

Received-Makale Geliş Tarihi 30.04.2026  
Published-Yayınlanma Tarihi 31.05.2026  
Volume-Cilt (Issue-Sayı), ss/pp 13 (131),959-963

Review Article / İnceleme Makalesi  
10.5281/zenodo.20523068

**Neslihan Çavuşlar**

<https://orcid.org/0009-0005-5881-4466>  
Yakın Doğu Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Lefkoşa/ KIBRIS  
ROR Id: <https://ror.org/02x8svs93>

**Doç. Dr. Meryem Karaaziz**

<https://orcid.org/0000-0002-0085-612X>  
Yakın Doğu Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Lefkoşa/ KIBRIS  
ROR Id: <https://ror.org/02x8svs93>

**“The Intern” Filminin Kuşaklar Arası İletişim ve İş Psikolojisi Bağlamında İncelenmesi**

**An Analysis of “The Intern” in the Context of Intergenerational Communication and Work Psychology**

**ÖZET**

Bu çalışmada “The Intern” filmi kuşaklar arası iletişim ve iş psikolojisi kavramlarından yararlanarak film analizi yöntemiyle incelenmiştir. “The Intern”, yönetmenliği ile senaristliğini Nancy Meyers’in yaptığı ve başrollerinde Robert De Niro ile Anne Hathaway bulunan 2015 yapımı bir komedi-drama filmidir. Film, başrollerimizden Robert De Niro’nun canlandığı Ben Whittker’in emekli hayatından doyum alamaması üzerine hızlı büyüyen bir e-ticaret moda şirketinde “kıdemli stajyer” olarak çalışmaya başlamasıyla gelişen olayları ve kurduğu ilişkileri konu alır. Ben’in deneyimlediği ve temsil ettiği geleneksel çalışma kültürü ile şirketin genç ve dinamik CEO’su, filmin diğer başrolü Anne Hathaway’in canlandığı Jules Ostin’in temsil ettiği modern çalışma kültürü arasındaki etkileşim ve kuşaklar arası iletişimin iş ortamındaki yansımalarını sunar. Çalışmada, kuşaklar arası iletişimin çatışmacı bir unsur olmaktan ziyade tersine mentorlük kavramı ile nasıl bir örgütsel avantaja dönüşebileceği vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş psikolojisi, kuşaklar arası iletişim, film analizi

**ABSTRACT**

This study examines the film "The Intern" using film analysis methods that draw upon concepts of intergenerational communication and occupational psychology. "The Intern" is a 2015 comedy-drama film directed and written by Nancy Meyers, starring Robert De Niro and Anne Hathaway. The film follows Ben Whittker, played by Robert De Niro, who, dissatisfied with his retirement, begins working as a "senior intern" at a rapidly growing e-commerce fashion company, and the events and relationships that unfold as a result. The film presents the interaction between the traditional work culture experienced and represented by Ben, and the modern work culture represented by the company's young and dynamic CEO, Jules Ostin, played by Anne Hathaway, and the reflections of intergenerational communication in the workplace. The study emphasizes how intergenerational communication, rather than being a conflictual element, can be transformed into an organizational advantage through the concept of mentorship.

**Keywords:** occupational psychology, intergenerational communication, film analysis

**1. GİRİŞ**

Bu çalışmada kuşaklar arası iletişim ve iş psikolojisi kavramları “The Intern” filminin analizi ile ele alınacaktır. Film analizi ve psikoloji bilimi özellikle 20. yüzyılın başlarından itibaren kesişirler. Sinemanın doğuşuyla beraber insan davranışlarının ve zihinsel süreçlerinin görsel anlatılar üzerinden incelenebileceği fark edilmiştir. Başta çözümlerinin temelini Sigmund Freud’un psikanalitik kuramı oluştururken zamanla bu yaklaşım sosyal psikoloji, bilişsel psikolojinin gelişmesi ile birlikte filmler kimlik, tutum, algı, gurup dinamikleri kişiler arası iletişimde önemli bir araç haline gelmiştir. Günümüzde ise film analizi, psikoloji alanında hem akademik çalışmalarda hem de eğitim süreçlerinin bir parçası olarak kullanılmaktadır (Serter, 2021).

İş psikolojisi, iş hayatındaki bireylerin psikolojik iyili halinin sağlanması için bilgi sunan ve uygulamalı psikoloji altında yer alan bir bilim dalıdır (Şener, 2026).

Kuşaklar arası iletişim, yaklaşık 20-30 yıllık yaş guruplarını oluşturan farklı nesillerin sahip olduğu kendine özgü düşünce ve bilgi alışverişi sürecidir. Farklı teknolojik ve kültürel ortamlarda yetişen bireylerin zaman zaman birbirlerini anlaması, aktarım yapması zor olabilir. Baby Boomer’lar (1946-1964)

yüz yüze iletişimi tercih ederken Y Kuşağı anlık iletişim için telefon görüşmelerini ya da mesajlaşmayı kullanırlar. Teknolojik hız farkı, yaşam tarzları ve değer yargılarındaki farklılıklar kuşaklar arası iletişimsizliğe yol açtığı gibi empati kurarak, sabırlı olarak, “benim zamanımda” söylemlerinden kaçınarak ve karşılıklı deneyim paylaşımına odaklanarak sağlıklı kuşaklar arası iletişim sağlanabilir (Çırak, 2025).

## 2.YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi kullanılarak, “The Intern” filmi kuşaklar arası iletişim ve iş psikolojisi kavramları ile incelenmektedir. Doküman analizi, yazılı, görsel ve dijital materyallerin sistematik bir biçimde incelenerek anlamlandırılmasını içeren bir araştırma yöntemidir (Creswell ve Creswell, 2023). Filmde yer alan karakterler, diyaloglar ve sahneler detaylı bir şekilde izlenmiştir. Elde edilen veriler nitel veri analizi tekniklerinden biri olan betimsel analiz yöntemi ile incelenmiştir. Betimsel analizde amaç, elde edilen verilerin belirlenen temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu doğrultuda kuşaklar arası iletişim ve iş psikolojisi temaları belirlenmiştir. Filmdeki sahneler bu temalara doğrultusunda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

## 3.BULGULAR

### 3.1 The Intern Filminin Özeti ve Künyesi

Senaristliğini ve yönetmenliğini Nancy Meyers’ in yaptığı 2015 yapımı “The Intern” filmi, modern çalışma hayatının dinamiklerini, dijitalleşen iş dünyasını ve kuşaklar arası etkileşimi merkeze alan sembolik bir anlatı sunar. Film, geleneksel çalışma kültürünü temsil eden Ben Whittaker ile modern startup kültürünün çarpışmasını ve ardından gelen sentezi, iki ana karakter üzerinden işler. Filmin baş rolü olan 70 yaşındaki emekli yönetici Ben Whittaker (Robert De Niro), eşini kaybetmiş ve emekliliğin getirdiği boşluktaki anlam arayışını “işe yaramak” duygusuyla doldurmak isteyen bir Baby Boomer kuşağı temsilcisidir. Ben, hızlı büyüyen bir e-ticaret moda şirketinin başlattığı "Kıdemli Stajyer" programına başvurur ve kabul edilir. Şirketin kurucusu ve CEO’su Jules Ostin (Anne Hathaway) ise işkolik, mükemmeliyetçi ve kontrol tutkunu bir Y Kuşağı (Millennial) girişimcisidir. Başta Jules, Ben’in işi yapamayacağını oraya ait olmadığını düşünür ve bir süre ona iş vermekte isteksiz davranır. Ancak Ben, geleneksel iş etiğini (dakiklik, giyim kuşam, gözlem yeteneği ve nezaket) teknoloji odaklı bu yeni dünyaya entegre etmeye başlar. Ben, ofis içindeki diğer genç çalışanlar için adeta bir "duygusal çıpa" haline gelir. Gençlerin teknolojik becerilerine karşılık, Ben’in sosyal becerileri ve yüksek duygusal zekası, çalışma ortamındaki stresi azaltan bir faktör olur. Aynı zamanda film, "tersine mentorlük" kavramını çift taraflı işler. Jules, Ben’e dijital dünyayı ve modern hızı öğretirken; Ben de Jules’a stratejik sakinliği, kriz yönetimini ve duygusal dayanıklılığı aşılar. Şirketin büyüme hızı ile birlikte yatırımcıların dışarıdan deneyimli CEO getirme baskısıyla, Jules’un hem profesyonel hem de özel hayatı büyük bir krizin eşğine gelmişken, tecrübeli bir figür olarak Ben, ona sadece bir stajyer gibi değil, bir "yaşam koçu" gibi destek olur. Jules’un liderlik tarzı, başlangıçta kaotik ve güvensizken, Ben’in sağladığı psikolojik güven ortamı sayesinde daha kararlı ve vizyoner bir noktaya evrilir. Film, kuşaklar arası iletişimin sadece bilgi aktarımı değil, bir kültürel alışveriş olduğunu savunarak sona erer. Geleneksel yöntemlerin ve modern yaklaşımların birbirini dışlamak yerine tamamladığında, organizasyonel başarının ve çalışan esenliğinin arttığını gösterir.

**Tablo 1.** The Intern Filminin Künyesi

Yönetmen	Nancy Meyers
Senaryo	Nancy Meyers
Başroller	Robert De Niro (Ben), Anne Hathaway (Jules), Rene Russo (Fiona)
Süre	121 Dakika
Yapım Yılı	2015
Ülke	ABD
Tür	Komedi, Dram
IMDb Puanı	7,1 / 10 (Yaklaşık)
Yapımcı Şirket	Warner Bros. Pictures

### 3.2. Kuşaklar Arası Etkileşim

Kuşaklar arası etkileşimlerde kuşaklar arasında karşılıklı olumlu aktarımlar gözlemlenebileceği gibi rekabetçi tutumlar ve çatışmalar da gözlemlenebilmektedir (Joshi vd.,2010). Baby Boomer Kuşağı’nın sadakat ve istikrar odaklı iş anlayışı, X Kuşağı’nın iş-yaşam dengesi arayışı, Y Kuşağı’nın anlamlı iş talebi ve Z Kuşağı’nın esnek çalışma tercihi gibi farklılıklar çalışma ortamında kuşaklar arasındaki aktarımlara sebep olur (Çırak, 2025). Filmin (1’03’’27’’) aralığında artık Jules’un Ben’e güvenmesiyle beraber Ben’in yatırım yapılan alanları analiz etmesi ve yatırım planlama yetkisi vermesi, (1’04’’17’’) aralığında Ben’in X Kuşağı’ndan olan iş arkadaşının evinden çıkarılması üzerine iş yerinden çok uzağa taşınmasına razı olmayıp geçici olarak onda misafir olabileceğini söyler.

### 3.3. Yaş Ayrımcılığı (Ageism)

Yaş ayrımcılığı, bir kişinin bulunduğu yaşı sebebi ile önyargılı ve diğerlerine davranılandan daha farklı davranılmasıdır (Baybora, 2010). Günümüzde insanların yaşam süreleri uzamakta ve yaşam doyumuna dair beklentileri artmaktadır. Aynı zamanda bu beklentilerin artmasının yanında yaşlanma ve yaşlı kişiler hakkında önyargıların da arttığı, yaşlıların yetersiz görüldüğü ve saygısız tutumlara maruz kaldıkları gözlenmektedir (Abrams vd., 2011).

Günümüz toplumda yaş alma kaygısı, yaş ve yaşlanmaya karşı direnç gözlenebilir; 50-60 yaş krizleriyle karşılaşılabilir. Yeniden kültürlenme sonucu erken yaşlardan itibaren insanlar kendilerini “yaş alıyor gibi” algılar; geçmiş özlemi çeker veya gerontofobi görülür. Aslında insanlar olması gereken zamandan önce yaşlandırılmakta ve bu da kültürle desteklenmektedir; 1990'lardaki X Kuşağı gençler ve Baby Boomer Kuşağı yaşlılar karşıtlığı bunun tipik örneğidir (Maříková vd., 2025). (9''45'') aralığında Ben'in kıdemli stajyer pozisyonuna başvurması sonucu mülakatta ‘Kendinizi 10 yıl sonra nerede görüyorsunuz?’ sorusunun es geçilip, yaşından dolayı bu sorunun Ben'i kapsamadığını söylerler. (16''51'') aralığında işe alındıktan sonra Ben, Jules ile görüşmek için asistanıyla tanıştığında o yaşta bir stajyer olmasından dolayı ötekileştirilmeye maruz kalır. Filmin (17''45'') aralığında ise Jules ile tanıştığında Jules, Ben'e direkt onunla beraber çalışırken çok zorlanacağı için başka departmana geçebileceğini söyler. (31''40'') aralığında Jules'un kendi şoförü arabayı kullanırken arkada oturması fakat Ben araba kullanırken yaşından dolayı arkada oturmasının problem olacağını düşünmesi gibi sahnelerde iş hayatındaki yaş ayrımcılığını gözlemleyebiliriz.

### 3.4. Tersine Mentorlük

Çalışma yaşamında tecrübeli bir personel ile tecrübesiz genç bir personel arasında gelişen teknolojinin kavranabilmesi için düzenlenen çalışma ilişkisine tersine mentorlük denmektedir (Hays & Swanson, 2020). Tersine mentorlük yaşla ilişkili olmayan kuşaklar arası bir mentorlük türüdür ve her zaman daha genç olandan yaşlıya doğru olmayabilir (Harvey vd., 2009). Filmin (20''24'') aralığında Z Kuşağı'ndan bir çalışan Ben'e internet sitesini nasıl kullanacağını anlatıyor. Filmin (49''42'') aralığında Ben'in beraber çalıştığı Z kuşağı olan arkadaşına önemli bir görüşmeye giderken gömlek giymesi gerektiğini söyler. Filmin (53''10'') aralığında Jules'un Ben'e Facebook hesabı oluştururken yardım etmesinde tersine mentorlüğü gözlemleyebiliriz.

### 3.5. İş- Yaşam Çatışması

İş ve aile ile ilgili sahip olunan roller bireylerin yaşamlarında üstlendikleri en önemli rollerdir. İş ve aile yaşamında üstlenilen bu rollerin sorumlulukları kişinin hayatının büyük bir kısmını kontrol eder. Bu rollerin getirdiği sorumlulukların eş zamanlarda yerine getirilmesi gerektiğinde kişi hayatında çok ciddi sorunlara sebep olan çelişkiyi iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Filmin (38''28'') aralığında Jules'un eve geldikten sonra ailesiyle çok vakit geçiremeden uyuya kalması, (45''10'') aralığında Jules kızını okula bırakırken diğer çocukların anneleri Jules'a getireceği yiyeceği yapacak zamanı olmayacağından hazır alabileceğini söylerler. Filmin (1'27''30'') aralığında Jules'un eşi onu aldatır. (1'36''40'') aralığında Ben, Jules'un aldatıldığını söylememek için çabalyorken; Jules, aldatıldığını Ben'e anlatır. Filmin (1'46''24'') aralığında eşyle olan problemlerini konuşuyorken iş yaşam çatışmasının aile ilişkilerindeki etkilerini görürüz.

### 3.6. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı tanımlanırken fikir ayrılıkları yaşanmıştır. Aynı zamanda işkolikliği tanımlamada olduğu gibi bireysel ve örgütsel sonuçlarına yönelik de fikir ayrılıkları olmuştur. Bazı yazarlar, işkolikliğin olumlu bir tutum ve davranış olduğunu savunurken, bazı yazar ise işkolikliğin olumsuz bir tutum olduğu görüşündedirler (Ulukök ve Akın, 2016). Filmin (6''25'') aralığında Jules'un yönetici pozisyonunda olmasına rağmen müşterilerin problemleriyle müşteri temsilcisiymiş gibi yakından ilgilenmesi, (13''20'') aralığında Jules'un çalışma alanında daha hızlı ulaşım sağlayabilmek için bisikletle dolaşması, (39''14'') aralığında uyandıktan sonra eşyle kızları hakkında konuşuyorken bile bir yandan bilgisayarından bazı işlerini halletmesi, (1'51''20'') aralığında filmin başlarında Jules'un müşteri temsilcisi gibi ilgilendiği müşterinin problemin çözülmüş halini de takip etmesi gibi sahnelerde ise işkoliklik kavramını gözlemledik.

**Tablo 2.** Film Analizinde Kullanılan Sahneler

Sahneler	Filmdeki Gösterim Yeri	Sahne İçeriği
1	6''25''	İşkoliklik
2	9''45''	Yaş Ayrımcılığı
3	13''20''	İşkoliklik
4	16''51''	Yaş Ayrımcılığı
5	17''45''	Yaş Ayrımcılığı
6	20''24''	Tersine Mentorlük
7	31''40''	Yaş Ayrımcılığı
8	38''28''	İş Yaşam Çatışması
9	39''14''	İşkoliklik
10	44''33''	Tersine Mentorlük
11	45''10''	İş Yaşam Çatışması
12	49''42''	Tersine Mentorlük
13	53''10''	Tersine Mentorlük
14	1'03''27''	Kuşaklar Arası Etkileşim
15	1'04''17''	Kuşaklar Arası Etkileşim
16	1'27''30''	İş Yaşam Çatışması
17	1'36''40''	İş Yaşam Çatışması
18	1'46''24''	İş Yaşam Çatışması

#### 4. SONUÇ

“The Intern”, iş yerindeki verimlilikte sadece teknik yetkinliklerin değil, aynı zamanda kuşaklar arası aktarım ve psikolojik güven ortamının da önemli ölçüde etkili olduğunu kanıtlar niteliktedir. Ben Whittker karakterinin emeklilik hayatından doyum alamamasından dolayı bir e-ticaret şirketinde “kıdemli stajyer” olarak çalışmasını konu alıyor. Ben, iş psikolojisinde genelde göz ardı edilen nezaket, dinleme ve kriz anlarında sakin kalabilme gibi becerilerin bir organizasyon sistemini nasıl güçlendirdiğini ve verimliliği arttırdığını göstermektedir. Jules Ostin karakterinin daha yetkin ve etkin bir yönetici olmak için gösterdiği gelişimsel dönüşümü ise bir yöneticinin stratejik lider değil, aynı zamanda kırılma noktalarını paylaşabildiği bir güven figürünün varlığıyla nasıl daha dirençli hale gelebileceğini gösteriyor. Film, kuşaklar arası iletişimi bir problem alanından çıkarıp, bir gelişim fırsatı olarak konumlandırır. İş yerinde yaş ayrımcılığının yerini kuşaklar arası iletişime bıraktığı senaryoda, çalışanların hem iş-özel yaşam dengesi hem de psikolojik iyi oluş hallerinde belirgin bir artış gözlenmektedir. Modern organizasyonlar için çıkarılacak en temel ders; teknolojinin sunduğu hız ile deneyimin getirdiği bilgeliğin birbirini dışlayan değil, birbirini tamamlayan unsurlar olduğudur. Sağlıklı bir örgüt psikolojisi, geçmişin disiplini ile geleceğin vizyonunu aynı masada buluşturabildiği ölçüde bir başarı yakalayacaktır. Bu çalışmada amaç “The Intern” filminin iş psikolojisi, kuşaklar arası etkileşim, yaş ayrımcılığı, tersine mentorlük, iş-yaşam çatışması, işkoliklik kavramları filmde işlendikleri sahneler doğrultusunda belirtilmiştir.

#### KAYNAKÇA

- Abrams, D., Russell, P. S., Vauclair, M. & Swift, H. J. (2011). *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey* (Teknik Rapor, ss. 6-55). AgeUK.
- Akın, A. & Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), s. 34
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (6. baskı). Sage Publications.
- Çırak, Y. (2025). Kuşaklar arası karşılaştırma: Baby boom, x, y, z kuşaklarının genel özellikleri, dünya anlayışları, eğitim yaklaşımları ve gelecek tasarımı. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 9(2), 4-11.
- Harvey, M., McIntyre, N., Thompson, M. S., Heames, A. & Moeller, M. (2009). Makalenin tam adı buraya gelecek. *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 20 (6), 1344-1361.
- Hays, D. G. & Swanson, N. W. (2020). *The professional counselor's desk reference* (3. baskı). Springer Publishing Company.
- Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G. & Martocchio, J. J. (2010). Unpacking generational identities in organizations. *Academy of Management Review*, 35(3), 392-414.

- Mařiková, M., Řehoř, P., Vrchota, J. & Klarner, L. (2025). Factors of work motivation in production engineering for baby boomers, generations X, Y and Z. *Management Systems in Production Engineering*, 33(3), 321-331.
- Meyers, N. (Yönetmen). (2015). *The Intern* [Film]. Warner Bros. Pictures.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İř-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 5-6.
- Serter, S. S. (2021). Psikanalitik kuramın sinamadaki yansımaları: Aynadaki ötekimiz ve biz (Us,2019). *Kültür ve İletişim*, 24(1), 190-226.
- Şener, E. (2026). *Dijital çağda iş yerinde duygular: Teknoloji, emek ve duygusal dinamikler*. Özgür Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.