

## نقد فیلم مارجین کال با تصمیم‌گیری اخلاقی در شرایط بحرانی

محمد رضا حمیدی زاده\*

فاطمه اردو\*\*

### چکیده

هدف از نگارش این مقاله نقد محتوایی فیلم مارجین کال (درخواست نهایی)، ارزیابی سکانس‌های فیلم‌نامه، دیالوگ‌های بازیگران، نحوه رفتار سازمانی و سایر مباحث مدیریتی بر اساس تصمیم‌گیری درست و اخلاقی مدیران در شرایط بحرانی است. روش تحقیق تحلیلی توصیفی از نوع محتوایی است که در مورد عکس‌العمل افراد در شرایط بحرانی به مشکل‌سازمانی پرداخته شده و از این نظر نقاط قوت و ضعف فیلم مورد بررسی و نقد قرار گرفته است. از مهمترین نقاط قوت، فیلم‌نامه قوی است که تقریباً تمامی مباحث مدیریتی در زمان بحران، در آن گنجانده شده است. کارگردان تمامی دیالوگ‌ها را به صورت کاملاً ساده و روان و مبتنی بر اصطلاحات اقتصادی به نمایش درآورده است. همچنین می‌توان به نحوه شکل‌گیری بحران در سازمان و روند معکوس تصمیمات مدیران به دور از اضافه‌گویی نیز اشاره کرد. در پایان بعد از به نمایش درآوردن تعارضات فردی در بین افراد، برگزاری جلسات متعدد، بررسی تمامی نظرات، تصمیمات و راهبردهای رقابتی و بقای سازمان، عکس‌العمل افراد در زمان بحران و تصمیم‌گیری به‌خوبی به‌نمایش درآمده است. به علاوه فقدان نوآوری در تصمیمات سازمانی هنگام غلبه بر مشکلات و تمامی تصمیمات گرفته شده مدیران، نشان از تقدم منافع سازمانی و فردی بر منافع سایر

\* استاد تمام، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)، M-hamidizadeh@sbu.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران،

f.ordoo@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

ذی‌نفعان داشت که از نقاط ضعف آن بود. در نهایت این فیلم برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب و کار به دانشجویان این رشته پیشنهاد می‌گردد.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری اخلاقی، مارجین کال، مدیریت بحران، نقدفیلم

## ۱. مقدمه

واژه بحران همواره مفاهیم دیگری مانند فشار، غافلگیری، اضطراب، سختی و شدت را به ذهن متبادر می‌کند. این تعبیر که تا حدی توأم با ابهام و کلیت است، از سوی اشخاص و گروه‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. نظامیان، سیاستمداران، مدیران، روان‌شناسان، آتش‌نشانان و نیروهای پلیس به‌طور معمول این واژه و مفهوم آن را حتی در امور روزمره خود به کار می‌برند (ره‌پیک ۱۳۸۷). برای مقابله با بحران و حل مسئله، پردازش شناخت راه‌حل برای تبدیل موقعیت مفروض به موقعیت مطلوب الزامی است، چراکه شخص حل‌کننده برای حل آن به‌طور آماده‌روش واضحی ندارد (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۷۴) و انحراف از وضعیت تعادل عمومی سازمان با محیط (Booth 1993) می‌تواند به بحرانی جدی منجر گردد و سازمان مجبور است از آن آگاهی داشته باشد. مطالعات متعدد (Brown 2019؛ Ruff & Aziz 2016؛ Zaremba 2014؛ Bevan 2019) و فیلم‌هایی همچون بی‌خوابی (Insomnia) در سال ۲۰۰۲ به کارگردانی کریستوفر نولان (Christopher Nolan)، آزمایشگر (Experimenter) در سال ۲۰۱۵ به کارگردانی میشل آلمریده (Michael Almereyda)، داوری (Arbitrage) در سال ۲۰۱۲ به کارگردانی نیکلاس جریککی (Nicholas Jarecki)، یک روز پس از فردا (The Day After Tomorrow) در سال ۲۰۰۴ به کارگردانی رونالد امریچ (Roland Emmerich)، سخت‌ترین سال (A Most Violent Year) در سال ۲۰۱۴ به کارگردانی جی سی چاندور (J.C. Chandor)، دو روز، یک شب (Two Days, One Night) در سال ۲۰۱۴ به کارگردانی جی دارندن و ال دارندن (J. Dardenne and L. Dardenne)، شکار (The Hunt) در سال ۲۰۱۲ به کارگردانی توماس ویتبرگ (Thomas Vinterberg) در پاسخ به تعاملات پیچیده بین عدم تعادل عمومی سازمان با توجه به کسب و کارها و سرمایه‌گذاری‌ها گواه این مدعا هستند.

فیلم انتقادی مارجین کال به کارگردانی جی سی چاندور (J.C. Chandor) به بررسی اوج بحران مالی آمریکا در سال ۲۰۰۸ می‌پردازد و در سه پرده موضوعات مهمی را به چالش می‌کشد؛ ابتدا شکل‌گیری بحران را به‌صورت حرفه‌ای در ذهن بیننده جا می‌اندازد،

سپس به روند معکوس در مورد علل اشتباهات و راهبردهای مدیران می‌پردازد. و در نهایت تصمیم‌نهایی مدیران را به تصویر می‌کشد که تمامی کارکنان از پایین‌ترین تا عالی‌ترین سطوح سازمانی تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند. تمرکز مارجین کال بر انگیزه‌ها، رفتارها، توجیهات و تصمیمات افراد در موقعیت‌هایی است که برای طیف گسترده‌ای از ذینفعان، آثار و عواقب بسیار مخربی به همراه دارد و آنها را در قالب اصول اخلاقی موجه به‌تصویر می‌کشد. فیلم‌هایی در مورد نقض حقوق بشر کشورهای جهان سوم (The Constant Gardener 2005)، لابی و لابی‌گری (Thank you for smoking 2005) در حوزه نقد اخلاق حرفه‌ای ساخته شده‌اند که مارجین کال مجموعه‌ای از این موضوعات را نیز شامل می‌شود. همچنین مارجین کال به طور انتقادی ارتباط بین رفتار و شیوه‌های بانک‌های سرمایه‌گذاری و ارزش‌های اجتماعی گسترده‌تر را بررسی می‌کند و می‌تواند به عنوان جایگزین آن فیلم‌هایی باشد که دنیای فروشندگان (مانند فیلم: Glengarry Glenn Ross 1992) و سرمایه‌گذاران (مانند فیلم: Other People's Money 1991) را به تصویر می‌کشد و به مواردی اشاره می‌کند که از بطن آن می‌توان درس‌هایی جهت رفتارها و تصمیم‌گیری‌های انسانی شرکت‌ها استخراج نمود. در واقع این بررسی به توسعه تعدادی از مقالات علمی در زمینه اخلاق حرفه‌ای کسب و کار کمک می‌کند. به عبارت دیگر، در این خصوص دو رویکرد حاکم است؛ در رویکرد اول، برای تعیین ارزش آموزشی فیلم‌های خاص (Berger and Pratt 1998) میان دانشجویان یا تغییر نگرش‌های اخلاقی آنان، فیلم‌هایی با محوریت اخلاق حرفه‌ای کسب و کار نمایش داده می‌شود (Cox et al 2009) و در رویکرد دوم، نویسندگان موضوعات خاصی (Shaw 2004; Champoux 2006; Biktimirov and Cyr 2012) را بر اساس کاربرد نظریه‌های اخلاقی نقد می‌کنند. این مطالعه به سبب ارائه مجموعه‌ای از موضوعات (James 2000; Anand et al 2004; Heath 2008; Roberts 2001) و عوامل موثر بر رفتارها، توجیهات، انگیزه‌ها و تصمیمات اعضای سازمان، رویکرد دوم را شامل می‌شود. در نتیجه هدف نهایی این پژوهش، کشف موضوعات مهم فیلم در شرایط بحرانی برای تصمیم‌گیری اخلاقی است که می‌توان از آنها برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب و کار و تحریک تفکر نقاد دانشجویان استفاده نمود.

## ۲. چارچوب نظری پژوهش

### ۱.۲. تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی

تصمیم‌گیری فرآیندی است که در پی آن راهی برای حل مسئله و یا انجام کاری انتخاب می‌شود (رضاییان ۱۳۹۵: ۵۷). اغلب مدیران تصمیم‌گیری را رخدادی منفرد می‌پندارند که در یک لحظه مشخص از زمان به وقوع می‌پیوندد؛ اما در حقیقت، تصمیم‌گیری فرآیند آمیخته با بازی نهایی قدرت، سیاست‌ها، اختلافات شخصی و تاریخچه سازمانی است. رهبرانی که قدرت تشخیص این موضوع را دارند، تصمیماتی به مراتب بهتر از آن‌هایی می‌گیرند که کماکان بر این تصور پای می‌فشارند که تصمیمات، رخدادهایی هستند و تنها در کنترل ایشان است. از همین رو گفته می‌شود بعضی از فرآیندهای تصمیم‌گیری مؤثرتر و کارآمدتر از برخی دیگر هستند (گاروین ۲۰۰۱: ۴۵). بعد مهم مسأله، تغییر در زمان و مکان است. زیرا مسائل را در دل زمان و مکانی مرتبط با خود می‌توان، بررسی، تحلیل و حتی تجزیه کرد. البته این امر هنگامی بروز می‌کند که پدیده از یکی این جنبه‌ها فاصله بگیرد؛ زمان، مکان، شرایط، نظام ارزشی، کارکرد و تطابق منافع با ارزش‌های دسته‌بندی آن (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۹۳-۹۴) به دلیل گستره موضوع تصمیم‌گیری، رهیافت‌های مختلفی در تعریف و تبیین فرایندهای تصمیم‌گیری شکل گرفته‌است. برای مثال، در یکی از الگوهای حل مسئله می‌توان شکل ۱ را پیگیری کرد:



شکل ۱. چرخه مراحل تصمیم‌گیری در بحران (الگوی حل مسئله)

در واقع هریک از مراحل فوق حاوی مسائل و پرسش‌های ظریف‌تری است که مدیریت تصمیم‌گیری باید به آن‌ها پاسخ دهد.

شرایط خاص بحرانی، ویژگی‌ها و ملاحظات با خود به همراه دارد که می‌تواند بر انتخاب‌های تصمیم‌گیران مؤثر باشد.

ویژگی‌های بحران ذهن، تصمیم‌گیران را به شدت تحت فشار قرار می‌دهد تا سرعت و دقت را در بالاترین مراتب انتخاب خود اعمال کنند. مدیران بحران باید با روش‌ها و مهارت‌های روان‌شناختی که در کنترل اضطراب و فشار در موقعیت‌های تصمیم‌گیری مؤثر هستند، آشنا باشند (Flin 2005:6). هر نوع تصمیم‌گیری می‌تواند خطاها یا هزینه‌های را در برداشته باشد (برچر ۱۳۹۴: ۱۲۳) همچنین درجه اجماع در شرایط تصمیم‌گیری اهمیت زیادی دارد، اما در شرایط بحرانی به‌ویژه هرچه زمان کوتاه‌تر باشد، اجماع و قاطعیت در تصمیم‌گیران بیش از هر شرایط دیگری ضروری است (راینسون ۱۳۷۸: ۱۲۲). به علاوه، کوتاه بودن زمان پاسخگویی به تهدید و نگرانی‌های فوری تصمیم‌گیران موجب می‌شود که تصمیم‌گیری با محدودیت‌هایی روبه‌رو شود. در شرایط بحرانی، مدیریت سنجیده‌تر و دقیق‌تر عمل می‌کند اما محدودیت‌هایی چون اطلاعات ناکافی، راه‌حل‌های محدود و در شرایط بحرانی، کمبود اعتماد و محدود شدن مشاوران وفادار تصمیم‌گیری را با دشواری روبه‌رو می‌سازد (همان: ۱۲۵) در هر حال، ویژگی‌های یادشده در کنار سایر ملاحظات، تصمیم‌گیری در شرایط بحران را سخت‌تر و حساس‌تر می‌سازد. از سوی دیگر، شروع یک بحران ممکن است به نقاط دیگر یعنی کاهش، افزایش یا خاتمه بحران منتهی شود. تمایل تصمیم‌گیران و طرف‌های بحران به انتخاب هر یک از نقاط یادشده می‌تواند جهت‌گیری تصمیم‌گیری را مشخص سازد. عقب‌نشینی، چانه‌زنی، سازش و مذاکره، افزایش خشونت، اقدامات تحریک‌کننده و ... از انتخاب‌های مختلف تصمیم‌گیران در شرایط بحرانی است. ورشکستگی هر ساله، هزینه‌های بسیاری بر اقتصاد کشور تحمیل می‌کند. افزایش تعداد بنگاه‌های اقتصادی، معضل انسانی را همراه با قابلیت‌های بالای ضعف نیروی کار در کسب‌وکار و فقدان راهبردهای مدبرانه به همراه دارد که لازمه خروج از تله ورشکستگی فرهنگ کار تیمی، شناخت فرصت‌ها و راهکارهای مواجهه با تهدیدات و چگونگی تبدیل ضعف‌ها به قوت‌ها با رویکرد علمی است (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۱۴۱) که در این فیلم به‌صورت کاملاً حرفه‌ای تمامی روند شکل‌گیری بحران و کشف آن توسط کارمندان شرکت و روند معکوس در مورد علل بحران، تصمیمات مدیران و برگزاری جلسات مختلف، جستجوی گزینه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات، تعیین احتمالات و برآورد تعیین میزان خسارت در بحران به وجود آمده است. و شرایط زمانی دخیل در بحران را به‌خوبی

به‌نمایش می‌گذارد که چگونه ارزش‌ها دستخوش تغییرات می‌شوند و نظرات افراد در شرایط خاص تغییر پیدا می‌کند؛ و مدیران سازمان سعی دارند با بکارگیری تمامی روش‌های ممکن حتی غیراخلاقی شرکت را از خطر ورشکستگی نجات دهند.

## ۲.۲ تصمیم‌گیری سازمانی

فرایند شناسایی و حل مسائل سازمان است. این فرایند شامل دو مرحله اساسی است: سازمان‌ها ترکیبی از مدیرانی را در خود دارند که تصمیم‌گیری‌های عقلایی و یا شهودی انجام می‌دهند، با این تفاوت که در یک سازمان، تنها یک مدیر نیست که تصمیم می‌گیرد، بلکه علاوه بر مدیران متعدد در شناخت مسئله و راه حل‌های آن، تعدادی از بخش‌ها و ادارات، نظرات متفاوت و حتی سازمان‌های دیگر دخالت دارند. به علاوه ساختار داخلی سازمان و درجه ثبات محیط خارجی سازمان (Miser 1993) نیز بر تصمیم‌گیری سازمانی موثرند.

## ۳.۲ تصمیم‌گیری مشارکتی (گروهی)

توازن درگیری مدیران و زیردستان در تصمیم‌گیری و فعالیت‌های حل مسئله است. به‌طور کلی مشارکت کارکنان فرآیندی است که در آن، نفوذ میان افرادی که در سطوح سلسله مراتبی یکسان نیستند به اشتراک گذاشته شده است (Muindi 2011). در این رویکرد، معیارهای سیستم مورد مطالعه، به طور مستقیم و غیر مستقیم مورد استفاده قرار گرفته و درهم تنیدگی سیستم‌های گسترده، مشخص و مدیریت می‌شوند. از این‌رو دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، سیستم امکان‌پذیر می‌شود (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۲۴۱) مشارکت در تصمیم‌گیری به‌عنوان جنبه‌ای انسانی در سازمان، اغلب به منزله وسیله‌ای مناسب برای برانگیختن افزایش کارایی کارکنان به کار می‌رود. در این فرآیند، مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شریک می‌شوند (حمیدی و آصفی ۱۳۸۹). تحلیل پابرجا و استوار بودن روشی برای راه‌حل‌یابی بر اساس تجمع تناقضات است. این تناقضات را می‌توان با ارزیابی شرایط درونی پدیده، انتخاب‌های جذاب آینده، بازنگه‌داشتن راه انتخاب آن‌ها با در نظر گرفتن شرایط آینده و پذیرش ناشناخته بودن وقایع آن حل کرد. سازمان‌ها با شناخت بیشتر آشفتگی محیط، نیازمند تصمیم‌گیری بادوام هستند؛ اما در این تصمیم‌گیری‌ها روابط بین عوامل آشکار و پنهان و ناشناخته، مشخص و قابل پیش‌بینی

نخواهد بود (حمیدی زاده ۱۳۹۷: ۲۷۰). در این فیلم کارگردان با استفاده از منابع و اطلاعات موجود هدف سازمانی و با دادن ایجاد انگیزه در کارکنان و پاداش‌های مالی سعی می‌کند، همراهی تمامی کارکنان در مورد تصمیم نهایی مدیران ارشد را به‌نمایش بگذارد تا در نهایت تصمیمات مدیران باعث جلوگیری از ورشکستگی شرکت و بقای آن شود و در صحنه رقابت پابرجا بماند.

### ۳. روش تحقیق

هدف از انجام این پژوهش شناسایی نقاط قوت و ضعف فیلم درخواست نهایی (مارجین کال) با استفاده از روش تحقیق تحلیلی توصیفی است. در ابتدا توصیف اجمالی فیلم، دیالوگ‌ها، متن فیلم‌نامه، نحوه بیان، و سپس تصمیمات مدیران و کارکنان در شرایط بحرانی و عکس‌العمل افراد در آن شرایط نسبت به مشکل سازمانی با اصول مدیریت، به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

### ۴. معرفی کلی اثر از نظر محتوا

مارجین کال (Margin Call؛ درخواست نهایی) نام فیلم درامی است که در سال ۲۰۱۱ به کارگردانی جی.سی. چاندور ساخته شد. این فیلم موفق شد در رشته بهترین فیلم‌نامه غیراقتباسی، نامزد جایزه اسکار شود. مارجین کال به شروع بحران اقتصادی سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ در ایالات متحده آمریکا می‌پردازد. در این فیلم که شخصیت‌های اصلی آن در جدول ۱ معرفی شده است، تأکید به بخشی از سیستم مالی است که در آن دلان بورس با ترندهای خود با سرمایه دیگران بازی می‌کنند و از آن نردبانی برای پیشرفت خود می‌سازند.

جدول ۱. معرفی شخصیت‌های فیلم مارچین کال، ۲۰۱۱

توضیحات	اسامی بازیگران	شخصیت‌های فیلم
تحلیلگر ارشد، ۲۸ ساله که دارای مدرک دکتری در رشته فیزیک نجومی از دانشگاه ام آی تی است. او فردی است که خطر را در رابطه با دارایی‌های شرکت کشف می‌کند، اما ظاهراً شخصیتی مستقل در طول فیلم دارد.	Zachary Quinto	پیتر سالیوان (Peter Sullivan)
رئیس سابق مدیریت ریسک، که در ابتدای فیلم توسط مدیر خود (سارا روبرتسون) اخراج می‌شود. او شروع به توسعه مدل ریسک کرده بود و ادامه کار خود را به پیتر سپرد. او که در رابطه با مدل تجاری شرکت نگران بود و نگرانی‌هایش در ابتدای فیلم توسط مدیرانش جدی گرفته نشد.	Stanley Tucci	اریک دیل (Eric Dale)
رئیس دفتر بازرگانی پیتر سولیوان بوده که در کشف خطر بزرگ شرکت نقش داشت و یافته‌های پیتر را به مراتب سازمانی و رؤسای خود گزارش می‌دهد.	Paul Bettany	ویل امرسون (Will Emerson)
مدیر اجرایی فروش با بیش از ۳۰ سال سابقه بوده که نظری می‌رسد به استانداردهای حرفه‌ای (حفظ روابط بلندمدت و دو طرفه پایدار با مشتریان و شرکای تجاری شرکت) باور دارد. هرچند که در نهایت او هم به تصمیم نادرست و غیراخلاقی در جهت حفظ منافع سازمان تن می‌دهد.	Kevin Spacey	سام راجرز (Sam Rogers)
سرپرست مدیریت ریسک با بیش از ۳۵ سال است. سارا در ابتدا به نگرانی‌های اریک دیل در مورد خطر ابتلا به ریسک شرکت بی توجه بود، هر چند که در نهایت مجبور به تأیید آن اظهارات شد. او در آخر به خاطر منافع شرکت اخراج می‌شود.	Demi Moore	سارا روبرتسون (Sarah Robertson)
جارد کوهن، مدیر بخش سرمایه‌گذاری و ۴۳ ساله است. او بود که تصمیم گرفت سهام شرکت حتی با حداقل ارزش و نیز به قیمت از دست دادن مشتریان و نجات شرکت فروخته شود.	Simon Baker	جارد کوهن (Jared Cohen)
مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره و شخصیتی قوی است که تنها به منافع شرکت فکر می‌کند و به نظر می‌رسد که سواد دانشگاهی ندارد. او از حراج سهام شرکت به خاطر بقای آن حمایت می‌کند.	Jeremy Irons	جان تولد (John Tuld)

پدر ابتدای فیلم ساعات آغازین روز را نشان می‌دهد که در آن تعداد زیادی از کارمندان اخراج می‌شوند. آن‌هایی که می‌روند «خوب» و آن‌هایی که می‌مانند «بهتر» هستند. این امر نشانگر معیاری ساده برای تعدیل نیروی بازار در وضعیت بحرانی است و سود شرکت پایین آمده، در نتیجه بخشی از هزینه‌های جاری باید کاسته شود. این سکانس حس



اضطراب را در بین کارکنان نشان می‌دهد و مدیر در صحنه به کارکنان می‌گوید که به افراد اخراج‌شده نگاه نکنند و به کار خود مشغول باشند. در این هنگام یکی از مدیران اخراجی بنام اریک دیل در حال انجام پروژه‌ای برای پیتر سالیوان از اعضای دیگر شرکت است که در صحنه‌ای خانم مدیر پروژه تعدیل نیرو، اریک دیل و سایر کارکنان را در زمینه تصمیم شرکت متقاعد می‌کند که این شرکت، نه به خاطر دلایل شخصی و تصمیمات فردی و سلیقه‌ای بلکه به خاطر منافع کلی سازمان تصمیم به این کار گرفته است و سعی دارد از اعتراض کارکنان به شرکت جلوگیری کند و سابقه شرکت را در قبال کارکنان خوب جلوه دهد. و حمایت‌های مالی و روانی سازمان به کارکنان اخراج‌شده از جمله؛ حقوق بیکاری بیمه درمانی برای ۶ ماه و شرایط حقوقی افراد حفظ می‌شود تا افراد بتوانند شغل مناسب پیدا کنند. یکی از کارکنان شرکت کارت خود را به اریک دیل می‌دهد که در صورت برخورد با مشکلی در زندگی شخصی، شرکت از آن‌ها حمایت کند. و تصمیم ضرب‌الاجلی شرکت در زمینه رد یا پذیرش شرایط توسط کارمندان و رعایت اصل حفاظت از اطلاعات در زمان اخراج به‌گونه‌ای بود که فردی به‌عنوان محافظ با اریک دیل فرستاده شد تا وسایل شخصی‌اش را از دفتر بردارد و تا بیرون شرکت همراهی کند. به عبارت دیگر؛ اریک دیل، نمونه فردی متعهد حتی در زمان اخراج خود در چندین صحنه به مدیران شرکت گوشزد می‌کند که روی یک پروژه حیاتی کار می‌کند و این امر آینده شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. و اینکه آقای دیل مدیر کاهش بحران است و در یک قسمت حیاتی کار می‌کند که تعدیل نیرو در این قسمت کار اشتباهی است؛ و اینکه در صحنه‌ای که اریک دیل دارد وسایل شخصی‌اش را جمع‌آوری می‌کند با مدیرش در زمینه اخراج و شخصی بودن اخراجش صحبت می‌کند. مدیر اصل بی‌طرفی و پرهیز از تعارض و تشنج را در شرکت ایفا می‌کند؛ و این اخراج را به بدشانسی ربط داده دوباره دیل تعهد خود را با یادآوری حیاتی بودن پروژه به مدیر مستقیم خود بازگو می‌کند و در نهایت در جلوی آسانسور و قدردانی کارمند تازه‌وارد از رئیس خود بابت زحماتش و هنگام خداحافظی یک فلش حاوی اطلاعات مهم را به کارمند خود می‌دهد تا نگاهی به آن بی‌اندازد. سم در صحنه‌ای به کارکنان باقی‌مانده در شرکت انگیزه می‌دهد و می‌گوید که آن‌ها خوب بودن و اینکه همیشه بهترین باقی می‌مانند با توجه به اینکه در تمام شعب شرکت تعدیل نیرو صورت گرفته ولی همیشه در طول ۱۰۰ سال سابقه شرکت بهترین‌ها بودند که شرکت را حفظ کرده‌اند. و تعهد کارکنان به شرکت حتی در ساعات غیراداری و در زمان تعطیلات و

برگزاری جلسات متعدد برای رفع مشکل شرکت را نشان می‌دهد. و پیتتر که قرار است طرح اریک را ارزیابی و تکمیل کند، بعد از ساعت کاری در حال بررسی نمودارها متوجه می‌شود که شکست محتمل در این پروژه ممکن است منجر به ضرری شود که از سرمایه شرکت فراتر رود. علاوه بر آن پیدا کردن مشکل بحرانی در شرکت توسط کارمند جوان پیتتر سالیوان و پی بردن افراد به مشکل و ورشکستگی شرکت، نشان‌دهنده مهارت کارکنان است. و تلاش ویل امرسون برای دسترسی به اریک دیل و عدم دسترسی به خاطر مسائل حفاظتی و امنیتی شرکت یکی از سکانس‌ها است. در صحنه‌ای هنگام برگزاری جلسات هیئت مدیره، دو کارمند جوان و مدیرشان را از جلسه بیرون می‌کنند و در جهت رفع مشکل بحرانی شرکت، با استفاده از مزیت‌های رقابتی، و پیش‌بینی میزان سود و ضرر شرکت راه‌حل‌های بهینه‌ای را جهت مقابله با شرایط بحرانی، با مشورت و همفکری اعضا اتخاذ می‌کنند. در سکانسی دیگر، در زمان برگزاری جلسه بر لزوم وجود تمامی افراد مطلع با حضور مدیرکل شرکت آقای جان تولد برای رفع مشکل و جلوگیری از مخفی‌کاری مشکلات توسط کارکنان به تمامی کارکنان گوشزد می‌شود. در واقع در جلسه و بر اساس ماهیت اصلی محیط بازار، مدیران از دستورات اطاعت می‌کنند. و برای جذب مشتری و وفادار کردن آنان از مزیت‌های و سیاست‌های رقابتی استفاده می‌شود و تمامی مدیران برای حفظ و بقای سازمان به هر طریقی تلاش می‌کنند. کارمندان چانه‌زنی نمی‌کنند (مدیران یک حرف را یک‌بار می‌زنند و کارکنان گوش می‌دهند و بحث نمی‌کنند). تمام افراد با وجود غیراخلاقی بودن تصمیم نهایی سازمان که در چندین صحنه از فیلم به صورت واضح مشهود بود، اما با تصمیمات سازمان هم‌رأی هستند. در صحنه‌ای نشان داده شده مدیر تولد و کارمند زیردستش سام راجر به راحتی جهت تأمین منافع و بقای شرکت افراد و مشتریان را قربانی می‌کنند. به علاوه در جهت همراهی حتی افراد اخراج شده با این تصمیمات، اریک دیل با سیاست‌های تشویقی، حمایتی و سوسه‌انگیز و یا تهدیدآمیز به شرکت بازگردانده می‌شود. همچنین گفتگوی تولد با سارا رابرتسون و انجام توافق نهایی برای جذب مشتریان در آینده‌سازمانی و اعتماد کردن آن‌ها به شرکت با گرفتن قربانی (افراد) یادآور این امر بود. در این گفتگو اریک دیل در مورد پلی که در زمانی جوانی ساخته توضیح می‌دهد که یک تصمیم درست چه تأثیری می‌تواند بر روی زندگی افراد داشته باشد و باعث صرف هزینه‌ها و بالا بردن کیفیت زندگی آنان شود. مدیر در پاسخ کارمند تعدیل شده اشاره می‌کند که افراد سلاقی و علائق مختلفی دارند و بعضی‌ها دوست دارند

مسیر بیشتری را تا خانه رانندگی کنند و هزینه و وقت صرف کنند. این امر نشان می‌دهد که منافع شرکت به منافع فردی علی‌رغم میل باطنی افراد تقدم دارد. در صحنه‌ای دیگر مدیر تولد و زیردستش سام راجر نشان داد که کارکنان بنا بر شرایط از آینده شغلی‌شان اطمینان ندارند و با سابقه‌ها برای مشکلات پیش آمده به جوانان دلداری می‌دهند. در نهایت سازمان برای جلوگیری از ضرر بیشتر شرکت از هر راه‌حل و معامله‌ای برای فروش سهام و سودآوری حتی با دادن سیاست‌های تشویقی و سوسه‌انگیز به افراد برای فروش سهم حتی به افراد درجه یک خانواده از جمله مادر استفاده می‌کند. از جمله، سخنرانی مدیر سم قبل از فروش سهام و همراهی کردن افراد با تصمیم نهایی شرکت و تلاش برای ایجاد انگیزه در افراد و بقای سازمانی می‌توان اشاره کرد. معاملات درحالی پایان می‌یابد که کارمندان توسط مدیر اخراج شدند، مدیر سم راجر از افراد در مقابل مدیر تولد حمایت می‌کند، مدیر سم تصمیم به استعفا دارد و از انجام این کار ابزار پشیمانی می‌کند، مدیر تولد از سم بابت اینکه کسی در این زمینه مقصر نیست دلداری می‌دهد، سم به خاطر پول در سازمان ماندگار می‌شود. در آخر بقای شرکت با جذب افراد باهوش توسط مدیر تولد و ارتقا درجه پیتر سالیوان (با توجه به مهارتش در پیدا کردن مشکل و محاسبات دقیق) جهت اهداف سازمانی و به دست آوردن پول بیشتر را به نمایش می‌گذارد.

## ۵. علت انتخاب اثر

با توجه به اینکه این اثر یک فیلم آموزشی در زمینه مدیریت سازمانی، رفتار سازمانی و نحوه برخورد با بحران در سازمان است، می‌تواند به عنوان یک بررسی موردی از سازمان برای رشته‌های مختلف مدیریت و به ویژه آموزش اخلاق حرفه‌ای دانشجویان این رشته باشد. نگارندگان در این پژوهش قصد دارند به بررسی نقاط قوت و ضعف این فیلم از دیدگاه مدیریتی و تطبیق دیدگاه‌های آن با واقعیت بپردازند.

## ۶. نقد شکلی اثر

درخواست نهایی (مارجین کال) فیلمی سیاسی نیست. برعکس بسیار بی‌طرفانه به ماجرا نگاه می‌کند. در واقع روند شکل‌گیری یک بحران احتمالی، مراحل پیدا کردن راه‌حل (روند معکوس) و در نهایت اجرایی کردن (سقوط) آن را نشان می‌دهد. از این لحاظ کمی

شبهه فیلم شیوع (Contagion) است با این تفاوت که در اینجا شخصیت‌ها به سادگی مبتلای این مرض اقتصادی نمی‌شوند. نویسندگان و کارگردان اثر J.C. Chandor در اولین ساخته بلند خود شیوه‌ای نه دم دستی، بلکه خلاقانه برای غافلگیر کردن و ترساندن کارگزاران بورس انتخاب کرده است. شخصیت‌ها به شدت عادی و باور پذیرند، با تمام ویژگی‌های مثبت و منفی آدم‌های اطراف ما. برخی از دیگران طمع کارتر هستند. بعضی‌ها دلسوزترند. برخی دیگر بیشتر می‌ترسند. اما تقریباً همه شان در موقعیتی گیر افتاده‌اند که باید آبرو و سرمایه و آینده خود را نجات دهند. در این فیلم هنگام تصمیم‌گیری نهایی مدیران شرکت به راحتی تصمیم به فروش سهام‌های بی‌ارزش شرکت به خریداران می‌گیرند که این تصمیم دشواری به راحتی اتخاذ می‌شود. خونسردی بی‌رحمانه و نگاه نافذی را می‌توان در چهره جان تولد دید که نشان‌دهنده قدرت نظامی است که در دنیای سرمایه‌داری شکل گرفته و تیشه به ریشه انسانیت زده است. در ادامه این سکانس سام تاب این بی‌عدالتی را ندارد و قد علم می‌کند. مخالف سرسخت این تصمیم غیرانسانی است. ویل و پیتروست با او هم‌عقیده‌اند، اما جسارت سام را ندارند و در مقابل تولد سکوت می‌کنند. سام تصمیمات نادرست تولد و سیاست‌های ناجوانمردانه او را بر نمی‌تابد که اگر چنین می‌شد شاید اکنون سام بر صندلی کوهن جوان تکیه می‌زد. سام مهره مهمی است پس تولد مجبور است به هر قیمتی او را حفظ و با خود هم‌عقیده کند. پس اگر تطمیع جواب نمی‌دهد، تهدید می‌کند. سام از لحاظ اقتصادی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد که تولد از این نقطه ضعف او استفاده کرده، و او را بالاجبار با خود همراه می‌سازد. در واقع تجربه زیاد سام در این شرکت و مدیریت خوب او تضمینی برای رسیدن به یک موقعیت اقتصادی مناسب نیست. در نظام سرمایه‌داری، قدرت و ثروت از آن کسانی است که تن به مناسبات و سیاست‌های غیر انسانی آن می‌دهند. به همین دلیل است که کوهن مراتب موفقیت را به سرعت طی کرده و در جایگاهی بالاتر از سام قرار گرفته است. از طرفی اریک دیل هم احضار می‌شود. او را نیز با تهدید، ترغیب به سکوت می‌کنند. به این ترتیب تمام مطلعین تطمیع، تهدید و یا مانند سارا روبرتسون در اتاق خود ایزوله می‌شوند.

## ۱.۶ نقاط قوت اثر

- تمامی صحبت‌ها و دیالوگ‌های افراد در فیلم مبتنی بر اصلاحات اقتصادی به صورت روان و به دور از تکلف و پیچیدگی است. همچنین توضیح ساده، وزین و

- متقاعدکننده کارکنان به مدیران و رعایت اصل مدیریت سیستم اطلاعات از سوی کارکنان از نقاط مثبت است، چراکه مسائل را باید به گونه‌ای به افراد توضیح داد که تمامی افراد جامعه جدا از سن و تحصیلات بتوانند آن‌ها را درک کنند. (در صحنه‌ای که مدیر تولد به پیتر سالیوان گوشزد می‌کند، مشکل را بسیار ساده بیان کند)
- مخاطب بدون صحنه‌های اکشن و رایج در فیلم‌های دیگر به تماشای فیلم جذب می‌شود و اوج تعارض منافع فردی و سازمانی به افراد مشهود است.
  - نمایش منتهای بحران فیلم و خطر ورشکستگی در شرکت توسط اریک دیل و کارمند جوان پیتر سالیوان، تمامی مراحل بحران را در سازمان از سطوح عملیاتی به میانی و ارشد سازمانی را جزء به جزء به شیوه هنرمندانه به نمایش می‌گذارد.
  - کیفیت کلی این فیلم در به نمایش درآوردن اوج بحران در سازمان و تصمیمات آنی کارکنان و مدیران در شرایط آنی به خوبی نشان داده شده است.
  - کل چرخه مراحل تصمیم‌گیری در بحران (الگوی حل مسئله) و مراحل کلی و اساسی فرآیند تصمیم‌گیری با برگزاری جلسات خارج از ساعات اداری، مشاوره با افراد مختلف از پایین‌ترین سطح تا عالی‌ترین سطوح، تجزیه و تحلیل طرح‌ها و ارزیابی آن‌ها که چه اتفاقی می‌افتد و... را در کل فیلم به خوبی به نمایش می‌گذارد.
  - سازگاری فیلم با اصلاحات رایج اقتصادی در بورس و مدیریتی بکار بردن آن‌ها در تمامی سکانس‌های فیلم به گونه‌ای که بیننده در تمام طول فیلم از شنیدن آن‌ها خسته نشود و اصلاحات ساده و به زبان عامیانه به کاربرده شدند؛ و رفتارهای سازمانی و تصمیمات مدیران را به گونه‌ای هنرمندانه در طول فیلم بی‌نقص به تصویر می‌کشد.
  - به تصویر کشیدن نظام سرمایه داری در این فیلم که به خوبی نشان می‌دهد مدیران سازمان برای حفظ منافع شخصی و سازمانی به راحتی مردم و افراد را در سازمان قربانی می‌کنند.
  - به نمایش گذاشتن فیلم به صورت مستند وار با استفاده از یک فیلم‌نامه خوب و بازی عالی بازیگران و استفاده از یک بحران واقعی که شرکت‌ها با آن روبه‌رو بوده‌اند به گونه‌ای که برای بیننده قابل درک و باورپذیر است.

- نشان دادن نقش روابط در سازمان که چگونه می‌تواند افراد را در سازمان به مدارج عالی مدیریتی برساند علی‌رغم اینکه هیچگونه تخصصی در این زمینه نداشته باشند.

## ۲.۶ نقاط ضعف اثر

- فقدان نوآوری در تصمیمات سازمانی هنگام غلبه بر مشکلات و تمامی تصمیماتی گرفته‌شده مدیران نشان از تقدم منافع سازمانی و فردی بر منافع سایر ذی‌نفعان داشت.
- ایجاد حس ناطمینانی به سرمایه‌گذاران و ذی‌نفعان در بازارهای اقتصادی در سرتاسر دنیا که شرکت‌ها همیشه منافع فردی و سازمانی خود را در نظر می‌گیرند.
- روابط سرد و مشکلات خانوادگی افراد با وجود درآمدهای بالا به صورتی منفی نشان داده شده است.
- عواملی که منجر به ورشکستگی یک شرکت می‌شوند، یکباره ظهور نمی‌کنند بلکه فرایندی است، اما این فرایند را می‌توان با نشانه‌های آن زودتر شناخت. این مبحث به‌خوبی تجلی نیافته بلکه همه چیز یک شبه اتفاق افتاده است.
- به نمایش گذاشتن نگاه منفی به بازار سرمایه‌داری و اینکه تمامی افراد در نظام سرمایه‌داری ارزش‌های انسانی و معنوی را به هر قیمتی فدای منافع شخصی و سازمانی می‌کنند.

## ۷. نقد و تحلیل روانشناختی اثر علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

این بررسی را می‌توان در قالب پنج جنبه: پول، ساختار قدرت، فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها، ابزار شناختی زبان و آمار تبیین نمود. در وجه نخست، پول و سود بیشتر و نیز روش‌های برانگیزاننده رفتار افراد، موضوعاتی مرتبط و نقطه عطفی برای این بحث هستند. در واقع پول هم وسیله‌ای برای بکارگیری و مشارکت کارکنان سازمان در پیشبرد اقدامات به‌ظاهر اخلاقی و هم انگیزه‌ای قوی برای طرز رفتار افراد حائز اهمیت است. پاداش‌ها، انگیزه و روشهای تقویت رفتار اعضا، از جمله ابزارهایی هستند که سازمان‌ها برای اهداف خود از آنها استفاده می‌کنند و صحنه‌های مختلف فیلم حاکی از چگونگی انجام این امر است. حال آنکه کارگردان به تبعیت مدیر فروش از برنامه‌های شرکت اشاره می‌کنند که با توسل به این

ابزارها بوده است. همچنین مجموعه‌ای از صحنه‌ها بر روی معامله‌گران تمرکز می‌کند. صحنه‌ای که در آن سام راجرز هیئت مدیره را قانع می‌کند که حتی به قیمت از دست دادن شغلشان، لازم است مشتریان را اغوا کنند و توضیح می‌دهد که چگونه برای فروش سهام خود به مشتریان دام پهن کنند و نیز صحنه‌ای که در آن به مدیران فروش توضیح می‌دهد که اگر موفق به فروش کامل سهام شوند، چقدر به آنها پاداش داده خواهد شد. سکانس دیگری به خود سام راجرز متمرکز است. او مردی باوجدان و نگران از سقوط سهام شرکت معرفی می‌شود که تمایلی به پذیرش جایزه بزرگ در قبال فروش دارایی‌های سمی شرکت در برابر تضمین خود ندارد. به علاوه این فیلم روش‌هایی را نشان می‌دهد که از پول به‌عنوان وسیله‌ای منفی برای اغوای انگیزه مثبت و منفی افراد استفاده می‌شود که در هر صورت باید از تصمیمات سازمان تبعیت کنند (James 2000).

اریک دیک شخصیتی مورد توجه است، زیرا او به از دست دادن مزایای شغلی (پس از اخراج) خود تهدید شد و برای حفظ آن می‌بایست تا آخرین لحظه فروش سهام سکوت اختیار می‌کرد. او نیز به خاطر رفاه خانواده‌اش و به دلیل تأمین هزینه رهن خانه خود که در محله‌ای گران بود، مجبور به انجام این کار شد. سطح بالای دریافتی افراد در بخش بانکی به ویژه برای قشر دانشجو که برای عمدتاً برای ارتقای درآمد مشغول به ادامه تحصیل هستند، موضوعی بسیار ظریف و قابل توجه در جوامع است و تمرکز فیلم به پول و سرمایه انگیزه‌ای برای کار کردن در صنایع مالی است و دغدغه‌های افراد را به روش‌های مختلفی مورد توجه قرار می‌دهد؛ اینکه ویلی چگونه توانسته ۲/۵ میلیون دلار در سال گذشته بدست آورد، پیتز که به خاطر حقوق بیشتر در این شغل باقی مانده، وضعیت مالی سام که طلاق گرفته و مشکلاتی دارد، و نیز اریک که تنها خانه‌ای در یک محله گران قیمت خریداری کرده است، از جمله این موارد هستند. از اینرو با نگاهی به مطالعات روانشناختی که ارتباط بین پول و خوشبختی را بررسی کرده است، می‌توان به بررسی این بحث پرداخت. مطالعات (Aknin 2009) نشان داده که درآمد بالا دو عملکرد مختلف را به همراه دارد؛ زمانیکه جایگاه فرد به عنوان یک ابزار اجتماعی ارتقاء می‌یابد و نیز مادامی که این افزایش درآمد شادی و خوشبختی را به ارمغان می‌آورد (Ahuvia 2008). البته پژوهشگران مختلف (Dunn et al 2011) دریافتند که شادی مردم به نحوه و چگونگی خرج کردن درآمدها بستگی دارد.

در وجه دوم، اگرچه مدیر اجرایی سعی دارد تا شرکت خود را مهره‌ای ضعیف جلوه دهد، اما صحنه‌های مختلف فیلم نشان می‌دهد که شرکت توانایی اعمال قدرت قابل‌ملاحظه‌ای در میان کارکنان دارد. در بخش‌های قبل استفاده از انگیزه افراد توضیح داده شده، اما سکانس‌های دیگر مستقیماً بر ساختار قدرت در سازمان‌ها متمرکز است. به ویژه زمانی که به اخبار ناگوار در مورد تغییر مدل سهام بی‌درنگ رسیدگی می‌کند. یکی از شخصیت‌های جالب، سارا روبرتسون بود که در سکانس‌های مختلف با سارم راجرز، جرارد کوهن، اریک دیل و جان تولد نقش‌آفرینی کرد. او قبل از کشف پیترو متوجه به ایجاد مشکلی برای شرکت شد، اما از آن به سادگی عبور کرد و به اریک توصیه نمود که به این مسائل نپردازد. با وجود اینکه برخورد او با اریک و جرد حاکی از آن است که کمتر از آنها نگران بحران پیش آمده نیست، در بین مدیران ارشد تنها او با تصمیم جان تولد قربانی و اخراج می‌شود و با اینکه با نفوذ او بود که اریک دیل از کار برکنار شد، اما اریک برای سارا بیشتر از خودش نگران است.

در بخش سوم به فرهنگ غیررسمی اشاره می‌کند. نکته قابل توجه در آغاز فیلم، از دست دادن کار افراد است که در پایان فیلم دوباره تکرار می‌گردد. افراد توسط کارکنان تخصصی (و نه مدیران ارشد) اخراج و از آنها خواسته می‌شود بالا‌فصله شرکت را ترک کنند. تلفن همراه شرکت و حساب‌های کاربری آنان نیز به سرعت قطع می‌شود (چیزی که مشخصاً در رابطه با اریک دیک اتفاق افتاد). این افراد هیچ احساس پشیمانی و سرخوردگی ندارند و حتی این وضع به عنوان تمرینی برای موفقیت فردیشان نشان داده می‌شود تا جائیکه سام راجرز پس از از دست دادن کار خود با صحبتی کوتاه، این تأثیر را بر مخاطب می‌گذارد. این صحنه نشان‌دهنده اثر فردی فرآیندهای انضباطی شرکت‌ها است که کارمندان در راستای منفعت کوتاه مدت سازمان اقدام کنند و ابراز تأسف آنها موفقیت سازمان را خدشه دار نکند. در واقع افرادی که در سازمان کار می‌کنند، ارزش ابزاری برای این مهم دارند، به سبب اینکه پیترو قبل از اینکه نتایج یافته‌های خود را به سم سام راجرز برساند، او حتی اسامی تحلیلگر ریسک شرکت را نمی‌داند.

تنها صحنه‌ای که درستی و انسانیت را به نمایش می‌گذارد، ابتدای فیلم و در گفتگوی مختصر اریک و پیترو است. پیترو از اریک به خاطر مراقب از او در ابتدای کارش تشکر می‌کند و این امر باعث می‌شود که اریک فایل یافته‌ها را به او دهد و درخواست کند تا یافته‌هایش را تکمیل و به مدیران ارشد گزارش دهد. این صحنه نشان می‌دهد که چطور



عوامل فردگرایی در بنگاه‌ها در برخورد با واقعیت مغلوب شده و سرانجام منجر به ایجاد احساس مسئولیت و تعهد افراد می‌شود.

در انتها زبان و آمار مورد استفاده شخصیت‌های فیلم به مثابه ابزار شناختی و فاصله گرفتن آنها از اصول اخلاقی از نکات برجسته دیگر است. این فیلم نمونه خوبی از چگونگی استفاده افراد از زبان برای توجیه و تصدیق رفتارها است و به اصطلاح فنون خشتی‌سازی نامیده می‌شود که در ادبیات جرم‌شناسی به آن اشاره شده است. به سبب توجه به مهارت‌های زبانی که افراد در تعاملات فردی برای توجیه و مشروعیت بخشیدن به رفتارهایشان بکار می‌برند، فنون نظریه خشتی‌سازی، عمدتاً غیرقانونی و غیراخلاقی است. البته این توجیحات در محیط کسب و کار اغلب به محتوای گفتاری بازار و ساختارهای رقابتی مرتبط است. این رویکرد پایین به بالا تا حدی با تحقیقات تحلیلی و آماری (اطلاعات سفید با دسترسی برای عموم، اطلاعات خاکستری با دسترسی اشخاص خاص و اطلاعات سیاه با جنبه‌های بسیار محرمانه) در مورد چگونگی کاربرد گفتمان‌های سطوح کلان و مستند به منظور مشروعیت دادن به سیاست‌ها و شیوه‌های اجتماعی در تناقض است. نمونه‌هایی از این نوع مطالعات شامل تبیین اندیشه سیاسی، فلسفی و اقتصادی (برای مثال شایستگی) است که با مشروعیت بخشیدن به نابرابری‌های اجتماعی و سیاست‌های دولتی به دنبال تغییر وضعیت اجتماعی هستند (Wisman and Smith 2011; Sibley and Duckitt 2010) و در فیلم به برخی از این فنون خشتی‌سازی اشاره شده است. تصمیمات مهمی که در جلسات شبانه اتخاذ شد، با نگرانی‌هایی همراه است. بر اساس توجیحات شخصیت‌ها (جان تولد و جارد کوهن و دیگران) آنها تنها شرکتی نیستند که اقدام به فروش سهام‌های بدون ارزش شرکت می‌کنند و به زودی رقبایشان نیز دست به این اقدام می‌زنند و این تصمیمات را در سریعترین زمان ممکن عملی می‌کنند. در نتیجه، تمامی این ملاحظات را می‌توان ناشی از کنش‌ها و عوامل متأثر از آن (سود بیشتر و تلاش جهت ارتقاء زندگی افراد) دانست که وضعیت اقتصادی-اجتماعی افراد را در جامعه رقم می‌زند.

## ۸. نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه کشف موضوعات مهم فیلم مارجین کال در شرایط بحرانی برای تصمیم‌گیری اخلاقی بود که از آنها برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب و کار و تحریک تفکر نقاد دانشجویان استفاده می‌گردد. در این فیلم کارگردان روند شکل‌گیری یک بحران

را با شخصیت پردازی های ناب و گزینش دیالوگ‌ها به نمایش گذاشته و توانسته است مخاطب را با چالش های آن همراه سازد و نکات برجسته‌ای را گوشزد کند. به عبارت دیگر، از سویی برای افراد درگیر در حوزه کسب و کار تنش‌ها و معضلاتی را به‌همراه دارد. از سوی دیگر احساس یأس و ناامیدی و حتی همدلی مخاطب را دنبال می‌کند که در نهایت منجر به اتخاذ تصمیم نهایی می‌گردد. بدین ترتیب، ضرورت دارد با تبیین عوامل مؤثر بر رفتار و تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی مانند انگیزه‌ها، تأثیر ساختارهای سازمانی و عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری و توجیحات غیراخلاقی نسبت به آنچه که در فیلم رخ می‌دهد، تفکر نقاد دانشجویان تقویت شود. با توجه به اینکه تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی از حساسیت و احتمال خطر بالاتری نسبت به شرایط عادی برخوردار است، تبیین پنج عنصر پول، ساختار قدرت، فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها، ابزار شناختی زبان و آمار در نقد روانشناختی نشان داد که چطور در شرایط بحرانی، تصمیم‌گیری اخلاقی افراد تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بحران‌ها با وجود گونه‌های مختلف، دارای ویژگی‌های مشترک مانند کاهش خسارات، آمادگی، واکنش و بازسازی و عادی‌سازی هستند و تک‌تک شخصیت‌ها و نقش‌آفرینی‌ها به این ویژگی‌ها اشاره می‌کنند. در نتیجه، هدف اصلی فیلم این است که با تبیین چگونگی تجربه، درک تصمیم‌گیری در وضعیت بحرانی و ارائه چشم‌انداز به زندگی شخصی افراد، فرصت‌هایی را برای بازتاب تجربیات و اولویت‌های آنان فراهم آورد. از اینرو، این فیلم برای تدریس در کلاس‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای کسب و کار مناسب است و با استفاده از آن می‌توان دنیای واقعی کسب و کار را در شرایط بحرانی به تصویر کشید و تا حد ممکن نقاط قوت و ضعف آن را برای دانشجویان این رشته شبیه‌سازی نمود.

## کتاب‌نامه

- برچر، مایکل (۱۳۹۴). *بحران در سیاست جهان: ظهور و سقوط بحران‌ها*، ترجمه فردین قریشی، ج ۱، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- پارسونز، واین (۱۳۹۶). *مبانی سیاست‌گذاری عمومی و تحلیل سیاست‌ها*، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، ج ۱-۲، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۹۷). *پژوهش عملیاتی نرم: ارتقای شناخت، مسئله‌شناختی و راه‌حل‌یابی*، تهران: ادیبان روز.

- حمیدی، مهرزاد و آصفی، احمدعلی (۱۳۸۹). بررسی جو سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران، مدیریت ورزشی، ش ۴، صص ۹۹-۱۱۹.
- رابینسون، جیمز (۱۳۷۸). بحران، در گزیده مقالات سیاسی-امنیتی، ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، ج ۱، تهران: مترجم.
- رضاییان، علی (۱۳۹۵). اصول مدیریت، تهران: سمت.
- ره‌پیک، سیامک (۱۳۸۷). فرآیند تصمیم‌گیری در بحران و نقش رسانه‌ها، پژوهش‌های ارتباطی، ۱۵(۵۶)، صص ۱۱۹-۱۳۵.
- گاروین، دیوید و روبرتو، مایکل (۲۰۰۱). ناشنیده‌های تصمیم‌گیری، ترجمه پرستو معین‌الدینی، ماهنامه گزیده مدیریت، ش ۱۳، تهران: مدیریت فردا.

- Ahuvia, A. (2008). If money doesn't make us happy, why do we act as if it does? *Journal of Economic Psychology*, 29(4), 491-507.
- Aknin, L. B., Norton, M. I., & Dunn, E. W. (2009). From wealth to well-being? Money matters, but less than people think. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 523-527.
- Anand, V., Ashforth, B. E., & Joshi, M. (2004). Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations. *Academy of Management Executive*, 18, 39-53.
- Berger, J., & Pratt, C. (1998). Teaching business communication ethics with controversial films. *Journal of Business Ethics*, 17, 1817-1823.
- Bevan, D. J. (2019). *Systems Thinking and Moral Imagination: Rethinking Business Ethics with Patricia Werhane*. Springer.
- Biktimirov, E., & Cyr, D. (2012). Using Inside Job to teach business ethics. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-0121516-y.
- Brown, N. J. (2019). Crisis management.
- Champoux, J. E. (2006). At the cinema: Aspiring to a higher ethical standard. *Academy of Management Learning and Education*, 5, 386-390.
- Cox, P. L., Friedman, B. A., & Edwards, A. (2009). Enron: The smartest guys in the room—Using the Enron film to examine student attitudes towards business ethics. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10, 263-290.
- Dunn, E. W., Gilbert, D. T., & Wilson, T. D. (2011). If money doesn't make you happy, then you probably aren't spending it right. *Journal of Consumer Psychology*, 21, 115-125.
- Flin, Rhona. (2005). *Managing Crises in European*. Scotland, School of psychology, University of Aberdeen.
- Heath, J. (2008). Business ethics and moral motivation: A criminological perspective. *Journal of Business Ethics*, 83, 595-614.
- James, H. S., Jr. (2000). Reinforcing ethical decision making through organizational structure. *Journal of Business Ethics*, 28, 43-58.

- Muindi, F. K. (2011). *The relationship between participation in decision making and job satisfaction among academic staff in the school of business, university of Nairobi*. Journal of Human Resources Management Research, 2011, 1-34.
- Miser, H. J. (1993). *Operations Analysis in the Army Air Forces in World War II: Some Reminiscences*. Interfaces, 23(5), 47-49.
- Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2010). The ideological legitimation of the status quo: Longitudinal tests of a social dominance model. *Political Psychology*, 31, 109–137.
- Roberts, J. (2001). Corporate governance and the ethics of Narcissus. *Business Ethics Quarterly*, 11, 109–127.
- Ruff, P., & Aziz, K. (2016). *Managing communications in a crisis*. Routledge.
- Shaw, B. B. (2004). Hollywood ethics: Developing ethical issues... Hollywood style. *Journal of Business Ethics*, 49, 167–177.
- Simon, B. (1993). *Crisis Management Strategy*. Competition and change in modern enterprises. Routledge, London.
- Wisman, J. D., & Smith, J. F. (2011). Legitimizing inequality: Fooling most of the people all of the time. *American Journal of Economics and Sociology*, 70, 974–1013.
- Zaremba, A. J. (2014). *Crisis communication: Theory and practice*. Routledge.

