



Stajyer Filminin Örgütsel Davranış Açısından İncelenmesi: Örgüt İklimi, Liderlik, Motivasyon ve Çatışma Üzerine Bir Okuma

An Investigation Of The Movie The Intern In Terms Of Organizational Behavior: A Reading On Organizational Climate, Leadership, Motivation and Conflict

İnan KAYNAK¹ 

Mustafa GÜLSÜN² 

Ebru GÜLBUĞ EROL³ 

ÖZ: Bu çalışmada, Nancy Meyers'in 2015 yapımı *Stajyer (The Intern)* filmi örgütsel davranış perspektifinden incelenmektedir. Çalışmada, filmde yer alan liderlik, motivasyon, örgüt iklimi ve çatışma unsurları ele alınmış; bu unsurların iş dünyasında bireyler ve organizasyonlar üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Film, farklı kuşaklardan bireylerin bir arada çalıştığı modern bir startup şirketinin dinamiklerini etkileyici bir biçimde yansıtarak, örgütsel davranışın çeşitli boyutlarının anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, *Stajyer* filmi üzerinden örgütsel davranış unsurlarını betimlemek ve bu unsurların örgütsel başarı ile çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Araştırmada, betimsel analiz yöntemi kullanılmış; filmdeki olaylar ve karakterler örgütsel davranış teorileri çerçevesinde detaylı bir biçimde incelenmiştir. Betimsel analiz, görsel materyallerin sistematik bir şekilde değerlendirilmesini sağlayarak, film ile literatürdeki teorik çerçeve arasındaki ilişkiyi somutlaştırmada etkili olmuştur. Araştırma bulguları, filmdeki liderlik, motivasyon, örgüt iklimi ve çatışma yönetimi unsurlarının örgütsel başarı üzerindeki belirleyici rollerini ortaya koymaktadır. Film, bu unsurların etkili yönetiminin iş yerinde sürdürülebilir bir başarıyı nasıl desteklediğini vurgulamaktadır. Örgüt iklimi, liderlik ve motivasyon gibi unsurların doğru yönetilmesi hem bireylerin hem de organizasyonların performans ve memnuniyet düzeyini artırmaktadır. Çatışma yönetimi ise, açık iletişim ve empati yoluyla çözüm odaklı bir yaklaşıma dönüştürülebilmektedir. Sonuç olarak, *Stajyer* filmi, örgütsel davranış kavramlarının anlaşılmasına katkı sağlayan önemli bir akademik kaynak niteliği taşımakta olup, modern iş dünyasının dinamiklerini analiz etmede etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinema, İletişim, Örgütsel Davranış, *Stajyer*, Örgüt İklimi.

¹ Corresponding Author, Assoc. Prof. Dr., Muş Alparslan University, Social Sciences Vocational School, Department of Management and Organization

e-mail: i.kaynak@alparslan.edu.tr ORCID: 0000-0001-9944-1540

² PhD Student, Atatürk University, Institute of Social Sciences, Department of Basic Communication

e-mail: m.gulsun@alparslan.edu.tr ORCID: 0000-0002-1202-6246

³ Prof. Dr., Iğdır University, Faculty of Applied Sciences, Public Relations and Advertising

e-mail: egerol@hotmail.com ORCID: 0000-0002-9863-0726

Atf/Citation: Kaynak, İ., Gülsün, M. ve Gülbüğ Erol, E. (2025). *Stajyer Filminin Örgütsel Davranış Açısından İncelenmesi: Örgüt İklimi, Liderlik, Motivasyon ve Çatışma Üzerine Bir Okuma*. Intermedia International e-Journal, 12(22) 346-367. doi: 10.56133/intermedia.1618900.



Extended Abstract: Developing technology and diversifying labour force transform the modern work environment into a complex and dynamic structure. In this case, the importance of factors such as leadership, motivation and job satisfaction increases. These factors shape the corporate culture and also have an impact on employees' experiences and performances. Cinema can be used as an effective tool to visually represent these issues and enrich academic discourse. The film 'The Intern' deals with issues such as leadership, motivation and job satisfaction in a work environment where people with different backgrounds collaborate. The film focuses on the relationship between a young CEO and a former intern and successfully reflects the impact of corporate dynamics on individuals.

The purpose of this study is to analyse the film 'The Intern' in terms of organisational behaviour. Concepts such as narrative, leadership styles, employee motivation, generational differences and organisational climate are examined. An organisation is a social entity created for a purpose, facilitated in terms of coordination and communication, and situated within a wider social context. This entity has a specific identity and differs from other organisations. Organisational identity is created through organisational climate processes and organisational climate refers to the collective behavioural patterns of the organisation. Organisational climate is a concept based on the perceptions and experiences of individuals within the organisation. Understanding this concept helps in understanding of policies, procedures and practices within the organisation. Organisational climate, together with the attitudes and behaviours of individuals, affects the reputation and performance of the organisation. Although the concept of organisational climate is complex, it is related to employees' perceptions and plays an important role in determining the social environment within the organisation.

The concept of leadership is universal and has played an important role in history. Ancient and Medieval philosophers such as Aristotle, Plato and Machiavelli discussed the concept of leadership. Leadership has developed and changed in response to the demands of the modern era. However, providing a precise definition of leadership is difficult and leads to ambiguity. Terms such as power, authority, and leadership are used interchangeably in discussions of leadership, which increases the confusion between them. Researchers have defined the concept of leadership in different ways. Leadership literature has purpose any definitions. Leadership can be defined in terms of personality traits, behaviours, influence, interaction patterns and the impact of administrative position. Leadership requires a combination of skills, knowledge and understanding in an organisational context.

The word motivation is derived from the Latin word *movere* meaning to move and in psychology it describes the intrinsic motivational elements that direct an individual's actions towards a specific goal. In the context of the workplace, motivation refers to the use of individuals' mental, physical and cognitive resources in a manner compatible with organisational goals. Motivation refers to an individual's tendency towards achieving predetermined goals by utilizing personal desires and willpower. Ensuring motivation in the workplace is possible by creating an environment that meets the expectations of both the company and the employees. Conflict gives information about the definition of organisational conflict, the characteristics of those involved in conflict, the causes of conflict and the social context in which it occurs. Factors such as different goals, values and perceptions among individuals and groups, as well as the scarcity of resources can cause conflicts. Such conflicts can hinder organisational success. Factors that play a role in the emergence of conflict include the the distribution of responsibilities, lack of consensus, opposing views and incompatibility. Directed by Nancy Meyers, this film follows 70-year-old Ben Whittaker as he returns to his post-retirement career and his experiences at a fashion company. The film can be considered a romantic comedy-drama and Ben is the first person to be accepted into an unprecedented internship programme. Ben's colleagues assign him to work with and get him to work with the young CEO named Jules Ostin. Ben guides Jules in both business and personal matters and helps him balance his professional and family responsibilities. Ben's experiences and perspective on old age have a significant impact on Jules's life.

This film highlights that older people can still actively participate in business and offer a different perspective to younger generations. The film focuses on intergenerational cooperation and leadership

competencies. The importance of organisational climate is emphasised and how a flexible and innovative working environment should be structured it is stated that the organisational climate should include strong relationships between employees and a participative leadership approach. However, workload and company expansion can sometimes create stress and this can affect the organisational climate. Leaders play an important role in maintaining this balance. The leadership styles of the characters in the film also stand out: Jules Ostin's ability to inspire and value her employees is highlighted, while Ben Whittaker's natural leadership skills are also emphasized. This film shows that leadership is not tied to age or position and emphasises the positive influence of the leader on employees.

Key Words: *Cinema, Communication, Organizational Behavior, Intern, Organizational Climate.*

GİRİŞ

Modern iş dünyası, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve çalışan profillerindeki çeşitlilikle birlikte giderek daha karmaşık bir yapı kazanmaktadır. Bu dinamik ortamda, örgütsel davranışın temel unsurları olan liderlik, motivasyon, örgüt iklimi ve çatışma yönetimi gibi kavramlar, işletmelerin başarısında ve çalışanların performansında belirleyici rol oynamaktadır. Özellikle farklı kuşakların bir arada çalıştığı iş ortamlarında, bu unsurların etkili bir şekilde yönetilmesi hem örgütsel verimliliği artırmakta hem de çalışanların iş tatmini ve bağlılığını güçlendirmektedir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, liderlik stillerinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini, örgüt ikliminin çalışanların performansına olan katkısını ve çatışma yönetiminin örgütsel başarıdaki rolünü ortaya koymaktadır.

Ancak, bu kavramların sinematik bir eser üzerinden incelenmesi, teorik bilgilerin pratikte nasıl işlediğini anlamak açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu bağlamda, Nancy Meyers'in 2015 yapımı *Stajyer (The Intern)* filmi, örgütsel davranışın çeşitli boyutlarını analiz etmek için değerli bir kaynak olarak kabul edilebilir. Akademik literatürde, örgütsel davranış konusundaki araştırmalar genellikle teorik çerçeveler ve saha çalışmaları üzerinden yürütülmektedir. Ancak, bu kavramların sinema filmleri gibi görsel anlatılar üzerinden incelenmesi, teorik bilgilerin pratik yaşamdaki yansımalarını anlamak açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Sinema, bireylerin sosyal ilişkilerini, iş dünyasındaki rollerini ve örgütsel yapılar içindeki dinamikleri gözlemleyebilecekleri güçlü bir anlatı aracıdır. Bu bağlamda, *Stajyer* filmi, örgütsel davranışın çeşitli yönlerini ele alması bakımından dikkate değer bir örnek teşkil etmektedir. Film, geleneksel iş anlayışı ile modern çalışma düzeninin bir araya geldiği bir organizasyon yapısında, liderlik, motivasyon, örgüt iklimi ve çatışma yönetimi gibi konuların nasıl şekillendiğini etkileyici bir şekilde ortaya koymaktadır.

Stajyer filmi, farklı kuşaklardan bireylerin bir arada çalıştığı modern bir startup şirketinin dinamiklerini ele almakta ve bu süreçte liderlik, motivasyon, örgüt iklimi ve çatışma yönetimi gibi unsurları etkileyici bir şekilde yansıtmaktadır. Film, genç bir CEO ile emekli olduktan sonra iş hayatına geri dönen bir *stajyer* arasındaki ilişkiyi merkeze alarak, örgütsel davranışın bireyler ve organizasyonlar üzerindeki etkilerini

göstermektedir. Bu açıdan, film, örgütsel davranış teorilerinin pratikte nasıl işlediğini anlamak için etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Örgütsel davranış kavramlarının sinema filmleri üzerinden analiz edilmesi, son yıllarda akademik çalışmalarda giderek daha fazla ilgi gören bir yaklaşım haline gelmiştir. Bu tür çalışmalar, teorik kavramların pratikte nasıl uygulandığını görsel ve anlatsal bir şekilde ortaya koyarak, özellikle öğrenciler ve uygulayıcılar için etkili bir öğrenme aracı olarak kullanılmaktadır. Ancak, *Stajyer* filminin örgütsel davranış perspektifinden incelendiği çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır ve bu alanda yapılan çalışmalar genellikle farklı filmler üzerine odaklanmıştır. Örneğin, *The Devil Wears Prada*⁴ filmi, liderlik stilleri, örgüt kültürü ve çalışan motivasyonu gibi konular üzerine yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır. Benzer şekilde, *Up in the Air*⁵ filmi, örgütsel değişim, işten çıkarma süreçleri ve çalışanların iş güvenliği algısı gibi konular üzerine yapılan çalışmalarda referans alınmıştır. Bu filmler, örgütsel davranışın farklı boyutlarını incelemek için etkili birer araç olarak değerlendirilmiştir.

Stajyer filmi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında ise, Özdemir ve Ardıç (2020)'in "*Tersine Mentorluk Üzerine Bir Değerlendirme: Stajyer Filmi Örneği*" başlıklı çalışma karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma, özellikle kuşaklararası mentorluk ve tersine mentorluk kavramlarını incelemekte ve filmdeki karakterlerin bu süreçteki etkileşimlerini analiz etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, *Stajyer* filmi üzerinden örgütsel davranış unsurlarını analiz etmek ve bu unsurların örgütsel başarı ile çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmada, filmdeki olaylar ve karakterler, örgütsel davranış teorileri çerçevesinde detaylı bir şekilde incelenerek, liderlik stilleri, motivasyon kaynakları, örgüt iklimi ve çatışma yönetimi gibi kavramların iş dünyasındaki yansımaları değerlendirilmektedir. Bu analiz, sadece akademik bir bakış açısı sunmakla kalmayıp, aynı zamanda uygulayıcılar için pratik öneriler de içermektedir.

Bu çalışmanın özgünlüğü, örgütsel davranış kavramlarının sinematik bir eser üzerinden incelenmesi ve bu kavramların pratikte nasıl işlediğine dair somut örnekler sunmasıdır. Bu bağlamda, *Stajyer* filmi, örgütsel davranışın çeşitli boyutlarını anlamak ve modern iş dünyasının dinamiklerini analiz etmek için güçlü bir araç olarak değerlendirilmektedir. Çalışma, film üzerinden yapılan analizlerle, örgütsel davranış teorilerinin pratikteki yansımalarını ortaya koymayı ve bu alanda yapılacak gelecek çalışmalara katkı sağlamayı hedeflemektedir. *Stajyer* filmini örgütsel davranışın çok

⁴ The Devil Wears Prada (2006), moda sektöründe geçen ve otoriter liderlik tarzını ele alan bir film

⁵ Up in the Air (2009), işten çıkarma süreçlerini yöneten bir danışmanın hikâyesini konu alan bir film

boyutlu bir perspektifinden inceleyerek, bu alanda yapılan çalışmalara yeni bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada kullanılan yöntem, betimsel analiz yöntemidir. Bu yöntemde, filmdeki olaylar ve karakterlerin davranışları, örgütsel davranış teorileri ışığında detaylı bir şekilde incelenmiş ve analiz edilmiştir. Örneklem olarak *Stajyer* filmi seçilmiştir çünkü film, farklı kuşakların ve liderlik tarzlarının bir arada çalıştığı bir iş ortamını etkili bir şekilde temsil etmektedir. Filmdeki örgütsel davranış unsurlarının analiz edilmesi, bu unsurların iş dünyasındaki yansımalarını anlamak için önemli bir fırsat sunmaktadır.

1.Araştırma Konusu Kavramlar

1.1. Örgüt İklimi

Örgüt, belirli bir amaç doğrultusunda oluşturulan, koordinasyonu sağlanan ve çevresiyle etkileşimde bulunan bir sosyal varlık olarak tanımlanmaktadır (Daft, 2015). Diğer sosyal varlıklar gibi örgütler de kendilerine özgü bir kimliğe sahiptir. Friedlander ve Greenberg (1971), bir örgütü diğerlerinden ayıran ve ona özgü kimliği "örgüt iklimi" olarak nitelendirmektedir. Kavramla ilgili birçok tanım yapılmış olmakla birlikte, en genel anlamda örgüt iklimi; örgüte bir kimlik kazandırarak diğer örgütlerden ayrılmasını sağlayan, örgütü betimleyen ve ona hâkim olan, değişmez ve süreklilik gösteren bir yapı olarak iş gören davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen bir olgu şeklinde tanımlanabilir. Soyut bir kavram olmasına rağmen çalışanlar tarafından hissedilip algılanan örgüt iklimi, aynı zamanda örgütü çevreleyen bir atmosfer olarak da değerlendirilmektedir (Karcioğlu, 2010; Mullins, 2010). Örgüt iklimi kavramı aslında çalışanların algılamalarıyla ilgilidir (Oldham & Cummings, 1996) ve örgüt politikalarının, prosedürlerinin ve uygulamalarının anlaşılmasını sağlar. Bu sayede çalışan örgütte hâkim olan havayı anlayarak yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla kurduğu iletişimin sonucunda bir sosyal etkileşimde bulunur. Böylece örgüt için önemli olan faktörleri öğrenip bu doğrultuda davranış gösterir (Sherman, Hadar & Luria, 2018).

Olumlu ve güçlü örgüt ikliminin algılandığı örgütlerde olumlu davranışlar gözlemlenirken, güçlü fakat olumsuz iklimin olduğu örgütlerde de olumsuz davranışların oluşması kaçınılmazdır (Schneider, Salvaggio & Subirats, 2002). Olumlu örgüt iklimi çalışanların moral ve motivasyonunu, örgüt içi ilişkilerin güven içinde olmasını temin ederek performanslarının ve dolayısıyla örgütün rekabet gücünün artmasına katkıda bulunur (Halis & Uğurlu, 2008). Kendilerini çalışma ortamında iyi ve rahat hissetmeyen çalışanlar ise örgütü adaletsiz ve güvensiz algılamalarına neden olarak olumsuz bazı davranışlar sergilemelerine sebep olabilmektedir (Kanten, 2014). Tüm bu sonuçlardan hareketle, örgütlerin başarısı ve sürekliliği için olumlu ve güçlü bir örgüt ikliminin var olması, iklimin olumsuz olması durumunda ise yöneticilerin bu algıyı olumluya çevirmeye dönük önlemler alması gerektiği sonucuna varılabilir.

1.2. Liderlik

Liderlik, kültür ve ırktan bağımsız olarak tüm toplumlarda ve topluluklarda var olan evrensel bir kavramdır. Aristoteles, Platon ve Machiavelli gibi filozofların antik ve orta çağda liderlerin rolünü tartışmasıyla liderlik kavramı tarih boyunca var olmuştur. Liderliğin önemi değişmemiş ve modern çağın taleplerini karşılamak üzere evrim geçirmiştir (Tıkıroğlu, 2019).

Liderlik terimi, bilimsel bir disiplinin teknik kelime dağarcığına dahil edilmiş olsa da tam bir tanımı mevcut değildir ve bu durum anlam belirsizliğine yol açmaktadır. Liderlikle ilgili olarak güç, otorite, yönetim gibi terimlerin kullanılması da karışıklığa sebep olmaktadır. Liderlik, farklı araştırmacılar tarafından kendi bakış açılarına göre tanımlanmakla birlikte liderlik, kişilik özellikleri, davranışlar, etki, etkileşim kalıpları ve idari pozisyonun işgali açısından incelenmiştir (Yukl, 2010).

Liderlik, organizasyonda beceri, bilgi ve anlayış gerektirir. Liderler zamanı, ihtiyaçları karşılar, karmaşık sorunları çözer ve çatışmaları nazikçe ele alır. İyi bir lider, eleştirel düşünme, iş birliği becerileri, organizasyon becerileri ve kişiler arası becerileri geliştirme kapasitesine sahiptir. Liderler, kararlı ve etik olmalıdır ve liderlik sürecinde sorumluluklar almalıdır. İyi bir liderin başarısı, organizasyonda günlük faaliyetleri etkin bir şekilde yönetmesine, ilerlemeyi ve başarıyı sağlamak için ideal koşulları ve ekibi oluşturmaya, ayrıca çalışanların hedeflerine ulaşmasını destekleyerek onları yönlendirmesine bağlıdır. Organizasyonel liderlik becerileri, bir yöneticinin performansını ve işyerinde liderlik etmenin önemini etkiler. İyi bir lider, adil, esnek ve yenilikçi davranır ve çalışanların performansını destekler. Liderliğin temel değerleri, liderliğin organizasyondaki rolünü ve liderlik niteliklerini belirler. Liderlik, organizasyonun rekabet avantajı, sürdürülebilirliği ve başarısı için önemlidir (Caday & Leovigildo, 2023).

Lider, grubun davranışı ve inançları üzerinde en etkili kişidir. Liderin rolü, yönlendirme ve kontrol sağladığı için kuruluşlar için çok önemlidir. Diğer yönetim işlevlerinin etkili olabilmesi için liderin güçlü bir yapıya sahip olması gerekir (Biber, 2019). Fairholm' e göre (1994) liderlikle ilgili beş perspektif bulunmaktadır. Bunlar; bilimsel yönetim liderliği, mükemmel yönetim liderliği, bir değerler ve yer değiştirme faaliyeti olarak liderlik, güven kültürüne dayalı liderlik ve ruhani liderlik olarak sıralanabilir. Liderlik, örgütsel değişimi yönlendirmeyi ve etkili bir şekilde yönetmeyi içerir (Demirağ & Çelik, 2019).

Liderlerin çalışanlara yönelik davranışları, bir kurumun başarısında ve insan kaynaklarının etkin yönetiminde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu davranışların örgütsel yaratıcılık üzerinde de etkisi vardır, çünkü yaratıcı çalışanlar rutin görevler yerine yenilikçi ve risk alan işlerle uğraşmayı tercih ederler (Demirağ & Çelik, 2019; Koçel, 2014).

Yaratıcılığın geliştirilmesi, liderlerin yaratıcılık sürecine odaklanmasını, yaratıcı davranışları teşvik etmesini ve yaratıcılığa elverişli bir örgüt iklimini desteklemesini gerektirir. Ayrıca, liderlerin davranışları kurum içinde algılanan örgütsel adaleti de etkiler. Çalışanlar arasında adaletin tesis edilmesi örgütsel hedeflere ulaşılması için hayati önem taşır ve bu adalet algısının yüksek olması daha da önemlidir. Liderlerin örgütü adil olarak algılaması yeterli değildir; çalışanların da böyle algılaması gerekir. Lider tutum ve davranışlarından etkilenen algılanan örgütsel adalet türleri, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde farklı etkilere sahiptir (Demirağ & Çelik, 2019).

1.3. Motivasyon

Hareket etmek anlamına gelen Latince “*movere*” kökünden türetilen motivasyon, psikolojide içsel güçler tarafından belirli bir hedefe doğru yönlendirilen davranışlar olarak tanımlanır (Topaloğlu, 2016). İş bağlamında motivasyon, bireylerin ruhsal, fiziksel ve zihinsel gücünü kurumsal hedefler doğrultusunda kullanma sürecini ifade eder. Hem şirketin hem de çalışanların beklentilerini karşılayan bir çalışma ortamı yaratmayı ve insanları istenen davranışları sergilemeleri için motive etmeyi içerir. Motivasyon, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için kişinin arzuları ve iradesi tarafından yönlendirilir. Genel olarak, iş dünyasında motivasyon, bireyleri kuruluşun başarısına katkıda bulunan faaliyetlere aktif olarak katılmaya teşvik eden ve ilham veren koşulları yaratmakla ilgilidir (Ünsar, İnan & Yürük, 2010)

Motivasyon, bireyi harekete geçmeye yönlendiren bir unsur olarak kabul edilmektedir. Motivasyonu tanımlayan birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Fajana'ya göre (2002) motivasyon, belirli bir şekilde hareket etme isteğidir. Armstrong'a göre (2006) ise motivasyonun insanları belirli şekillerde davranmaya iten içsel ve dışsal faktörlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir (Dike, 2018).

Motivasyon, çalışanları görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeye teşvik eden itici güçtür. Bireyleri belirli bir hedef veya amaç doğrultusunda harekete geçirmeyi amaçlayan bir dizi çabayı içermektedir (Ergül, 2005). Davranışlarımızın gücü, yönü ve eylemlerimizi etkileyen faktörlerle ilgilidir. Motivasyon genellikle kendimiz için belirlediğimiz hedeflerle ve bu hedefleri nasıl seçtiğimizle bağlantılıdır. İki ana motivasyon teorisi vardır ve bunlar içerik temelli ve süreç temelli teorilerdir (Koçel, 2014). İçerik temelli teoriler davranışı yönlendiren ve sürdüren iç faktörlere odaklanırken, süreç temelli teoriler davranışın açıklanmasında ve analizinde dış faktörlerin önemine bakar. İçsel veya dışsal faktörler açısından motivasyon yönlendirme, çaba ve sebat olmak üzere üç temel unsurdan oluşur. Motivasyon teorileri geliştiriminin amacı, bireylerin hedeflerine ulaşmak için istekli, kararlı ve motive olmalarını sağlamaktır (Armstrong & Taylor, 2014).

Motivasyon, iç ve dış güçler aracılığıyla davranışın başlatılması, davranışın belirli bir hedefe doğru yönlendirilmesi ve bireyin algıladığı hedefle uyumlu davranışın

sürdürülmesidir. Üç unsur motivasyon kavramının temelini oluşturur (Young, 1961). Bir kişinin içindeki gizli güçler ve dış faktörler farklı davranış biçimlerini harekete geçirir ve mümkün kılar. Hedef birey tarafından algılandığında, davranış bu hedef doğrultusunda devam eder. Bu unsurlar, motivasyonun çeşitli yönlerini vurgulamakta ve istenen bir sonuca ulaşmak için davranışı yönlendirmede hem içsel hem de dışsal faktörlerin önemini ortaya koymaktadır (Tınaz, 2005).

Her kuruluş, başarılı olmayı ve sürekli ilerleme kaydetmeyi hedefler. Ancak bu hedef, özellikle rekabetin yoğun olduğu bir dönemde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Büyük, teknoloji odaklı veya pazar yönelimli tüm kuruluşlar çalışanlarını elde tutma konusunda zorluk yaşamaktadır. Bu nedenle, çalışanlar ile kuruluşlar arasında güçlü ve olumlu bir ilişki ve bağın oluşturulması ve sürdürülmesi büyük önem taşımaktadır. İş gören ya da diğer bir ifadeyle çalışan herhangi bir kuruluşun temel bileşenleridir ve görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için motive edilmeli ve etkileşim içinde olmalıdırlar. Bu durum, çalışanların etkilenmesi ve ikna edilmesi gerektiğini ifade eder. Kuruluşlar, çalışanlarını elde tutmak ve onları motive edebilmek amacıyla çeşitli yöntemler kullanmalıdır. Bu yöntemler arasında takdir, eğitim ve gelişim fırsatları sunma, iş dengesi sağlama ve iletişimi güçlendirme gibi unsurlar yer almaktadır. Kuruluşların başarısının temelinde, çalışanların memnuniyeti ve motivasyonu yatmaktadır (Manzoor, 2011).

1.4. Çatışma (Kuşak Farklılıkları)

Bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri örgütler, farklı beceri ve yetkinliklere sahip bireylerin bir araya geldiği ve belirli bir amaca yönelik çalışan çeşitli kişi ve gruplardan oluşmaktadır (Fırat, 2018). Sosyal etkileşimin bir sonucu olarak, çalışanlar birbirlerine bağımlı bir şekilde iş birliği yaparak görevlerini yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar (Karcıoğlu & Alioğulları, 2012). Örgütsel başarı, bu bireylerin ve grupların uyum içinde çalışabilmesine bağlı olduğu için etkin bir iş birliği, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır (Akkirman, 1998). Fakat bu her zaman mümkün olamamakta ve çalışanlar arasında anlaşmazlıklar olabilmektedir (İmirlioğlu, 2005). Bu anlaşmazlıkların sonucunda ortaya çıkabilen çatışma; örgüt içindeki iki ya da daha fazla kişi, grup veya gruplar arasındaki amaç, değer veya algıların farklılığı, kıt olan kaynakların taksimi, görevlerin dağılımı gibi nedenlerle ortaya çıkan uyuşmazlık, anlaşmazlık (Düşükcan, 2018), karşıtlık, zıtlık ve ters düşme (Topaloğlu & Boylu, 2006) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel çatışma; çatışmaya giren kişilerin özelliklerinden ve çatışmaların önceki ilişkilerinden etkilenmektedir. Ayrıca çatışma; çatışmaya sebep olan konudan, çatışmanın olduğu sosyal çevreden, çatışmayı izleyenlerden, uygulanan strateji ve taktiklerden ve çatışmanın sebep olduğu sonuçlardan etkilenen ve çevresini de geniş bir biçimde etkileyen bir süreçtir (Sökmen & Yazıcıoğlu, 2005). Çatışma modern örgütlerin en önemli sorunlarından biridir. Örgüt içinde yaşanan çatışmalar örgütsel

bağlılık, iş doyumu, performans gibi konularda olumsuz etki ederek çalışma yaşamının kalitesinin bozulmasına neden olabilir (Demir, 2010). Ancak etkili bir çatışma yönetimi, örgütün statükocu bir yapıdan kurtulmasına, çalışanlar arasındaki değişim, gelişim ve yenilikçi davranışının sürekliliğine etki ederek çatışmaların sebep olduğu zararlarının azaltılmasını temin edebilecektir (Ünlü & Eroğlu, 2020). Karip (2003) tarafından ifade edilen görüşe göre, çatışmaların bulunmadığı bir örgüt, gelişim ve dinamizmden yoksun, adeta durağan bir yapıya bürünmüş gibidir. Çatışmaların olmadığı örgütler heyecansız ve durağandır ve gelişmenin önemli iç dinamiklerinde yoksundurlar (Arslantaş & Özkan, 2012).

Toplumsal yapıdaki tercih, beklenti ve değerlerdeki farklılıkların sürekli olarak değişmesi (Arslantaş & Özkan, 2012) günümüzde olduğu gibi gelecekte de örgütlerin çatışma benzeri sorunlarla uğraşacağı anlamına gelmektedir (İmirlioğlu, 2005). Bu sebeple, örgütsel yaşamda çatışmalar kaçınılmaz olduğundan, çatışmanın muhtemel sonuçlarını örgütün yararına kullanabilmek ya da bu olumsuzlukları bertaraf etmek iyi ve etkili bir çatışma yönetimi ile mümkün olabilecektir (Özdemir, 2018).

1.5. Stajyer (The Intern) Film Konusu

Stajyer (2015), Nancy Meyers'in yazıp yönettiği, 70 yaşında emekli bir adam olan Ben Whittaker'ın çevrim içi bir moda perakendecisinde staj yapmaya karar vermesini anlatan romantik komedi-drama filmidir (Özdemir & Ardic, 2019).

Stajyer filmi, 65 yaş üzeri bir birey olan Ben Whittaker'ın, bir staj programına katılma kararı alarak başladığı yolculuğu konu almaktadır.

Hikâye bir şirketteki staj programı etrafında dönmektedir, ancak bir değişiklik- stajyerler 65 yaşın üzerindeki bireylerden seçilmektedir. Robert De Niro tarafından canlandırılan 70 yaşındaki Ben Whittaker, bu benzersiz deneysel programa kabul edilen ilk kişi olur. Anne Hathaway'in canlandığı şirket sahibi Jules Ostin, başlangıçta yaşlı bir stajyerle çalışma konusunda tereddütlüdür. Ancak meslektaşları tarafından bir şans vermeye ikna edilir.

Ana karakter olan Ben, sağlıklı ve maddi açıdan rahat bir yaşam sürmektedir. Her gün ilaç kullanmaktadır ve çoğunlukla yalnız yaşamaktadır (Adler, 2016). Emekliliğe uyum sağlamakta zorlanan Ben, hayatının bir amaca sahip olması gerektiğini fark eder. Şirkette stajyer olarak çalışmaya başlayan Ben'in hayatı, yeni bir yön alır. Şirketin sahibi Jules Ostin ile kurduğu dostluk, her ikisi üzerinde de dönüştürücü bir etki yaratır. Ben, sahip olduğu bilgi ve becerileri genç meslektaşlarıyla paylaşarak yeni ilişkiler kurar ve hayatında yeni bir sayfa açar (Bilgili & Karacan Özdemir, 2020).

Filmin temel önermesi, emekli ve dul Ben'in Brooklyn'deki üst-orta sınıf mahallesinde zamanını geçirmek için çok sayıda faaliyete giriştiği, ancak kendisini

işgücündeki eski rolüne özlem duyarken bulduğuur. Baby Boomer kuşağının bir üyesi olan Ben'in zengin ve tatmin edici bir yaşam sürdürdüğü açıktır. Eşini kaybetmiştir, telefon rehberlerinin derlenmesi ve basımı konusunda uzmanlaşmış bir şirkette kırk yılı aşkın bir süre yönetici olarak başarılı bir kariyer yapmıştır ve çocukları ile torunları vardır. Ben, Mandarin öğrenmek ve parkta Tai Chi grup çalışması yapmak gibi çeşitli hobiler edinmiştir. Bununla birlikte, pek çok emekli gibi o da önceki işini karakterize eden günlük etkileşimlerden ve amaç duygusundan kopma hissi yaşamaktadır.

Hikâye, Ben'in tekrar işe girmesinden çok Jules'un yaşamına odaklanmaktadır. Jules, iş-hayat dengesiyle mücadele etmektedir ve annesiyle zor bir ilişkisi olduğu, kızına yeterince zaman ayıramadığı ve ev işleriyle ilgilenen kocasıyla ilgili endişeleri olduğu belirtilmektedir. Jules, kocasının kendisini ihmal edilmiş hissetmemesi için uğraştığını düşünmektedir. Ayrıca, yatırımcıların yerine bir CEO getirmesi konusunda baskı yaptığı belirtilmektedir. Ben, Jules'un her şeye sahip olmasını ve hiçbir rolünden vazgeçmemesini istemektedir.

2. Amaç ve Yöntem

Makalenin amacı, *Stajyer* filmi üzerinden örgütsel davranış unsurlarını betimleyerek analiz etmektir. Bu bağlamda, filmde yer alan liderlik stilleri, motivasyon kaynakları, iş tatmini ve kuşak farklılıklarının nasıl yansıtıldığı, ayrıca bu unsurların gerçek dünyadaki örgütsel davranış kuramlarıyla örtüşen veya ayrışan yönleri ortaya koyulmaktadır.

Yöntem olarak betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, filmdeki olaylar ve karakterlerin davranışları, örgütsel davranış perspektifinden ele alınmış ve literatürdeki teorik kavramlarla ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. Betimsel analiz, görsel ve yazılı materyallerin detaylı incelenmesini sağlayarak, film gibi sosyal davranış örneklerinin örgütsel davranış kuramları çerçevesinde nasıl değerlendirilebileceğini göstermede etkilidir. Bu çalışmada, özellikle liderlik teorileri, motivasyon teorileri ve örgütsel kültür gibi kuramsal çerçevelerle analiz yapılmaktadır.

Çalışmanın önemi, örgütsel davranış teorilerinin uygulamalı bir bağlamda, popüler bir film üzerinden değerlendirilmesiyle, bu teorilerin gerçek dünyadaki yansımalarını ve sınırlamalarını daha somut bir şekilde ortaya koymasındır. Aynı zamanda, örgütsel davranış kuramlarının film analizleri yoluyla daha geniş bir kitleye aktarılmasını sağlayarak, alandaki teorik boşluklardan birini doldurmaktadır. Bu çalışma, örgütsel davranış teorilerinin daha geniş bir izleyici kitlesine ulaşmasını ve günlük yaşamda karşılaşılan örgütsel zorluklarla nasıl örtüştüğünü göstermeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, akademik literatürdeki kuramsal kavramların pratikteki karşılıklarını inceleyerek alandaki bilgi eksikliklerine katkı sağlamaktadır.

Veri toplama süreci, filmdeki karakterlerin ve olayların dikkatlice izlenmesi, notlar alınması ve analiz için gerekli verilerin bu şekilde sistematik bir biçimde

toplanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Filmdeki örgütsel davranış unsurlarının belirlenmesi, bu unsurların örgütsel davranış kuramlarıyla nasıl ilişkilendirilebileceği üzerinde yoğunlaşarak, teorik bir bağlamda yorumlanmasını mümkün kılmaktadır. Bu sistematik veri toplama süreci, çalışmanın hem görsel hem de teorik açıdan sağlam bir analiz yapabilmesine olanak tanımaktadır.

3. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında Stajyer filmi, literatürde bahsedilen örgütsel davranış unsurları üzerinden incelenerek aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Filmde geçen diyaloglar her bir alt fonksiyon için incelenmiş, önemli ve dikkat çekici kısımlar ilgili bölümlerde paylaşılmıştır.

3.1. Örgüt İklimi Unsuruna Yönelik Bulgular

Filmdeki şirket, çalışanlar arasında kolay iletişim ve güçlü bir sosyal bağı teşvik eden açık ofis düzeniyle açık ve yenilikçi bir startup kültürüne sahiptir. Bununla birlikte, Jules'un zaman zaman çalışanları üzerinde kurduğu baskı ve artan iş yükü gibi örgüt iklimini olumsuz etkileyebilecek bazı faktörler de bulunmaktadır. Örgüt ikliminin analizi, çalışanların iş yerlerini nasıl algıladıkları ve sahip oldukları sosyal bağlantılar hakkında önemli bilgiler sunduğu için büyük bir öneme sahiptir. Bu unsurlar, çalışanların iş tatminlerini ve performanslarını doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Şirket dostane ve yenilikçi bir atmosfere sahip olsa da, büyüme ve karar alma süreçlerinin getirdiği baskılar zaman zaman örgüt ikliminin zayıflamasına neden olabilir. Çalışanların iş memnuniyetine ve bağlılığına katkıda bulunduğu için olumlu bir kurumsal iklimin sürdürülmesi çok önemlidir. Bununla birlikte, büyüyen bir şirketle ilişkili stres ve iş yükü, olumlu bir iklimin sürdürülmesini zorlaştırabilir. Filmde karakterler arasında geçen bazı diyaloglar örgüt iklimine dair bizlere ipucu vermektedir. Bu diyaloglardan bazıları:

Jules: *Bu şirketi yaratırken, çalışanların kendilerini rahat hissedeceği, fikirlerini özgürce paylaşabileceği bir yer olmasını istedim. Burası sadece bir iş değil, bir aile gibi olmalı.*

Bu diyalog, Jules'un lider olarak şirketin örgüt iklimine olan katkısını gösterir. Açıklığı ve güveni vurgulayan bu yaklaşım, çalışanların kendilerini ifade edebilmelerine olanak tanır. Jules'un şirketin kültürüne yaptığı bu yatırım, olumlu bir iklimin temel taşlarından biridir.

Ben: *Burası gerçekten enerjik bir yer. Herkes çok motive ve heyecanlı görünüyor. Genç bir şirkette olmak güzel bir his.*

Ben'in bu yorumu, şirketin yenilikçi ve dinamik bir atmosfere sahip olduğunu gösterir. Çalışanların heyecanlı ve motive olması, örgüt ikliminin pozitif yönlerini yansıtır.

Ben: *Sizin yaşlarınızdayken bu kadar rahat bir ortamda çalışacağımı hiç düşünmezdim. Şanslısınız, bu ortam hem yaratıcı hem de motive edici.*

Çalışan: *Evet, ama bazen bu rahatlık işlerin daha yavaş ilerlemesine neden oluyor.*

Bu diyalog, örgüt ikliminin hem pozitif hem de negatif yönlerini ortaya koyar. Rahat ve esnek bir ortam, yaratıcılığı teşvik edebilir ancak iş disiplini üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu durum, bir örgüt iklimi içinde denge kurmanın önemini vurgular.

Resim 1: Örgüt iklimine dair bir görsel



Kaynak: volkansel.com, Erişim Tarihi: 01.09.2024

3.2. Liderlik Unsuruna Yönelik Bulgular

Filmin baş karakteri Jules, bir girişimci olarak genç yaşta şirketini kurmuş ve yönetmektedir. Samimi bir liderlik tarzı sergileyen Jules, çalışanlarıyla güçlü bir iletişim kurmaktadır. Ancak zaman zaman yetkilerini kullanarak tek taraflı kararlar alabilmektedir. Bu durum, dönüşümcü liderlik tarzı ile otokratik liderlik tarzının bir karışımını yansıtmaktadır. Jules, liderlik rolünde ekibini yönlendirme ve motive etme konusunda gelişim göstermeye çalışırken, aynı zamanda genç bir lider olarak bu liderlik tarzlarının birleşimini sergileyen bir karakterdir.

Filmde resmi bir liderlik pozisyonunda olmayan Ben'in deneyimleri sayesinde etkili bir liderlik rolü üstlenebileceği izleyiciye aktarılmaktadır. Ben, genç çalışanlara rehberlik etmekte, Jules'a destek olmakta ve ekip içinde birleştirici bir güç olarak rol almaktadır. Film, dönüşümcü ve destekleyici liderlik tarzlarının bir arada kullanılabileceği potansiyelini göstermektedir. Aynı zamanda başarı potansiyelini ve liderlik rollerinde deneyimin önemini vurgulamaktadır. Filmde karakterler arasında geçen bazı diyaloglar liderliğe dair bizlere ip ucu vermektedir. Bu diyaloglardan bazıları:

Jules: *Sen harika bir iş çıkardın. Bunun farkında mısın? Bu şirket, senin katkılarının olmadan bugün burada olmazdı.*

Bu diyalog, Jules'un takdir eden bir lider olduğunu ve çalışanlarının başarısını vurgulayarak onların motivasyonunu artırmaya çalıştığını gösterir. Bu tür bir davranış, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine katkıda bulunur.

Jules: *Bana, bir liderin her zaman mükemmel olması gerektiğini öğrettin. İnsanlara güvenmek de bir liderlik becerisiymiş.*

Bu sözler, Jules'un liderlik anlayışının Ben'in rehberliği sayesinde değiştiğini ve geliştiğini gösterir. Liderlik sadece teknik beceriler değil, aynı zamanda insanlara güvenme ve yetki devretme becerisini de içerir.

Ben: *Bir lider, bazen kontrolü bırakmayı bilmeli. Sen her şeyi mükemmel yapmaya çalışıyorsun ama başkalarının da sorumluluk almasına izin vermelisin.*

Bu diyalog, Ben'in deneyimlerini paylaşarak Jules'un liderlik anlayışını geliştirmesine katkıda bulunduğunu gösterir. Ben, doğal bir mentor ve lider olarak Jules'un kontrol odaklı yaklaşımını dengelemeye çalışır. Bu, destekleyici liderlik örneğidir.

Resim 2: Liderliğe dair bir görsel



Kaynak: volkansel.com, Erişim Tarihi: 02.09.2024

3.3. Motivasyon Unsuruna Yönelik Bulgular

Film, kuşak farkları nedeniyle çalışma motivasyonları farklı olan Ben ve Jules adlı iki ana karakter etrafında dönüyor. Emekli bir iş kişi olan Ben, çalışma hayatına yeniden girmek ve sosyal bir çevre bulmak için şirkete stajyer olarak katılır. Motivasyonu, emekli olduktan sonra kendini değerli ve ait hissetme arzusundan kaynaklanmaktadır. Öte yandan, şirketin kurucusu Jules, yarattığı ürünün başarısı ve büyümesiyle motive

olmaktadır. Yenilikçi olmak ve şirketin değerlerini korumak için çabalamaktadır. Bununla birlikte, film boyunca Jules yoğun stresle karşı karşıya kalmakta ve bu da ezici bir iş yükü nedeniyle motivasyonunun potansiyel riskini vurgulamaktadır. Bu karakterlerin motivasyonlarını anlamak, eylemlerini anlamak ve filmin olay örgüsünü yönlendirmek açısından önemlidir. Filmde karakterler arasında geçen bazı diyaloglar motivasyonu nasıl sağladıklarına dair bizlere ip ucu vermektedir. Bu diyaloglardan bazıları:

Ben: *Emekli oldum, ama hâlâ yapacak çok şeyim olduğunu hissediyorum. Evde oturup her gün aynı rutini tekrarlamak bana göre değil.*

Bu replik, Ben'in içsel motivasyonunu, yani bir şeylere katkıda bulunma ve yaşamını anlamlı kılma arzusunu açıkça ifade eder. Emeklilikten sonra boşluk hissi yaşayan Ben, sosyal bir çevrede yer alma ve deneyimlerini paylaşma ihtiyacıyla harekete geçer.

Jules: *Bu şirketi sıfırdan kurdum. Her şey benim hayalimdi ve hâlâ benim kontrolümde olması gerekiyor.*

Jules'un bu sözleri, girişimcilik motivasyonunu ve şirketine duyduğu bağlılığı gösterir. Kendi hayalini gerçekleştirme ve bu hayali sürdürebilme arzusu, Jules'un işini tutkuyla yapmasının temel nedenidir. Ancak bu motivasyon, aynı zamanda onun üzerindeki baskıyı artırır.

Ben: *Bazen başkalarının senin nasıl görüldüğünü söylemesine ihtiyacın var. Sen harika bir patronsun. Çalışanların seni seviyor ve işin her şeyden önce geliyor.*

Bu diyalog, Ben'in Jules'un motivasyonunu yükseltmek ve özgüvenini artırmak için kullandığı bir destek sözüdür. Bu, dışsal motivasyonun bir örneğidir; Jules, çalışanlarının ve çevresindeki insanların desteğiyle daha motive olur.

Resim 3: Motivasyon dair bir görsel



Kaynak: justwatch.com, Erişim Tarihi: 05.09.2024

3.4. Çatışma (Kuşak Farklılıkları) Unsuruna Yönelik Bulgular

Filmde, Ben ve diğer genç çalışanlar arasında belirgin bir kuşak farkı gözlemlenir. Ben, eski iş kültürüne ve değerlerine bağlı bir çalışan iken; genç çalışanlar, daha serbest bir çalışma tarzını tercih etmektedir. Kuşak farklılıkları çerçevesinde analiz edildiğinde, gençlerin teknolojiyi yoğun kullanımı, esnek çalışma beklentileri ve daha hızlı kariyer beklentileri Ben'in çalışma yaklaşımından farklılık gösterir. Bu kuşak farkları, çatışma yaratabileceği gibi aynı zamanda karşılıklı öğrenme fırsatlarını da sunar. Filmde, Ben'in genç çalışanlara iş disiplini aşılaması, gençlerin ise ona yeni teknolojilere uyum sağlamasında yardımcı olmaları, bu anlamda etkili bir kuşaklar arası öğrenme örneği olarak değerlendirilir. Filmde karakterler arasında geçen bazı diyaloglar çatışmaya dair bizlere ip ucu vermektedir. Bu diyaloglardan bazıları:

Genç çalışan: *Neden e-postanı açmıyorsun, Ben? Sana önemli bir dosya gönderdim.*

Ben: *E-posta değil, yüz yüze konuşmayı tercih ederim. Daha etkili değil mi?*

Bu diyalog, Ben'in Baby Boomer kuşağına özgü yüz yüze iletişim tercihini, genç çalışanların teknoloji odaklı iletişim yöntemleriyle karşılaştırıyor. Başlangıçta bu, küçük bir çatışma yaratırken, Ben'in esnekliği ve öğrenme isteği sayesinde bu fark bir sorun olmaktan çıkıyor.

Ben: *İşe takım elbisesiz gelmek bana garip geliyor. Bu biraz saygısızlık gibi hissettiriyor.*

Genç çalışan: *Ama burası bir start-up. Rahat olmamız bekleniyor. Ciddi görünmek yerine işlerimizi iyi yapmamız daha önemli.*

Ben, iş yerinde giyinmenin bir disiplin göstergesi olduğuna inanırken, genç çalışanlar rahatlık ve esneklik odaklı bir yaklaşımı benimser. Bu diyalog, kuşaklar arasındaki profesyonellik anlayışındaki farkı ortaya koyar.

Ben: *Bir iş tamamlandığında, bir teşekkür notu ya da bir telefon araması yapmak daha anlamlıdır. Her şeyi mesajla halletmek biraz samimiyetsiz olmuyor mu?*

Genç çalışan: *Ama mesaj çok hızlı ve kolay. Neden daha fazla zaman harcayalım ki?*

Bu diyalog, Ben'in geleneksel iş yapma anlayışı ile genç çalışanların hız ve pratiklik odaklı iş anlayışı arasındaki çatışmayı gösterir. Ben, iletişimde samimiyet ve kişisel dokunuşun önemini vurgular, genç çalışanlar ise verimlilik peşindedir.

Resim 4: Çatışmaya dair bir görsel



Kaynak: beyazperde.com, Erişim Tarihi: 01.10.2024

SONUÇ

Bu çalışmada, *Stajyer* filmi, örgütsel davranışın temel unsurları olan örgüt iklimi, liderlik, motivasyon ve çatışma bağlamında incelenmiştir. Film, farklı yaş gruplarından bireylerin aynı iş ortamında nasıl iş birliği yaptıklarını, liderlerin karşılaştıkları zorlukları ve örgüt içindeki dinamiklerin çalışanlar üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Çalışmanın yöntemi, betimsel analiz yaklaşımına dayanmaktadır. Filmdeki olaylar ve karakterlerin davranışları, örgütsel davranış teorileri çerçevesinde detaylı bir şekilde incelenmiş, teorik kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Bu yöntem, görsel materyallerin sistematik bir şekilde değerlendirilmesine olanak sağlamış ve film ile örgütsel davranış literatürü arasındaki ilişkiyi somutlaştırmıştır.

Bulgulara göre, filmdeki örgüt iklimi, yenilikçi, samimi ve esnek bir yapıyı yansıtmaktadır. Çalışanlar arasındaki güçlü sosyal bağlar, açık ofis düzeni ve liderin katılımcı tutumu, şirketin olumlu bir örgüt iklimine sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, artan iş yükü ve büyüme süreci zaman zaman stres yaratmakta ve bu da örgüt ikliminin dengesini geçici olarak bozmaktadır. Bu durum, örgüt ikliminin dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve liderlerin bu dengeyi korumada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Liderlik bağlamında, Jules Ostin'in dönüştürücü liderlik özellikleri ve Ben Whittaker'ın doğal liderlik yetenekleri ön plana çıkmaktadır. Jules, çalışanlarına ilham veren, onlara değer veren bir lider olarak öne çıkarken, zaman zaman kontrolü elden bırakmama eğilimi liderlik gelişimine yönelik bir alan olarak dikkat çekmektedir. Ben ise deneyimiyle rehberlik ettiği kişiler üzerinde olumlu bir etki yaratarak, liderliğin yaş veya pozisyona bağlı olmadığını göstermektedir.

Motivasyon açısından, filmde hem içsel hem de dışsal motivasyon unsurları dikkate alınmıştır. Jules, şirketinin başarısını sürdürme arzusuyla motive olurken, Ben'in motivasyonu, yeniden iş hayatına dönerek aidiyet duygusunu pekiştirme ve tecrübelerini paylaşma isteğinden kaynaklanmaktadır. Film, farklı motivasyon

kaynaklarının iş ortamındaki etkilerini ve kuşak farklılıklarına rağmen bireylerin motive olabileceği ortak noktaların bulunabileceğini ortaya koymaktadır.

Çatışma yönetimi açısından, filmde bireysel ve örgütsel düzeydeki çatışmalar ele alınmıştır. Özellikle kuşaklar arası çatışmalar ve farklı iş yapma tarzlarından kaynaklanan anlaşmazlıklar dikkat çekmektedir. Ancak, bu çatışmalar açık iletişim, empati ve karşılıklı öğrenme ile başarıyla çözülmüştür. Bu, etkili çatışma yönetiminin iş yerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, *Stajyer* filmi, örgütsel davranışın çeşitli boyutlarını etkileyici bir şekilde sergilemekte ve modern iş dünyasında karşılaşılan zorluklara dair önemli ipuçları sunmaktadır. Film, liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların motivasyonunu ve performansını doğrudan etkilediğini, çatışmaların ise doğru yönetildiğinde hem bireylerin hem de örgütün gelişimine katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Betimsel analiz yöntemiyle yapılan bu çalışma, örgütsel davranış teorilerinin pratikte nasıl işlediğini somut bir şekilde ortaya koymakta ve bu teorilerin iş dünyasında uygulanabilirliğine dair önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

KAYNAKÇA

Adler, E. S. (2016). The intern: A film review. *Sociology Between the Gaps: Forgotten and Neglected Topics*, 2(1), 7. Erişim adresi: <https://digitalcommons.providence.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=sbg>

Akkirman, A. D. (1998). Etkin çatışma yönetimi ve müdahale stratejileri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2), 1-11. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/211510>

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers.

Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118802717>.

Arslantaş, H. İ., & Özkan, M. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin çatışma yönetimi yaklaşımlarının incelenmesi. Erişim adresi: *Kastamonu Education Journal*, 20(2), 555-570. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/806963>

beyazperde.com: <https://www.beyazperde.com/filmler/film-206217/>. Erişim Tarihi: 01.10.2024

Biber, M. (2019). "Lider Yöneticilik". *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2(2), 183-97. doi: 10.33416/baybem.523611.

Bilgili, H. & Karacan Özdemir, N. (2020). Stajyer filminin ileri yaştaki bireylerin yaşam rollerindeki değişimler açısından incelenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1), 82-99. doi: 10.18863/pgy.722104

Caday, M. A. T., & Leovigildo, L. D. (2023). Organizational leadership skills theory and practice: A guide to management system. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(1), 0-69. DOI: 10.47191/ijsshr/v6-i10-69

Daft, R. L. (2015). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. 10(1), (Çev: T. Özmen), Ankara: Nobel.

Demir, M. (2010). Örgütsel çatışma yönetiminde duygusal zekanın etkisi: Konaklama işletmelerinde iş görenlerin algılamaları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 199-211. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151971>

Demirağ, B., & Çelik, M. (2019). Lider davranış özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 1-21. <https://doi.org/10.20875/makusobed.401700>

Dike, E. E. (2018). Motivation and organizational performance: Problems and prospects. *Journal of Policy and Development Studies*, 11(5), 21-30. <https://doi.org/10.12816/0047546>

Düşükcan, M. (2018). İş örgütlerinde çatışmaların oluşum kaynakları ve türleri: Büyük ölçekli sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 32-43. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1725358>

Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/69870>

Fairholm, G. W. (1994). *Leadership and the culture of trust*. New York: Bloomsbury Publishing

Fajana, S. (2002). Human resource management: An introduction. *Lagos: Labofin and Company*.

Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/40668/415193>

Friedlander, F., & Greenberg, S. (1971). Effect of job attitudes, training, and organization climate on performance of the hard-core unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 287-295. <https://doi.org/10.1037/h0031532>

Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235549>

İmirlioğlu, İ. (2005). İş yaşamında çatışma. *Verimlilik Dergisi*, 3, 105-124. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/30711/331882>

justwatch.com: <https://www.justwatch.com/tr/film/stajyer>. Erişim Tarihi: 05.01.2024.

Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/98084>

Karcioğlu, F. (2010). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29932>

Karcioğlu, F., & Alioğulları, Z. D. (2012). Çatışmanın nedenleri ve çatışma yönetim tarzları ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30271>

Karip, E. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Koçel, T. 2014. *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Manzoor, Q.-A. (2011). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1). <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>

Mullins, L. J. (2010). *Management and organisational behaviour*. New York: Prentice Hall.

Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>

Özdemir, N. (2018). Okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışma ve çatışma yönetim stilleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(2). Erişim adresi: <http://cujos.cumhuriyet.edu.tr/en/download/article-file/594205>

Özdemir, S. & Ardic, K. (2019). Tersine Mentorluk Üzerine Bir Değerlendirme: The Intern (Stajyer) Filmi Örneği. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 137-146. <https://doi.org/10.18394/iid.596167>

Schneider, B., Salvaggio, A. N., & Subirats, M. (2002). Climate strength: A new direction for climate research. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 220-229. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.220>

Sel, V., (2015, Ekim 06). Stajyer Filmi (The Intern). Erişim adresi: <https://volkansel.com/stajyer-filmi-the-intern.html/>.

Sherman, S., Hadar, I., & Luria, G. (2018). Leveraging organizational climate theory for understanding industry-academia collaboration. *Information and Software Technology*, 98, 148-160. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.12.006>

Sökmen, A., & Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas modeli kapsamında yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve tekstil işletmelerinde bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 1-19. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/842796>

Tıkıroğlu, A. N. Y. (2019). *Yöneticilerin örgüt kültürü ve liderlik davranışları algılamalarına yönelik Denizli ilinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=mK198bpirTequs5T8aa85w&no=FZSk0AsHLLq5rXXongQpNw>. Erişim: 05.09.2025

Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayımları.

Topaloğlu, T. (2006). *Girişimcinin motivasyonel ve bilişsel kişilik özellikleri: Girişimci ve yöneticilerin öğrenilmiş (manifast) gereksinimleri ve kontrol odaklarının kıyaslanmasına yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. Erişim: 01.09.2024

Topaloğlu, C., & Boylu, Y. (2006). Örgütsel çatışmaların türleri: otel işletmeleri açısından ayrıntılı bir inceleme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16. 1-27. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/217326>

Ünlü, F. S., & Eroğlu, D. T. (2020). Çatışma eylem stilleri. *Kurgu*, 28(1). 119-137. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1179327>

Ünsar, A. S. İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/321605>

Yukl G. (2010). *Leadership in organizations*. New York: Prentice Hall.

Young, P. T. (1961). *Motivation and emotion: A survey of the determinants of human and animal activity*. New York: Wiley. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1961-35095-000>

- **Etik kurul onayı:** Etik kurul onayına ihtiyaç bulunmamaktadır.
 - **Yazar katkı oranları:** “Stajyer Filminin Örgütsel Davranış Açısından İncelenmesi: Örgüt İklimi, Liderlik, Motivasyon ve Çatışma Üzerine Bir Okuma” başlıklı bu çalışmanın örgütsel davranış literatür yazımında İnan Kaynak (birinci yazar) %65, Mustafa Gülsün (ikinci yazar) %35; Stajyer filminin konusunun yazımında Mustafa Gülsün (ikinci yazar) %50, Ebru Gülbuğ Erol (üçüncü yazar) %50; amaç, yöntem ve bulgular kısmının yazımında ise Ebru Gülbuğ Erol (üçüncü yazar) %100 oranında katkı sağlamıştır.
 - **Çıkar çatışması:** Çıkar çatışması bulunmamaktadır.
 - **Finansal destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
-

- **Ethics committee approval:** There is no need for ethics committee approval.
- **Author contribution rate:** In this study titled “An Investigation Of The Movie The Intern In Terms Of Organizational Behavior: A Reading On Organizational Climate, Leadership, Motivation and Conflict”, İnan Kaynak (first author) contributed 65% and Mustafa Gülsün (second author) 35% to the organizational behavior literature writing; Mustafa Gülsün (second author) 50% and Ebru Gülbuğ Erol (third author) 50% to the writing of the subject of the Intern movie; and Ebru Gülbuğ Erol (third author) 100% to the writing of the purpose, method and findings section.
- **Conflict of interest:** There is no conflict of interest.
- **Grant support:** The author declared that this study has received no financial support.

Bu çalışma araştırma ve yayın etiğine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

This study was carried out in accordance with research and publication ethics.