksi työstä palautuminen tai työhyvinvointia tukeva johtamistyyli voivat tukea työhyvinvointia, liiallinen työmäärä tai epäselvät tavoitteet taas voivat uhata sitä (Bakker & Demerouti 2017).

Työhyvinvoinnin kehittäminen on yksinkertaisimmillaan vaikuttavien tekijöiden ”muuttamista” työhyvinvointia paremmin tukeviksi. Kun työhyvinvointia kehitetään, pyritään usein vahvistamaan ja lisäämään työn voimavaroja sekä kohtuullistamaan tai karsimaan kuormitusta (Nielsen ym. 2017; Knight ym. 2019).

Koska ihmissuhdeongelmat voivat uhata työhyvinvointia (Giebels & Janssen 2005) ja sosiaalinen tuki lisää sitä (Nielsen ym. 2017), työhyvinvointia voidaan kehittää vuorovai-

kutustaitoja parantamalla (Leiter ym. 2011). Yksilöllisiin voimavaroihin, kuten psykologiseen pääomaan tai myönteisyyteen, kohdistuvat työhyvinvointi-interventiot ovat myös yleistyneet (Luthans & Youssef-Morgan 2017). Koska lähijohtajan johtamistyyllillä on yhteys henkilöstön hyvinvointiin, on johtajien valmentaminen tärkeä keino edistää työhyvinvointia (Kelloway & Barling 2010). Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen päätavoitteena on selvittää, olisiko ohjatusta elokuvan katselusta uudeksi työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi.

### Ohjattu elokuvan katselu

Kun käytetään ohjatun elokuvan katselun menetelmää (*guided viewing of film*), katsotaan elokuvia tai niiden kohtauksia ja käydään tavoitteellista keskustelua niiden pohjalta. Katselun oletetaan herättävän: 1) samastumista eli eläytymistä elokuvan hahmoihin ja tapahtumiin sekä vastaavuuksien havaitsemista elokuvan ja oman elämän välillä, 2) tunteiden heräämistä ja kokemista sekä niistä vapautumista, 3) omien kokemusten reflektointia ja uusien oivallusten syntymistä sekä lopulta 4) yleistämistä, kun uusia oivalluksia ja käsityksiä viedään käytäntöön (Graham ym. 2004; Egeci & Gençöz 2017).

Elokvien katseluun liittyy erityispiirteitä. Tanin (2018) mukaan katselu koetaan usein myönteiseksi, rentouttavaksi ja viihdyttäväksi. Elokuva voi synnyttää intensiivisen tunnekokemuksen: innostusta, pelkoa, ihastusta, kauhua, jännitystä tai iloa. Elokuvaan uppoudutaan, ja mielikuvitus herää. Katsoja voi samastua elokuvan hahmoihin ja kokea empatiaa. Hän voi havainnoida kuvitteellista maailmaa ja kuvitella sen tapahtumia eteenpäin. Kokemus on tällöin epäsuora, välillinen. (Tan 2018.) Elokvissa voidaan kokea asioita, jotka ovat liian vaarallisia tai uhkaavia koettaviksi ”suoraan”. Tutkimuksessa osallistujat katsoivat liikenteen vaaratilanteita ja painoivat nappia aina, kun tunnistivat vaaran. Tulosten mukaan kyky tunnistaa vaaratilanteita kehittyi har-

joittelussa. (Kahana-Levy ym. 2019.) Lyhytelokuvia onkin hyödynnetty työturvallisuus-koulutuksissa.

Ohjattu elokuvan katselu on taidelähtöinen menetelmä. Taidelähtöisten menetelmien katsotaan edistävän terveyttä ja hyvinvointia, koska ne tukevat tunteiden ilmaisua, säätelyä ja stressin hallintaa. Niiden avulla voi oppia terveyttä ja hyvinvointia edistäviä tietoja ja taitoja. Koska taidelähtöisiä menetelmiä käytetään usein yhdessä toisten ihmisten kanssa, vuorovaikutuksessa, ne voivat vähentää myös yksinäisyyttä ja lisätä sosiaalista tukea, mikä edelleen voi lisätä hyvinvointia ja terveyttä. Käydyt keskustelut voivat myös kannustaa muutoksiin. (Fancourt & Finn 2019.) On siis mahdollista, että ohjattu elokuvien katselu taidelähtöisenä menetelmänä edistää työhyvinvointia.

Elokvaterapia on yksi tapa toteuttaa ohjattua elokuvan katselua. On mahdollista, että elokvaterapian periaatteita voidaan soveltaa työhyvinvoinnin kehittämiseen, koska työhyvinvointiakin kehitetään yksilövalmennuksissa ja -terapioidissa. Esimerkiksi työuupuneet voivat käyttää psykologin tai terapeutin palveluja. Myös ennaltaehkäisevä työhyvinvointi- ja hyvinvointivalmennus on yleistä. Elokvaterapian perusideana on, että terapeutti ohjeistaa katsomaan elokuvan tai elokuvia terapeutin hyödyn tuottamiseksi. Terapeutin hyöty voi olla esimerkiksi itseluottamuksen kasvu tai kielteisten tunteiden väheneminen. Usein terapeutti valitsee elokuvan. Olennaista on, että elokuva palvelee terapian tavoitetta. Tyypillisesti katsominen on kotitehtävä, josta keskustellaan myöhemmin. Asiakasta pyydetään esimerkiksi kirjaamaan ajatuksia ja tunteita – esimerkiksi, mistä hän piti, mistä ei pitänyt, mihin samastui, mitkä kohtaukset olivat miellyttäviä tai epämiellyttäviä, millaisia kehollisia tuntemuksia heräsi. (Kuriansky ym. 2010.)

Elokvaterapiaa pidetään hyödyllisenä. Asiakas voi havaita ongelmia, joita ei muuten tunnistaisi. Hän voi oppia uusia toimintatapoja. Elokvian kautta asioiden käsittely on ul-

koistettua ja vähemmän uhkaavaa, koska se tapahtuu etäisyyden päästä. Voi olla huoventavaa huomata, että fiktiivisillä hahmoilla on samanlaisia kokemuksia kuin itsellä. Asiakas ja terapeutti voivat myös lähentyä yhteisen kokemuksen myötä. (Kuriansky ym. 2010; Eğeci & Gençöz 2017.) Käsitys elokuvaterapian höydyllisyydestä perustuu pitkälti menetelmän soveltajien kokemuksiin ja tapaus-tutkimuksiin (Grobler 2012; Eğeci & Gençöz 2017; Tannous Haddad & Shechtman 2019). Elokuvaterapian vaikuttavuutta on tutkittu myös kokeellisin asetelmin (esim. Powell ym. 2006; Powell & Newgent 2010; Tannous Haddad & Shechtman 2019).

Tämän katsausartikkelin tavoitteena on selvittää, olisiko ohjausta elokuvan katselusta työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi. Etsin tähän vastausta kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmällä.

## Menetelmä

### *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus*

Kirjallisuuskatsaukset tuottavat uutta tietoa koamalla yhteen aikaisempia tutkimuksia. Kuvaileva (ts. narratiivinen) kirjallisuuskatsaus on epäsystemaattisempi ja kirjoittajakeskeisempi tapa kuin systemaattinen katsaus. Se sopii kuitenkin hajanaisten ja ”nousevien” aihealueiden tarkasteluun (vrt. Cipriani & Geddes 2003). Kun tutkimusta on vähän tai se on pirstaleista tai käsitteellisesti vakiintumatonta, systemaattisten hakujen tekeminen voi olla mahdotonta. Kuvaileva katsaus voi tuottaa joskus monipuolisemman tuloksen kuin systemaattinen katsaus. Se voi myös toimia pohjana systemaattiselle katsaukselle ja tuottaa tietoa käytännön työhön. (vrt. Green ym. 2006; Ferrari 2015.) Kuvailevassa katsauksessa ei aina käytetä tai raportoida tiedonhakuprosessia yhtä tarkasti kuin systemaattisissa katsauksissa (Green ym. 2006). Tiedonhankinta ja -käsitteily on subjektiivisempää, mihin liittyy rajoituksia.

### *Tiedonhaku*

Aloitin tiedonhaun niin sanotuilla testihauilla *PsycARTICLES*, *PsycINFO*, *EBSCOhost Academic Search Premier* ja *Ebscohost Business Source Elite* -tietokantoihin. Hakusanoina olivat elokuvaan viittaavat sanat (*movie*, *film* tai *cinema*) sekä työhyvinvointikäsitteet (esim. *employee well-being*) tai tarkemmat työhyvinvoinnin kokemukset, kuten työuupumus (*job burnout*) tai työn imu (*work engagement*). Koska haku ei tuottanut juurikaan relevantteja tuloksia (ts. työhyvinvointiin liittyviä empiirisiä tutkimuksia, joissa olisi käytetty elokuvia), laajensin hakua *Google Scholar* sekä *Andora*-tietokantoihin. Tässä vaiheessa huomasin, että käsitteet *cinematherapy*, *film therapy* ja *guided film viewing* toistuivat tutkimuksissa, jotka liittyivät joko hyvinvointiin ja elokuvaan tai työhön ja elokuvaan. Syventävissä hauissa yhdistin edellä mainittuja käsitteitä hyvinvointi- ja työhyvinvointikäsitteiden kanssa sekä työ- tai työpaikkakäsitteiden kanssa. Koska aineistoa oli edelleen niukasti, kävin myös läpi aiheen kannalta relevanttien kirjojen lukujen ja tutkimusten lähdeluettelointa sekä niihin viitatteita tekstejä. En rajannut hakua ajallisesti enkä koskemaan tietyyttypistä materiaalia.

### **Kolme näkökulmaa ohjattuun elokuvan katseluun ja työhyvinvointiin**

Hakutuloksia lukiessa syntyi pian käsitys, että nimenomaan työhyvinvoinnin kehittämismenetelmänä ohjattua elokuvaa ei ole juurikaan käytetty eikä tutkittu (pl. Lupo ym. 2013). Tunnistin kuitenkin kolme näkökulmaa, jotka liittyivät työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin eli sosiaalisiin, yksilöllisiin ja johtamiseen liittyviin tekijöihin (vrt. Nielsen ym. 2017).

Esittelen seuraavaksi näkökulmat sekä niitä edustavat kymmenen esimerkkitutkimusta (ks. taulukko 1). Näissä kaikissa on tutkittu ohjatun elokuvan katselun vaikutuksia tai hyödyllisyyttä ”interventiotyyppisellä” asetelmalla. Interventiotyyppisyys ei täysin toteutunut

**Taulukko 1. Artikkelissa yksityiskohtaisesti esitellyt tutkimukset.**

Tekijä/t	Näkökulma	Esimerkkejä elokuvista/sarjoista	Tutkimusasetelma	Päätulos
<i>Sosiaaliset tekijät</i>				
Eğeci & Gençöz	Ihmissuhderistriidat parisuhteessa	Anger Management, Groundhog Day	Osallistujien (n = 6) katselureaktioiden ja keskustelujen analyysi	Pelkkä elokuvan katsominen ei tukenut muutosta.
Tannous Haddad & Shechtman	Ihmissuhderistriidat perheessä	Cheaper by the Dozen, Freaky Friday	Interventoryhmä elokuvilla (n = 173), ilman elokuvia ja kontrolliryhmä	Koettu ihmissuhderistriita väheni interventoryhmissä.
Lupo ym.	Vuorovaikutustaidot työssä	Ei nimetä	Interventoryhmä (n = 10), ei kontrolliryhmää	Osallistujien työuupumus väheni.
<i>Yksilölliset tekijät</i>				
Grobler	Henkilökohtaiset vahvuudet	The Pursuit of Happiness	Interventoryhmä (n = 15) ja kontrolliryhmä + fokusryhmähaastattelut	Yleinen hyvinvointi sekä kyky tunnistaa vahvuuksia lisääntyivät.
Smithikrai	Myönteisyys, kehittymishalukkuus	Life is Beautiful, Amelie, Apollo 13	Interventoryhmät elokuvilla (n = 41; n = 44) ja kontrolliryhmät	Myönteisyys ja kehittymishalukkuus lisääntyivät.
Baños ym.	Ilon tunne, rentoutuminen	Singing in the Rain ja Out of Africa	Interventoryhmä (n = 38), ei kontrollia, kyseessä pilottitutkimus	Myönteinen mieliala lisääntyi.
<i>Johtamiseen liittyvät tekijät</i>				
Ayikoru & Park	Vastuullinen johtaminen	The Beach, Thailand for Sale	Opiskelijoiden (n = 38) fokusryhmähaastattelut	Syntyi kriittistä reflektiota, tunteita ja syvällistä oppimista.
Desai ym.	Monikulttuurinen johtaminen	Ei nimetä	Opiskelijapalaute 10 ryhmältä, ennen-jälkeen-kysely kahdelle ryhmälle	Oppimista tapahtui, kulttuurinen kompetenssi lisääntyi.
Wimmer ym.	Johtaminen	The Office	Opiskelijoiden (n = 39) reflektiivisten kirjoitusten analyysi	Opiskelijat oppivat yhdistämään teoriaa käytäntöön.
Lee & Lo	Johtaminen	Edge, Killing the Bear	Kahden opiskelijaryhmän (n = 30; n = 32) kysely- ja oppimistulokset	Erittäyttyvät tavat hyödyntää elokuvia tukivat oppimista.

materiaalin vähäisyyden takia sekä siksi, että elokuvaperustaisia johtamiskoulutuksia tutkitaan lähinnä laadullisesti (vrt. Gallos 2020). Tapausmaisella kuvaustavalla pyrin tuottamaan tietoa myös siitä, miten menetelmää voi käyttää.

#### *Vuorovaikutustaitojen näkökulma*

Ihmisten väliset ristiriidat työssä ovat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Giebels & Janssen 2005). Sosiaalisten suhteiden hyvä laatu taas voi tukea työhyvinvointia (vrt. Nielsen ym. 2017). Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaito-

jen lisääminen ovatkin potentiaalisesti tehokkaita työhyvinvoinnin kehittämiskeinoja.

Eğeci ja Gençöz (2017) tutkivat, missä määrin elokuvaterapia vähentää ihmissuhdeongelmia, kuten vaikeutta eläytyä toisen asemaan. Elokuvavalintoja ohjasi neljä periaatetta: 1) elokuva tuki tavoitetta, 2) hahmot olivat potentiaalisesti samastuttavia, 3) elokuva tuki toiveikkuutta, siinä esiintyi mielekässtä ongelmanratkaisua ja onnellinen loppu, ja 4) elokuvassa oli huumoria. He valitsivat tutkimukseensa elokuvat *Anger Management*, *Groundhog Day*, *Forget Paris*, *Two Days in Paris* ja *Role Models*. Tutkimukseen osallistui kuusi 25–28-vuotiasta naista, joilla oli parisuhdeongelmia. He katsoivat viisi elokuvaa viidellä eri kerralla ja saivat ohjeet, mihin kiinnittää huomiota niitä katsoessaan. Osallistujat tapasivat toisensa ennen elokuvien katsomista ja katsomisen jälkeen. Tutkijat analysoivat tapaamiset, joissa keskusteltiin elokuvista, sekä keräsivät kyselyllä tietoa katselun herättämisestä ajatuksista ja tunteista. Tutkimuksessa selvitettiin, herättävätkö elokuvat katsojissa samastumista, tunteita, oivalluksia tai kytköksiä omaan arkeen (vrt. Graham ym. 2004). Tulokset eivät tue käsitystä siitä, että niitä esiintyisi aina elokuvia ohjatuksi katseltaessa. Katselun aikana tapahtui enimmäkseen samastumista. Vasta keskusteluissa syntyi uusia oivalluksia sekä kytköksiä elokuvan ja katsojan omien kokemusten välille. (Eğeci & Gençöz 2017.) Tulokset korostavat siis keskustelun tärkeyttä oivallusten ja muutosten syntymisessä. Pelkkä katselu ei riittäne. Koska katselu ja keskustelu olivat erillisiä tilanteita, osa katselun aikana heränneistä reaktioista ja ajatuksista varmasti unohtui ja tunnekokemus laimeni. Tämä saattoi vaikuttaa siihen, mistä elokuvan pohjalta keskusteltiin. Tutkimus herättääkin kysymyksen siitä, miten lähekkäin ajallisesti katselun ja keskustelun pitäisi tapahtua, jotta ne tukisivat toisiaan sekä elokuvan katselun vaikuttavuutta.

Tannous Haddad ja Shechtman (2019) toteuttivat pienryhmäinterventioita 173 teinikäiselle, joilla oli ristiriitoja vanhempiansa

kanssa. He tutkivat, vähentävätkö ryhmätyöskentely ilman elokuvaa ja ryhmätyöskentely yhdistettynä elokuvan katseluun ristiriitoja. Tutkittavaa ryhmää verrattiin kontrolliryhmään. Tutkijat olettivat, että ryhmätyöskentely vähentää ristiriitoja ja että työskentely elokuvan pohjalta vähentää niitä enemmän kuin työskentely ilman elokuvaa. Pienryhmät kokoontuivat kymmenen kertaa (1,5 tuntia/kerta). Elokuvia (esim. *Cheaper by the Dozen*, *Freaky Friday* ja *LOL*) katsottiin kuuden kokoontumiskerran aluksi (n. 10–15 minuuttia). Katsomisen jälkeen keskusteltiin. Osallistujia pyydettiin kertomaan esimerkiksi omista merkityksellisistä kokemuksistaan. Keskeisin tutkimustulos oli, että molemmat ryhmätyöskentelytavat vähensivät koettuja ihmissuhderistiriitoja. Elokvien katselu ei tehnyt ryhmätyöskentelystä vaikuttavampaa. (Tannous Haddad & Shechtman, 2019.) Tulokset viittaavat siihen, että nimenomaan ryhmässä keskustelu on tärkeää. Tämä tukee edellä mainittua Eğecin ja Gençözin (2017) tulosta, että keskustelu tukee elokuvan katselun aikaansaamia vaikutuksia. Tannous Haddadin ja Shechtmanin (2019) tutkimuksen erityispiirteinä ja ansiona on eri menetelmien keskinäinen vertailu.

Italialaisille sairaanhoitajille suunnatun valmennusinterventioita osana katsottiin otteita elokuvista. Tavoitteena oli, että syöpäpotilaita hoitavien työuupumus vähenee vuorovaihtustaitojen parantuessa. Valmennus kesti 48 tuntia ja koostui kahdestatoista neljän tunnin tapaamisesta. Tapaamisiin sisältyi luento (1,5 tuntia), elokuvan katselua (20 minuuttia) sekä roolinotto- ja muita harjoituksia (1,75 tuntia). Interventioon osallistui 10 hoitajaa. Jokaisella tapaamiskerralla oli tietty teema, kuten haastavan syöpäpotilaan kohtaaminen tai syöpäsairaalan perheen huomiointi. Elokvien katsomisen jälkeen osallistujat kirjoittivat sen herättämistä tunteista. Osallistujien työuupumus väheni ennen-jälkeen-mittausten perusteella tilastollisesti merkitsevästi. (Lupo ym. 2013.) Kontrolliryhmää ei ollut, valmennuksen pitkäaikaisvaikutuksia ei tutkittu ja osallistujia oli vähän. Tutkijat eivät kerro, mitä elo-

kuvia he käyttivät interventiossa. Tämä tutkimus oli ainoa löytämäni, jossa elokuvan katselua käytettiin eksplisiittisesti työhyvinvoinnin parantamiseen. Sitä, millaista lisähyötyä elokuvat toivat ja oliko juuri elokuvien katsomisella yhteys työuupumuksen vähenemiseen, ei tiedetä. Emme siis tiedä, mitkä interventioon kuuluneet elementit olivat vaikuttavia, mikä oli kaikista vaikuttavin vai tarvitaanko ehkä kaikki elementit, jotta vaikutuksia syntyy.

### *Yksilöllisten voimavarojen näkökulma*

Yksilölliset voimavarat, kuten psykologinen pääoma, myönteisyys ja pystyvyden tunne, tukevat työhyvinvointia (Nielsen ym. 2017; Mäkinen ym. 2020). Työhyvinvointi-interventiossa on yleistynyt positiivisen psykologian lähestymistapa (Meyers ym. 2013). Siinä korostuvat muun muassa ihmisen hyvinvointi, voimavarat, myönteiset tunteet ja vahvuudet. Myös elokuvien ohjatun katselun uskotaan herättävän myönteisiä tunteita, toiveikkuutta ja pystyvyyttä. Jos elokuvien ohjattu katselu voi vahvistaa yksilöllisiä voimavaroja, se voinee lisätä myös työhyvinvointia.

Itseapukirjassa *Positive Psychology at the Movies* esitellään elokuvia vahvuuksien – kuten kiitollisuuden, viisauden ja oikeudenmukaisuuden – näkökulmasta (Niemiec & Wedding 2008). Esimerkiksi *Fargossa* korostuvat kirjoittajien mukaan viisaus ja uteliaisuus, *Erin Brockovichissa* taas rohkeus ja rehellisyys. Lukijalle annetaan muun muassa seuraavia katseluohjeita: 1) etsi elokuvasta tietoisesti vahvuuksia, 2) pohdi, miten elokuva puhuttelee sinua, 3) havainnoi, millaisia vahvuuksia elokuvien henkilöissä esiintyy ja mitkä niistä inspiroivat sinua, sekä 4) mieti, mitä voit tehdä jatkossa eri tavoin. Lisäksi kannustetaan pohtimaan, miten elokuva voisi tehdä katsojasta vahvemman ja paremman ihmisen. (Emt.) Kirja ohjeistaa siis lukijaa myös siihen, mitä hän voisi tehdä toisin ja miten hän voisi muuttua (vrt. yleistäminen; Graham ym. 2004). Kirjoittajat korostavat, että tarvitaan

tutkimusta siitä, auttavatko elokuvat ihmisiä omien vahvuksiensa kehittämässä.

Niemiecin ja Weddingin (2008) mukaan katsoja voi inspiroitua nähdessään elokuva-hahmon käyttävän omia vahvuuksiaan ja hyveitään – ja tämä inspiroituminen voi vahvistaa näitä ominaisuuksia myös katsojassa itsessään. Grobler (2012) pyrki opinnäytteessään testaamaan tätä oletusta. Nuorten aikuisten 15 hengen ryhmä katsoi seuraavat elokuvat: *Life is Beautiful*, *The Pursuit of Happiness*, *The Ultimate Gift*, *It's a Wonderful Life*, *Amélie* ja *Charlie and The Chocolate Factory*. Katselun jälkeen osallistujat vastasivat kyselyyn, johon sisältyi vahvuuksia ja hyvinvointia mittaavia väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Lisäksi he osallistuivat fokusryhmähaastatteluun. Ryhmässä keskusteltiin vapaasti seuraavien kysymysten pohjalta: 1) mitä vahvuuksia ja hyveitä tunnistit henkilöllä tai hahmolla, 2) kuvaile vahvuuksia tai hyveitä, joita on sekä hahmolla että itselläsi, 3) millaisia vastavahvuuksia havaitsit elämäsi ja hahmon elämän välillä, 4) mitkä kohtaukset tai tapahtumat inspiroivat sinua, ja 5) mikä oli elokuvan sanoma ja mitä siitä voisi oppia.

Aineiston laadullinen analyysi osoitti, että osallistujat tunnistivat vahvuuksia elokuvista ja yhdistivät ne omaan elämäänsä. He myös kuvasivat, miten he käyttävät vahvuuksiaan vaikeuksien voittamiseen. Ennen–jälkeen-kyselyjen perusteella elokuvia katselleessa ryhmässä tapahtui vähäisiä myönteisiä muutoksia siinä, missä määrin ja millaisia vahvuuksia he kokivat omaavansa, mutta vaikutukset eivät olleet pysyviä. Myös yleisen hyvinvoinnin koettiin lisääntyneen. Muutoksia verrattiin kontrolliryhmään. (Emt.) Tulokset siis osoittivat, että katsojat samastuivat elokuvaan (vrt. Graham ym. 2004) ja tunnistivat omia vahvuuksiaan. Kyseessä oli opinnäytetyö ja osallistujia oli vähän, mutta tutkimuksen ansiona oli kontrolliryhmän käyttö ja pitkäaikaisvaikutusten analysointi.

Thaimaalaiset yliopisto-opiskelijat (n = 156) osallistuivat kokeelliseen tutkimukseen, jossa hyödynnettiin positiivisen psykologian

lähestymistapaa. Kaksi ryhmää (n = 41 ja n = 44) katsoi elokuvia osana opetusta. Kontrolliryhmät vastasivat vain kyselyihin (n = 35 ja n = 36). Tavoitteena oli selvittää, voidaan-ko elokuvien ohjatulla katselulla lisätä myönteisyyttä. Enemmistö osallistujista oli noin 20-vuotiaita naisia. Ryhmät katsoivat yhteensä 11 elokuvaa runsaan kolmen kuukauden aikana. Katsottuja elokuvia olivat muun muassa *Life is Beautiful*, *Amelie* ja *Apollo 13*. Katsomisen lisäksi ryhmät keskustelivat seuraavien kysymysten pohjalta: 1) miten koit elokuvan, 2) kuka oli lempihahmosi ja miksi, 3) mitä opit elokuvasta, 4) miten voisit hyödyntää oppimaasi, sekä 5) miten myönteisyyttä ja myönteistä toimintaa voidaan kehittää. Vaikuttavuuden mittaamiseksi tehtiin kaikkien ryhmien edustajille ennen-jälkeen-kyseilyt, joissa mitattiin positiivisuutta ja kehittymishalukkuutta. Molemmat lisääntyivät tilastollisesti merkitsevästi ryhmissä, jotka olivat katsoneet elokuvia. Vaikutuksen pysyvyyttä ei mitattu. (Smithikrai 2016.) Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että ohjatulla elokuvan katselulla voidaan tukea myönteisyyttä. Tulokset eivät kuitenkaan kerro, miten pysyvä vaikutus on. Ne eivät myöskään kerro, mikä oli se intervention elementti, joka vahvisti myönteisyyttä: lisäkö jokinokuva myönteisyyttä enemmän kuin jokin toinen – tai kumpi oli tärkeämpää, katsominen vai keskustelu.

Positiivisen psykologian periaattein kehitetty EARTH-virtuaaliympäristö luotiin alun perin tukemaan Marsiin suuntautuvalla simulaatiomatkalta osallistuvien hyvinvointia. Pilottitutkimuksen osana – yhdessä kolmesta moduulista – osallistujat katsoivat elokuvat *Singing in the Rain* ilon vahvistamiseksi ja *Out of Africa* rentoutumisen vahvistamiseksi. Tutkijat testasivat ympäristöä ja tutkivat esimerkiksi sitä, miten virtuaaliympäristö koettiin ja miten sen käyttö vaikutti mielialaan. Tulosten mukaan ympäristö koettiin myönteiseksi ja myös myönteisiä tunteita heräsi. (Baños ym. 2014.) Koska virtuaaliympäristössä oli elokuvien lisäksi monia muitakin elementtejä, elokuvien vaikutusta ei voida tarkas-

ti erottaa. Ei siis tiedetä, missä määrin nimenomaan elokuvien katsominen synnytti myönteisiä tunteita (vrt. Lupo ym. 2013).

### Johtamisen näkökulma

Lähijohtajan työhyvinvointia tukeva johtamistyö voi lisätä työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteena voikin olla se, että lähijohtaja oppisi uuden hyvinvointia edistävän tavan johtaa (Kelloway & Barling 2010).

Elokuvia on käytetty pitkään opetuksessa. Niitä on käytetty esimerkiksi autenttisen johtamisen (Scott & Weeks 2016), moraalisesta mielikuvituksen (Enlow & Popa 2008), moraaliteorioiden (Boyd 2015) ja organisaatiokäyttäytymisen (Smith 2009) opettamiseen. Esimerkiksi elokuvien *Dead Poets Society*, *Karate Kid*, *Rashomon*, *Working Girl* ja *Born on the Fourth of July* on ajateltu sopivan johtamisen opettamiseen (Pandey ym. 2012). Myös Dunphy (2007) on listannut organisaatiokäyttäytymiseen ja johtamiseen liittyviä elokuvia. Esimerkiksi *Kummisetä*-elokuvassa korostuvat hänen mukaansa neuvottelutaidot, korruptio ja valtasuhteet.

Johtamisen emerita professori Gallos (2020) erittelee artikkelissaan *The Arts and the Art of Science of Management of Teaching* elokuvien käyttöä johtamiskoulutuksessa. Hänen mukaansa taidelähtöisten menetelmien käyttöä tulisi tutkia tarkemmin, jotta ymmärrettäisiin, miten niitä voitaisiin käyttää vaikuttavammin. Tähänastisissa tutkimuksissa on pitkälti kuvattu ja arvioitu erilaisia opetustilanteita ja opiskelijoiden kokemuksia laadullisin menetelmin. Tulosten mukaan opiskelijat pitävät elokuvista ja kokevat saavansa niistä uusia näkökulmia. Elokuvien käyttöä opetuksessa perustellaan usein Banduran (1997) sosiaalisen oppimisen teoriassa esitetyllä välillisen oppimisen ajatuksella. Välillisessä oppimisessa oppija kokee asian epäsuorasti toisen kautta. Hän esimerkiksi havainnoi tai kuuntelee toista, lukee tarinan tai katsoo elokuvan. Välillisen oppimisen on havaittu olevan yhteydessä pystyvyy-

den tunteeseen: jos näkee toisen tekemässä jotain sellaista, jota vasta itse opettelee, voi synnyä tunne, että pystyy itsekin (Pfitzner-Eden 2016). Elokuvat voivat siis oppimisen kautta tukea pystyvyyden tunnetta, jonka on myös havaittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Nielsen ym. 2017).

Matkailualan opiskelijoiden kokemuksissa johtamiskoulutuksesta, jossa höydynnettiin kriittistä pedagogiikkaa ja katsottiin elokuvia, korostuivat sekä kriittinen ajattelu että tunnekokemus (Ayikoru & Park 2019). Opiskelijoiden mukaan elokuvat tuottivat syvällistä oppimista ja kriittistä ajattelua ja heidän käsityksensä aiheesta muuttui. Erityisen hyödyllisiksi koettiin sellaiset elokuvat, jotka olivat ristiriidassa aikaisemman tai teoreettisemman tiedon kanssa. Ristiriita nähtiin perustana oman näkökulman kehittymiselle. Elokuvien katselu herätti opiskelijoissa myös tunteita, ja tunteiden koettiin edelleen herättävän uusia ajatuksia sekä toimintatapoja. (Emt.) Tuloksissa korostui siis ristiriidan kokeminen ja tunteiden herääminen sekä niiden mahdollinen yhteys uusien oivallusten syntymiseen.

Monikulttuurisen johtamisen opetuksessa käytetään paljon elokuvia. Elokuvien kautta voi ikään kuin ”matkustaa” ja kokea välillisesti erilaisia kulttuureja ja tapoja. Onkin laadittu lista 101 elokuvasta, jotka soveltuvat kulttuurisen kompetenssin vahvistamiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi *Frida*, *Lost in Translation* ja *My Big Fat Greek Wedding* (Desai ym. 2018). Desain ja kumppaneiden (2018) monikulttuurisen johtamisen kurssilla opiskelijat jaettiin pienryhmiin, joissa he keskittyivät yhteen kulttuuriin tai alueeseen. Opiskelijat katsoivat elokuvan omassa ryhmässään. Ryhmiä neuvottiin analysoimaan elokuvaa muun muassa seuraavien kysymysten avulla: miten kulttuuri näkyy elokuvassa, millaisia kulttuurisia stereotyyppioita esiintyy, miten oma kulttuuri ja elokuvan kulttuuri suhteutuvat toisiinsa? Yhteisen katsomistilanteen jälkeen käytiin ohjattu keskustelu. Tämän jälkeen opiskelijat jatkoivat itsenäistä keskustelua pienryhmissä.

Opiskelijat kuvasivat palautteessaan työskentelyä muun muassa mukavaksi ja tehokkaaksi. He pystyivät – sekä oman kertomansa että opettajien arvioiden mukaan – tunnistamaan hyvin monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä. Osa koki työskentelyn käynnistäneen syvällisen reflektion, joka koski sekä omia uskomuksia ja arvoja että sitä, miten he näkevät muut ihmiset. Desai ja kumppanit (2018) toteuttivat vastaavan kurssin myös toiselle ryhmälle ja analysoivat tässä toteutuksessa vaikuttavuutta ennen–jälkeen-kyselyin. Kulttuurinen kompetenssi kehittyi kurssin aikana tilastollisesti merkitsevästi. (Emt.) Tulokset viittaavat siis siihen, että ohjattu elokuvien katselu voi tukea kulttuurisen kompetenssin kehittymistä. Kulttuurisen kompetenssin taas voidaan arvioida tukevan työnhallintaa ja sitä kautta myös työhyvinvointia monikulttuurisessa työssä. Toisaalta on vaikea sanoa, mikä oikeastaan tuki kehittymistä: ohjattu keskustelu, elokuva vai niiden yhdistelmä. Ongelmallista tutkimuksessa oli myös se, että oppimistuloksia ja palautetta arvioivat kurssien opettajat.

Yhteensä 39 yliopisto-opiskelijaa katsoi *Office*-sarjan jaksoja osana johtamiskoulutusta. Tavoitteena oli johtamiskäsitteiden syvällinen omaksuminen. Opiskelijoille esitettiin kysymyksiä pohdittavaksi ennen jaksojen katselua, katselun aikana ja sen jälkeen. Menetelmällä pyrittiin mahdollisimman syvälliseen reflektioon. Opiskelijat kirjoittivat henkilökohtaisia muistiinpanoja. Ennen katsomista heitä pyydettiin pohtimaan, mitä kursilla esiteltäviä johtajuuskäsitteitä he arvelevat tunnistavansa jaksossa. Katselun aikana taas pyydettiin pohtimaan ja kirjaamaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin: millaisia eettisiä kysymyksiä huomaat, millaisia konflikteja ja niiden johtamista esiintyy, millaista vallankäyttöä havaitset, millaista muutosjohtamista huomaat? Katsomisen jälkeen esitettiin muun muassa seuraavat kysymykset: mitä ajatuksia ja tunteita jakso herätti, miten sarjan henkilöt toivat esiin johtamiskäsitteitä, miten jakso auttoi ymmärtämään johtamista, mitä tekisit eri tavoin johtajana vastaavassa tilanteessa?



Koulutukseen liittyviä kokemuksia sekä sitä, kehittyikö opiskelijoiden kyky tunnistaa, ymmärtää ja arvioida johtamiseen liittyviä käsitteitä, tutkittiin laadullisesti analysoimalla opiskelijoiden kirjoituksia. Opiskelijat kokivat, että katselun ansiosta he ymmärsivät johtamiskäsitteitä paremmin, koska ne yhdistyivät käytännön tilanteisiin. Lisäksi he näkivät konkreettisia esimerkkejä siitä, miten johtaminen ilmenee käytännön työssä. Tutkijat arvioivat, että opiskelijat oppivat keskeiset johtamiskäsitteet ja niiden kytköksen arkeen. (Wimmer ym. 2012.) Tutkimuksessa kuvatussa prosessissa reflektiota käynnisteltiin kysymyksiin jo ennen katselua – toisin kuin aiemmin esitellyissä tutkimuksissa. Lisäksi kysymykset kohdistuivat myös toimintaan, kun kyettiin esimerkiksi siitä, mitä opiskelija itse teki vastaavassa tilanteessa (vrt. yleistäminen; Graham ym. 2004). Tulokset viittaavat siihen, että elokuvien katselu voi tukea johtamisen oppimista ja että elokuvien katselu yhdistettynä reflektointiin kirjoittamiseen voi tukea teorian ja käytännön yhdistämistä. Puutteena tässäkin tutkimuksessa oli se, että opettajat arvioivat itse kurssin hyödyllisyyttä.

Lee ja Lo (2014) toteuttivat organisaatiokäyttötymisen ja johtamisen yliopistokurssin, jonka ensimmäisessä toteutuksessa hyödynnettiin deduktiivista prosessia ja toisessa induktiivista. He vertasivat sekä opiskelijoiden kokemuksia että oppimistuloksia mainittujen prosessien välillä. Deduktiivisen prosessin tavoitteena oli soveltaa yleisiä teorioita yksittäisiin käytännön tilanteisiin elokuvan pohjalta. Ensimmäisellä yhteistapaamisella opiskeltiin teoreettiset käsitteet. Sen jälkeen opiskelijoille jaettiin ohjeet elokuvan katsomiseen – heitä pyydettiin esimerkiksi pohtimaan, millaisia johtamistyyliä elokuvassa esiintyy. Opiskelijat katsoivat elokuvan itsenäisesti pienryhmissä. Ajatuksena oli, että pienryhmät voivat aina halutessaan pysäyttää elokuvan ja keskustella häiriöttä. Myöhemmässä yhteistapaamisessa keskusteltiin siitä, miten teoreettiset käsitteet ilmenivät elokuvissa. Lopuksi testattiin, miten hyvin opiskelijat olivat oppineet keskeiset kä-

sitteet. Induktiivisen prosessin tavoitteena puolestaan oli oppia rakentamaan yleistyksiä, teorioita, elokuvan yksittäisten tapahtumien ja tilanteiden pohjalta. Ensimmäisessä yhteistapaamisessa perehdyttiin teorian rakentamiseen. Opiskelijat saivat ohjeet elokuvan katseluun, minkä jälkeen he katsoivat elokuvat pienryhmissä. Myöhemmässä yhteistapaamisessa keskusteltiin ja opiskeltiin teoreettiset käsitteet. Lopuksi testattiin oppimistulokset. Itsearviointit osoittivat, että deduktiiviseen prosessiin osallistuneet opiskelijat kokivat oppineensa asiat paremmin kuin induktiiviseen prosessiin osallistuneet. Induktiivisen prosessin ryhmässä esiintyi vähemmän tyytyväisyyttä omaan oppimiseen ja enemmän oppimiseen liittyviä huolia ja epävarmuutta. Testin perusteella he vaikuttivat kuitenkin oppineen keskeiset käsitteet paremmin kuin deduktiivisen prosessin ryhmä. Tulosten mukaan opiskelijat siis pitivät ohjatusta elokuvien katselusta ja oppivat keskeisiä johtamiseen liittyviä käsitteitä. (Emt.) Tässä esimerkissä uutta verrattuna aiemmin esitelyihin oli induktiivisen otteen hyödyntäminen sekä huomio siitä, että opiskelijoiden tyytyväisyys menetelmään ei ennustanut oppimistulosta. Erityistä oli sekin, että opiskelijat saivat ohjata itse esimerkiksi katselun rytmiä ja siitä käytyä keskustelua. Käytössä ei ollut kontrolliryhmiä, ja myös tässä tutkimuksessa opettajat arvioivat vaikutuksia.

## Yhteenveto ja pohdinta

Tämän katsausartikkelin tavoitteena oli tarkastella aiemman tutkimuksen pohjalta, olisiko ohjatusta elokuvan katselusta työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi. Kuvasin erilaisia tapoja toteuttaa ja tutkia ohjattua elokuvan katselua sekä arvioin menetelmän hyödyllisyyttä. Tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvointi-interventioiden suunnittelussa.

Löytämistäni tutkimuksista vain yhden tavoitteena oli kehittää nimenomaan työhyvinvointia (Lupo ym. 2013). On mahdollista, että

muitakin tällaisia tutkimuksia on, mutta ne eivät löytyneet tiedonhaussa. Mainitun tutkimuksen oletuksena oli, että sairaanhoitajien vuorovaikutustaitojen parantuminen voi vähentää työuupumuksen riskiä. Tulokset tukivat oletusta. Vuorovaikutustaitojen kehittämisessä käytettiin useita menetelmiä, joista elokuvan katselu oli vain yksi. Elokuvan katselun vaikutusta ei voitu siis erottaa kokonaisuudesta.

Sosiaaliset tekijät (esim. ihmissuhderistiirit ja vuorovaikutustaidot), yksilölliset tekijät (esim. myönteisyys) ja johtamiseen liittyvät tekijät (esim. johtamistyylit) vaikuttavat tutkitusti työhyvinvointiin (esim. Nielsen ym. 2017; Mäkinen ym. 2020). Tunnistinkin elokuvan katseluun vastaavat näkökulmat, jotka voivat olla relevantteja työhyvinvoinnin kehittämisessä: ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, yksilölliset voimavarat ja johtamistaidot.

Miten ohjattua elokuvan katselua oli tutkimuksissa käytetty? Menetelmän käytölle oli tyypillistä tavoitteellisuus, kohderyhmän tarpeiden huomiointi, perusteltu elokuvien valinta sekä reflektoinnin tukeminen erilaisin kysymyksiin ja keskustelu tai kirjoittaminen elokuvan pohjalta. Elokuvia oli valittu esimerkiksi tietokannoista (esim. Egeci & Gençöz 2017) tai listoilta (esim. Niemiec & Wedding 2008; Desai ym. 2018). Pääkriteerinä oli se, että elokuvat tukevat asettua tavoitetta (esim. uuden käsitteen tai taidon oppimista). Toisaalta esimerkiksi Egeci ja Gençöz (2017) pyrkivät myös siihen, että elokuvan henkilöt olisivat samastuttavia (vrt. Graham ym. 2004). Joissakin tapauksissa elokuvat olivat osa laajempaa menetelmällistä kokonaisuutta (esim. Lupo ym. 2013; Baños ym. 2014). Vaille vastausta jäi se, mikä olisi hyödyllisin elokuvan katselun ja ohjatun keskustelun (tai kirjoittamisen) suhde. Myöskään se ei selvinyt, pitäisikö elokuvan katselun ja keskustelun tapahtua samassa tilanteessa vai olisiko ne parempi toteuttaa eri aikoina.

Millaista hyötyä ohjatusta elokuvan katselusta on? Ohjattu elokuvan katselun myönteisten vaikutusten oletetaan syntyvän samastumisen, tunteiden käsittelyn, oivallusten syn-

tymisen ja yleistämisen kautta (Graham ym. 2004). Esittelemieni tutkimusten mukaan elokuvien katselu vähensi koettuja ihmissuhderistiiriitoja, herätti myönteisiä tunteita, auttoi tunnistamaan omia vahvuuksia, laajensi käsitystä johtamisesta, auttoi yhdistämään teoreettisia käsitteitä käytäntöön, tuki kulttuurisen kompetenssin kasvua sekä synnytti myönteisiä tunteita ja uusia ajatuksia. Elokuvien katsojat kokivat myös samastumista, ja he näkivät yhteyksiä elokuvan ja oman elämänsä välillä. (Ks. taulukko 1.) Epäselyksi jäi, missä määrin syntyi syvällisiä oivalluksia tai käyttäytymisen muutosta. On tärkeää huomata, että useiden tässä artikkelissa tarkastelemieni tutkimusten tulokset perustuvat laadullisiin haastatteluihin, epäsystemaattisiin palautekeskusteluihin tai koeasetelmiin, joissa osallistujia oli vähän. Usein kontrolliryhmä puuttui. Vaikutusten pysyvyyttä ei useinkaan mitattu (pl. Grobler 2012). Tutkimuksen vähäisen määrän ja heikohkon laadun takia tulokset ovat siis suuntaa antavia, ja niin sanottu näytönvahvuus on heikohko. Menetelmän hyödyllisyyden todistamiseksi tarvitaankin lisää tutkimusta.

Olisiko ohjatusta elokuvan katselusta työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi? Edellä kuvaamani tulokset kertovat, että menetelmää on käytetty lähinnä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kehittämiseen. Menetelmä koetaan myönteiseksi, mutta näyttö sen hyödyllisyydestä on heikohkoa. Vastaukseni asettamaani kysymykseen on varovainen kyllä: menetelmä voi olla hyödyllinen, mutta se kaipa kehittämistä. Pohdinkin seuraavassa, miten menetelmää ja sen vaikuttavuutta voitaisiin parantaa nimenomaan työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Ohjattu elokuvan katselu on määritelmällisesti tavoitteellista. Työhyvinvoinnin kehittämistä tukevia tavoitteita voisivat olla työn imun lisääntyminen, työhön leipääntymisen väheneminen tai työhön liittyvän pystyvyyden tunteen kasvaminen. Tämänäyttävyyden tavoitteiden saavuttaminen vaatii usein työn, työtavan sekä esimerkiksi ajattelun, asenteen tai käyttäytymisen muuttumista. Pelkkä eloku-

vaan samastuminen tai reflektio eivät siis riittäne synnyttämään työhyvinvointia tukevaa uutta ajattelua tai toimintaa. Konkreettisten toimintasuunnitelmien laatiminen syntyneiden oivallusten käytäntöön viemiseksi voisi lisätä menetelmän vaikuttavuutta. Myös muiden käyttäytymisen muutosta tukevien keinojen käyttö voisi olla järkevää (esim. Abraham & Michie 2008).

Ohjattu elokuvan katselu on nimensä mukaisesti ohjattua. Katsausartikkelini esimerkeissä ohjausta kuvattiin vain vähän. Apua menetelmän kehittämiseen voisi saada niin sanotusta ohjauskirjallisuudesta (esim. Vehviläinen 2014) ja perehtymällä siihen, miten osallistujien toimijuutta voidaan vahvistaa. Myös ohjaajan vuorovaikutustyyli voi tukea motivaatiota ja muutosta. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa itsemääräämisteorian mukaisen autonomian, yhteenkuuluvuuden ja hallittavuuden perustarpeiden huomiointia ohjauksessa (ks. Standage ym. 2018). Mikäli menetelmällä tuetaan oppimista, on myös hyvä pohtia tarkemmin, mikä edistää syvällistä oppimista. On esimerkiksi havaittu, että sellaiset ryhmässä tapahtuneet työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävät johtamiskoulutukset, jotka olivat hyvin vuorovaikutteisia ja edellyttivät runsaasti reflektointia, tukivat sekä oppimista että työhyvinvointia (Watson ym. 2018). Esittelemissäni tutkimuksissa ei juurikaan keskustelu menetelmän eettisyydestä tai elokuvien tekijänoikeuksista. Eettisyys liittyy esimerkiksi siihen, että elokuvat herättävät tunteita. Menetelmän soveltajan onkin hyvä varautua tähän ja pohtia, riittääkö oma ohjaustaito vahvojenkin tunteiden käsittelyyn. Vahvojen tunteiden heräämisen mahdollisuudesta lienee hyvä keskustella jo etukäteen osallistujien kanssa.

Ohjattu elokuvan katselu laajemman organisaatiointervention osana eroaa oletettavasti sen käytöstä yksilöohjauksissa. Organisaatiointerventio on suunniteltu, toiminnallinen ja teoriaperustainen hanke, joka kohdistuu työn organisointiin, suunnitteluun tai johtamiseen ja jonka tavoitteena on parantaa

osallistujien hyvinvointia (Nielsen & Noblet 2018). Sillä on tyypillisesti viisi vaihetta: valmisteluvaihe, tilannearvio, toimintasuunnitelman laatiminen, toimeenpano ja arviointi. Vaikuttavissa organisaatiointerventioissa työntekijät osallistuvat intervention suunnitteluun. Johdon osallistuminen ja intervention sopivuus organisaatioon ovat tärkeitä onnistumisen kannalta. (Nielsen & Noblet 2018.) Tässä artikkelissa esitellyissä tutkimuksissa osallistujat eivät vaikuttaneet ottavan osaa intervention suunnitteluun tai sen tavoitteiden asettamiseen. Prosessiarviointia ei raportoitu. Prosessiarvioinnin tärkeys on tunnustettu sekä terveys- ja hyvinvointi- että organisaatiointerventioiden arvioinnissa (Moore ym. 2015; Nielsen & Noblet 2018). Seuraavat prosessiarviointiin liittyvät kysymykset voisivat olla jatkossa olennaisia: toteutuiko elokuvan katselu tarkoitettulla tavalla, millaisten mekanismien kautta vaikutus syntyi (esim. vaatiko oivalluksen syntyminen myönteisen tunnekokemuksen), mitkä intervention osat olivat vaikuttavimpia (esim. katselu, kirjoittaminen vai keskustelu), mitkä tekijät edistivät ja mitkä estivät vaikuttavuutta, ketkä erityisesti hyötyvät ohjatusta elokuvien katselusta (vrt. Moore ym. 2015; Nielsen & Noblet 2018)?

Prosessiarvioinnilla saataisiin ehkä tietoa siitäkin, millaisten psykologisten mekanismien kautta menetelmä tukee työhyvinvointia, jos tukee. Tähän ei ole vielä vastausta. Yksi potentiaalinen mekanismi on (työhön liittyvän) pystyvyyden tunteen (ja sitä kautta työhyvinvoinnin) lisääntyminen, mikä voi tapahtua välillisen oppimisen kautta (vrt. Bandura 1997). Toinen mahdollinen mekanismi voisi liittyä myönteisiin tunteisiin (vrt. Smithikrai 2016). Myönteisyys voidaan tulkita yksilölliseksi voimavaroitekiijäksi, joka edistää työhyvinvointia esimerkiksi suojaamalla kuormituksen kielteisiltä vaikutuksilta (vrt. Nielsen ym. 2017). Toisaalta myönteisten tunteiden on huomattu ”avaavan ajattelua” (Fredrickson 2001) eli tukevan uusien ideoiden syntyä. Myönteisyys voi siis sekä edistää suoraan työhyvinvointia että tukea epäsuorasti sen kehittämistä.

Kuvaileviin kirjallisuuskatsauksiin liittyy aina rajoituksia. Tyypillisenä ongelmana pidetään tiedonhaun ja aineistonkäsittelyn epäsystemaattisuutta ja subjektiivisuutta (Ferrari 2015). Olen avannut valintojani ja viitekehystäni, jotta lukija voisi ymmärtää, millaisesta subjektiivisesta positiosta käsin katsaus on laadittu. Kirjallisuuskatsausta ei tule pitää kattavana kuvana aiheesta. Yksi syy siihen, että katsaus ei ollut systemaattisempi, oli hakusanojen vakiintumattomuus. Ohjattuun elokuvan katseluun viitataan monin eri käsittein. Lisäksi tutkimuksia jäi löytymättä oletettavasti siksikin, että elokuvan katselu on voinut olla pieni osa laajempaa interventiota, jolloin sitä ei mainita esimerkiksi hakusanoissa tai abstraktissa.

Yhteenvetona totean, että ohjattu elokuvan katselu on pidetty menetelmä mutta sen hyödyistä on vasta vähän tietoa. Vain yksi tutkimus (Lupo ym. 2013) käsitteli eksplisiittisesti työhyvinvointia. Mitä lisäarvoa elokuvan ohjattu katselu tuo verrattuna muihin menetelmiin? Millaisten psykologisten mekanismien

kautta ohjattu elokuvan katselu voisi tukea työhyvinvointia? Nämä ovat esimerkkejä lukuisista avoimista kysymyksistä. Vastauksia saadaan vain käyttämällä menetelmää työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tutkimalla systemaattisesti sen vaikutuksia.

## Kiitokset

Artikkeli on kirjoitettu osana hanketta ”DRAMA – dramaturgian keinot työhyvinvoinnin tukena”, jonka rahoittaja on Euroopan sosiaalirahaston Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma.

## Kirjoittaja

Jaana-Piia Mäkinen, VTT, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto, sähköposti: jaana-piia.makiniemi@tuni.fi  
twitter: @jpmakiniemi

## Kirjallisuus

- Abraham, C. & Michie, S. (2008) A taxonomy of behavior change techniques used in interventions. *Health Psychology* 27 (3), 379–387.  
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.3.379>
- Ayikoru, M. & Park, H. Y. (2019) Films and critical pedagogy in management education: A tourism studies context. *Academy of Management Learning & Education* 18 (3), 414–432.  
<https://doi.org/10.5465/amle.2015.0134>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017) Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3), 273–285.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2011) Subjective well-being in organizations. Teoksessa K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (toim.) *Handbook of positive organizational scholarship*. Oxford Handbooks Online. New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W H. Freeman.
- Baños, R. M., Etchemendy, E., Farfallini, L., García-Palacios, A., Quero, S. & Botella, C. (2014) EARTH of well-being system: A pilot study of an information and communication technology-based positive psychology intervention. *The Journal of Positive Psychology* 9 (6), 482–488.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2014.927906>
- Boyd, B. L. (2015) Teaching moral theories using lone survivor. *Journal of Leadership Education* 14 (1), 188–192.  
<https://doi.org/10.12806/V14/I1/A1>
- Cipriani, A. & Geddes, J. (2003) Comparison of systematic and narrative reviews: The example of the atypical antipsychotics. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 12 (3), 146–153.  
<https://doi.org/10.1017/S1121189X00002918>
- Desai, S. V., Jabeen, S. S., Abdul, W. K. & Rao, S. A. (2018) Teaching cross-cultural management: A flipped classroom approach using films. *The*

- International Journal of Management Education 16 (3), 405–431.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2018.07.001>
- Dunphy, S. (2007) Using Hollywood's greatest film scenes to illustrate concepts of organisational behaviour and management. *Behaviour & Information Technology* 26 (2), 179–185.  
<https://doi.org/10.1080/01449290500066679>
- Eğeci, İ. S. & Gençöz, F. (2017) Use of cinematherapy in dealing with relationship problems. *The Arts in Psychotherapy* 53, 64–71.  
<https://doi.org/10.1016/j.aip.2017.02.004>
- Enlow, B. K. & Popa, A. B. (2008) Developing moral imagination in leadership students. *Journal of Leadership Education* 7 (2), 24–31.  
<https://doi.org/10.12806/V7/FI2AB1>
- Fancourt, D. & Finn, S. (2019) What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe. Health Evidence Network synthesis report, No. 67. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK553773/?report=classic> (luettu 27.05.2020)
- Ferrari, R. (2015) Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing* 24 (4), 230–235.  
<https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>
- Fredrickson, B. L. (2001) The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist* 56 (3), 218–226.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gallos, J. V. (2020) The arts and the art and science of management teaching. *Teoksessa Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford: Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.186>
- Giebels, E. G. & Janssen, O. (2005) Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (2), 137–155.  
<https://doi.org/10.1080/13594320444000236>
- Graham, T. S., Ackermann, J. C. & Maxwell, K. K. (2004) Reel leadership II: Getting emotional at the movies. *Journal of Leadership Education* 3 (3), 44–57.  
<https://doi.org/10.12806/V3/I3/AB2>
- Green, B. N., Johnson, C. D. & Adams, A. (2006) Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine* 5 (3), 101–117.  
[https://doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- Grobler, L. (2012) An exploration of the use of positive psychology movies to enhance well-being. Mini-dissertation. Potchefstroom: North-West University.  
<http://hdl.handle.net/10394/9051> (luettu 25.3.2020)
- Kahana-Levy, N., Shavitzky-Golkin, S., Borowsky, A. & Vakil, E. (2019) Facilitating hazard awareness skills among drivers regardless of age and experience through repetitive exposure to real-life short movies of hazardous driving situations. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* 60, 353–365.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.trf.2018.09.021>
- Kelloway, E. K. & Barling, J. (2010) Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress* 24 (3), 260–279.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02678373.2010.518441>
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2019) Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 28 (3), 348–372.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Kuriansky, J., Vallarelli, A., DelBuono, J. & Ortman, J. (2010) Cinematherapy: Using movie metaphors to explore real relationships in counseling and coaching. *Teoksessa M. Banks Gregerson (toim.) The cinematic mirror for psychology and life coaching*. New York: Springer, 80–122.
- Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A. & Oore, D. G. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96 (6), 1258–1274. <https://doi.org/10.1037/a0024442>
- Lee, V. & Lo, A. (2014) From theory to practice: Teaching management using films through deductive and inductive processes. *The International Journal of Management Education* 12 (1), 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2013.05.001>
- Lupo, F. N., Arnaboldi, P., Santoro, L., D'Anna, E., Beltrami, C., Mazzoleni, E. M., Veronesi, P., Maggioni,

- A. & Didier, F. (2013) The effects of a multimodal training program on burnout syndrome in gynecologic oncology nurses and on the multidisciplinary psychosocial care of gynecologic cancer patients: An Italian experience. *Palliative & Supportive Care* 11 (3), 199–203.  
<https://doi.org/10.1017/s1478951512000247>
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M. & Bakker, A. B. (2013) The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22 (5), 618–632.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Moore, G. F., Audrey, S., Barker, M., Bond, L., Bonell, C., Hardeman, W., Moore, L., O’Cathain, A., Tinati, T., Wight, D. & Baird, J. (2015) Process evaluation of complex interventions: Medical Research Council guidance. *BMJ* 350, h1258.  
<https://doi.org/10.1136/bmj.h1258>
- Mäkinen, J.-P., Ahola, S., Nuutinen, S., Laitinen, J. & Oksanen, T. (2020) Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs: A systematic qualitative review. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*.  
<https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017) Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress* 31 (2), 101–120.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nielsen, K. & Noblet, A. (2018) Organizational interventions: Where we are, where we go from here? *Organizational Interventions for Health and Well-Being*. Teoksessa K. Nielsen & A. Noblet (toim.) *Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice*. New York: Routledge, 1–21.
- Niemiec, R. M. & Wedding, D. (2008) *Positive psychology at the movies: Using films to build virtues and character strengths*. Boston: Hogrefe Publishing.
- Pandey, S. (2012) Using popular movies in teaching cross-cultural management. *European Journal of Training and Development* 36 (2/3), 329–350.  
<https://doi.org/10.1108/03090591211204779>
- Pfitzner-Eden, F. (2016) Why do I feel more confident? Bandura’s sources predict preservice teachers’ latent changes in teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology* 7, 1486.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01486>
- Powell, M. L. & Newgent, R. A. (2010) Improving the empirical credibility of cinematherapy: A single-subject interrupted time-series design. *Counseling Outcome Research and Evaluation* 1 (2), 40–49.  
<https://doi.org/10.1177/2150137810373920>
- Powell, M. L., Newgent, R. A. & Lee, S. M. (2006) Group cinematherapy: Using metaphor to enhance adolescent self-esteem. *The Arts in Psychotherapy* 33 (3), 247–253.  
<https://doi.org/10.1016/j.aip.2006.03.004>
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2014) *Burnout, boredom and engagement at the workplace*. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.) *People at work: An introduction to contemporary work psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell, 293–320.
- Scott, M. & Weeks, P. P. (2016) Using film to teach authentic leadership. *Journal of Leadership Education* 15 (1), 140–149.  
<https://doi.org/10.12806/V15/I1/A5>
- Smith, G. W. (2009) Using feature films as the primary instructional medium to teach organizational behavior. *Journal of Management Education* 33 (4), 462–489.  
<https://doi.org/10.1177/1052562909335861>
- Smithikrai, C. (2016) Effectiveness of teaching with movies to promote positive characteristics and behaviors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 217, 522–530.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.033>
- Standage, M., Curran, T. & Rouse, P. C. (2018) Self-determination-based theories of sport, exercise, and physical activity motivation. Teoksessa T. Horn & A. Smith (toim.) *Advances in sport and exercise psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics, 289–312.
- Tan, E. S. (2018) A psychology of the film. *Palgrave Communications*, 4, Article 82.  
<https://doi.org/10.1057/s41599-018-0111-y>

- Tannous Haddad, L. & Shechtman, Z. (2019) Movies as a therapeutic technique in school-based counseling groups to reduce parent–adolescent conflict. *Journal of Counseling & Development* 97 (3), 306–316. <https://doi.org/10.1002/jcad.12270>
- Vehviläinen, S. (2014) Ohjaustyön opas: Yhteistyösä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Warr, P. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63 (3), 193–210. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O. & Semkina, A. (2018) Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (2), 247–268. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Wimmer, G., Meyers, C., Porter, H. & Shaw, M. (2012) Learning vicariously: Students' reflections of the leadership lessons portrayed in the office. *Journal of Leadership Education* 11 (2), 52–71. <https://doi.org/10.12806/V11/I2/RF3>

*Jaana-Piia Mäkineniemi*

**Could films be a method for developing well-being at work? A narrative literature review of guided film viewing**

A variety of methods are used to enhance employee well-being. The current article proposes that one potential new method could be a guided film viewing. The aim of the current narrative review is to present different ways of utilising guided film viewing. Three different approaches were identified regarding employee well-being and film viewing. Based on previous studies, the strengths, weaknesses, and efficiency of the method were analysed. The results showed that guided film viewing

raises and supports in particular positive emotions, identification, and reflection. However, the quality of the evidence is poor, and it is not clear whether it also supports attitude and behaviour changes. I conclude the article by considering how the efficacy of the method can be improved by making action plans, improving motivating counselling strategies, and utilising experiences from evidence-based organisational interventions.