

Critical Studies in Texts & Programs of Human Sciences,
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)
Monthly Journal, Vol. 20, No. 2, Spring 2020, 41-60
Doi: 10.30465/crts.2020.5256

The Critique of Margin Call's Film with Ethical Decision-Making in Critical Situations

Mohammad Reza Hamidizadeh*

Fatemeh Ordoo**

Abstract

The purpose of this article is to criticize Margin Call's film content and evaluate screenplay sequences, actors' dialogues, organizational behavior, and other management topics based on the right and ethical decision making of managers in critical situations. The descriptive-analytic research method is a kind of content that has been criticized for the reaction of people in critical situations to organizational problems, and in this regard, the strengths and weaknesses of the film have been reviewed and criticized. One of the most important strengths is a strong screenplay, in which almost all management issues are included in times of crisis. The director has displayed all the dialogues in a very simple and fluid manner based on economic terms. It is also possible to point out the crisis formation in the organization and the reversal process of directors' decisions away from addiction. In the end, after displaying individual conflicts among individuals, holding numerous meetings, reviewing all the opinions, decisions, and competitive strategies as well as the organization's survival, it has been shown people's reaction in times of crisis, and Decision making as well. In addition, the lack of innovation in organizational decisions when overcoming the difficulties and all decisions made by executives showed the primacy of organizational and individual interests over the interests of other stakeholders, which were

* Professor, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author), M-hamidizadeh@sbu.ac.ir

** PhD Student, Management of Higher Education, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Iran, f.ordoo@ut.ac.ir

Date received: 2019-09-09, Date of acceptance: 2020-02-09

Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

its weaknesses. Ultimately, this film is recommended for Business Professional Ethics Training to Students in this field.

Keywords: Professional Ethics, Ethical Decision Making, Margin Call, Crisis Management, Film Critique

نقد فیلم مارچین کال با تصمیم‌گیری اخلاقی در موقعیت بحرانی

محمد رضا حمیدی‌زاده*

فاطمه اردو**

چکیده

هدف از نگارش این مقاله نقد محتوایی فیلم مارچین کال (درخواست نهایی)، ارزیابی سکانس‌های فیلم‌نامه، دیالوگ‌های بازیگران، نحوه رفتار سازمانی، و سایر مباحث مدیریتی براساس تصمیم‌گیری درست و اخلاقی مدیران در وضعیت بحرانی است. روش تحقیق تحلیلی - توصیفی از نوع محتوایی است که عکس‌العمل افراد در وضعیت بحرانی در مواجهه با مشکل سازمانی را شرح داده و از این نظر نقاط قوت و ضعف فیلم را بررسی و نقد کرده 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 کاملاً ساده و روان و مبتنی بر اصطلاحات اقتصادی به‌نمایش درآورده است. همچنین می‌توان به نحوه شکل‌گیری بحران در سازمان و روند معکوس تصمیمات مدیران به‌دور از اضافه‌گویی اشاره کرد. در پایان، بعد از به‌نمایش درآوردن تعارضات فردی در بین افراد، برگزاری جلسات متعدد، بررسی تمامی نظریات، تصمیمات و راه‌بردهای رقابتی و بقای سازمان، عکس‌العمل افراد در زمان بحران، و تصمیم‌گیری به‌خوبی به‌نمایش داده شده است. به‌علاوه فقدان نوآوری در تصمیمات سازمانی هنگام غلبه بر مشکلات و تمامی تصمیمات گرفته‌شده مدیران از تقدم منافع سازمانی و فردی بر منافع سایر ذی‌نفعان نشان داشت که از نقاط ضعف آن بود. این فیلم برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب‌وکار به دانشجویان این رشته پیش‌نهاد می‌شود.

* استاد 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

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری اخلاقی، مارجین کال، مدیریت بحران، نقد فیلم.

۱. مقدمه

واژه بحران همواره مفاهیم دیگری مانند فشار، غافل‌گیری، اضطراب، سختی، و شدت را به ذهن متبادر می‌کند. این تعبیر توأم با ابهام و کلیت را اشخاص و گروه‌های مختلف به‌کار می‌برند. نظامیان، سیاست‌مداران، مدیران، روان‌شناسان، آتش‌نشانان، و نیروهای پلیس به‌طور معمول این واژه و مفهوم آن را حتی در امور روزمره خود به‌کار می‌گیرند (ره‌پیک ۱۳۸۷). برای مقابله با بحران و حل مسئله پردازش شناخت راه‌حل برای تبدیل موقعیت مفروض به موقعیت مطلوب الزامی است، زیرا شخص حل‌کننده برای حل آن روش آماده و واضحی ندارد (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۷۴) و انحراف از وضعیت تعادل عمومی سازمان با محیط (Booth 1993) می‌تواند به بحرانی جدی منجر شود و سازمان مجبور است از آن آگاهی داشته باشد. مطالعات متعدد (Bevan 2019; Zaremba 2014; Ruff and Aziz 2016) 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 جریکیکی (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. سی. چاندور (J.C. Chandor)، و شکار (*The Hunt*) در سال ۲۰۱۲ به کارگردانی توماس وینتربرگ (Thomas Vinterberg) در پاسخ به تعاملات پیچیده بین نداشتن تعادل عمومی سازمان با توجه به کسب‌وکارها و سرمایه‌گذاری‌ها گواه این مدعاست.

فیلم انتقادی مارجین کال (*Margin Call*)، به کارگردانی جی. سی. چاندور، اوج بحران مالی آمریکا در سال ۲۰۰۸ را بررسی می‌کند و در سه پرده موضوعات مهمی را به‌چالش می‌کشد. ابتدا شکل‌گیری بحران را به‌صورت حرفه‌ای در ذهن بیننده جا می‌اندازد، سپس روند معکوس درباره علل اشتباهات و راه‌بردهای مدیران را شرح می‌دهد، و در آخر تصمیم‌نهایی مدیران را به‌تصویر می‌کشد که تمامی کارکنان از پایین‌ترین تا عالی‌ترین رتبه

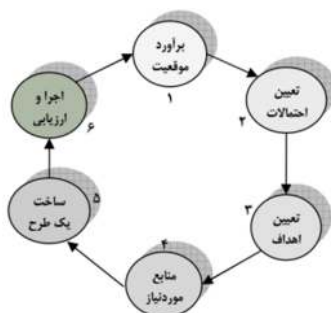
سازمانی تحت‌تأثیر آن قرار می‌گیرند. تمرکز *مارجین کال* بر انگیزه‌ها، رفتارها، توجهات، و تصمیمات افراد در موقعیت‌هایی است که برای طیف گسترده‌ای از ذی‌نفعان آثار بسیار مخربی دارد و آن‌ها را در قالب اصول اخلاقی موجه به‌تصویر می‌کشد. فیلم‌هایی درمورد نقض حقوق بشر کشورهای جهان سوم (مانند فیلم *The Constant Gardener 2005*) و لابی‌گری و لابی‌گری (مانند فیلم *Thank you for Smoking 2005*) در حوزه نقد اخلاق حرفه‌ای ساخته شده‌اند که *مارجین کال* مجموعه‌ای از این موضوعات را نیز شامل می‌شود. *مارجین کال* ارتباط رفتار و شیوه‌های بانک‌های سرمایه‌گذاری و ارزش‌های اجتماعی گسترده‌تر را نیز نقد و بررسی می‌کند و می‌تواند جانشین آن فیلم‌هایی باشد که دنیای فروشندگان (مانند فیلم *Glengarry Glenn Ross 1992*) و سرمایه‌گذاران (مانند فیلم *Other People's Money 1991*) را به‌تصویر می‌کشد و به مواردی اشاره می‌کند که از بطن آن می‌توان درس‌هایی برای رفتارها و تصمیم‌گیری‌های انسانی شرکت‌ها استخراج کرد. درواقع، این بررسی به توسعه مقالات علمی در زمینه اخلاق حرفه‌ای کسب‌وکار کمک می‌کند. در این باره 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 کسب‌وکار نمایش داده می‌شود (Cox et al. 2009) و در رویکرد دوم، نویسندگان موضوعات خاصی (Shaw 2004; Champoux 2006; Biktimirov and Cyr 2012) را براساس کاربرد نظریه‌های اخلاقی نقد می‌کنند. این مطالعه به‌سبب ارائه مجموعه‌ای از موضوعات کاربرد نظریه‌های اخلاقی (James 2000; Anand et al. 2004; Heath 2008; Roberts 2001) و عوامل مؤثر در رفتارها، توجهات، انگیزه‌ها، و تصمیمات اعضای سازمان رویکرد دوم را شامل می‌شود. در نتیجه، هدف نهایی این پژوهش کشف موضوعات مهم فیلم در موقعیت بحرانی برای تصمیم‌گیری اخلاقی است که می‌توان از آن‌ها برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب‌وکار و تحریک تفکر نقاد دانشجویان بهره برد.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

۱.۲ تصمیم‌گیری در موقعیت بحرانی

تصمیم‌گیری فرایندی است که در پی آن راهی برای حل مسئله یا انجام کاری انتخاب می‌شود (رضاییان ۱۳۹۵: ۵۷). اغلب مدیران تصمیم‌گیری را رخدادی منفرد می‌پندارند که در یک لحظه مشخص از زمان به‌وقوع می‌پیوندد. اما درحقیقت، تصمیم‌گیری فرایند آمیخته

با بازی نهایی قدرت، سیاست، 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 رخداد و فقط در کنترل ایشان است. از این رو، گفته می‌شود بعضی از فرایندهای تصمیم‌گیری مؤثرتر و کارآمدتر از برخی دیگر است (گاروین ۲۰۰۱: ۴۵). بُعد مهم مسئله 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 از این جنبه‌های زمان، مکان، شرایط، نظام ارزشی، کارکرد، و تطابق منافع با ارزش‌های دسته‌بندی آن فاصله بگیرد (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۹۳-۹۴). به دلیل گستره موضوع تصمیم‌گیری، رهیافت‌های مختلفی در تعریف و تبیین فرایندهای تصمیم‌گیری شکل گرفته است. برای مثال، در یکی از الگوهای حل مسئله می‌توان شکل ۱ را پی‌گیری کرد.



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

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

موقعیت خاص بحرانی ویژگی‌ها و ملاحظاتی دارد که می‌تواند در 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 مؤثر در کنترل اضطراب و فشار در موقعیت‌های تصمیم‌گیری آشنا باشند (Flin 2005: 6). هر نوع تصمیم‌گیری می‌تواند خطاها و هزینه‌هایی را دربر داشته باشد (برجر ۱۳۹۴: ۱۲۳). هم‌چنین درجه اجماع در تصمیم‌گیری اهمیت زیادی دارد، اما در

موقعیت بحرانی، به‌ویژه هرچه زمان کوتاه‌تر باشد، اجماع و قاطعیت در تصمیم‌گیران بیش از هر موقعیت دیگری ضروری است (رابینسون ۱۳۷۸: ۱۲۲). به‌علاوه، کوتاه‌بودن زمان پاسخ‌گویی به تهدید و نگرانی‌های فوری تصمیم‌گیران محدودیت‌هایی را برای تصمیم‌گیری ایجاد می‌کند. در موقعیت بحرانی مدیریت سنجیده‌تر و دقیق‌تر عمل می‌کند، اما محدودیت‌هایی مانند اطلاعات ناکافی، راه‌حل‌های محدود، کم‌شدن اعتماد، و محدودشدن مشاوران وفادار تصمیم‌گیری را دشوار می‌کند (همان: ۱۲۵). ویژگی‌های یادشده درکنار سایر ملاحظات تصمیم‌گیری در موقعیت بحران را سخت‌تر و حساس‌تر می‌کند. ازسوی دیگر، شروع بحران ممکن است به نقاط دیگر یعنی کاهش، افزایش، یا خاتمه بحران منتهی شود. تمایل تصمیم‌گیران و طرف‌های بحران به انتخاب هریک از نقاط یادشده می‌تواند جهت‌گیری تصمیم‌گیری را مشخص کند. عقب‌نشینی، چانه‌زنی، سازش و مذاکره، افزایش خشونت، اقدامات تحریک‌کننده، و... از انتخاب‌های مختلف تصمیم‌گیران در موقعیت 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 مدیرانه به‌همراه 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 این فیلم کاملاً حرفه‌ای تمامی روند رخ‌داد بحران و کشف آن از جانب کارمندان شرکت و روند معکوس درمورد علل بحران، تصمیمات مدیران و برگزاری جلسات، جست‌وجوی گزینه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات، تعیین احتمالات و برآورد میزان خسارت در بحران، و موقعیت زمانی دخیل در بحران را به‌خوبی نمایش می‌دهد. این‌که چگونه ارزش‌ها و نظریات افراد در موقعیت‌های خاص تغییر می‌یابد و مدیران سازمان سعی دارند با به‌کارگیری 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 یا شهودی انجام می‌دهند، با این تفاوت که در سازمان فقط مدیر تصمیم‌گیرنده نیست، بلکه علاوه بر مدیران متعدد در شناخت مسئله و راه‌حل‌های آن، تعدادی از بخش‌ها و ادارات و حتی سازمان‌های

دیگر دخالت دارند. به‌علاوه، ساختار داخلی سازمان و درجه ثبات محیط خارجی سازمان (Miser 1993) در تصمیم‌گیری سازمانی تأثیر دارد.

۳.۲ تصمیم‌گیری مشارکتی (گروهی)

توازن درگیری مدیران و کارمندان در تصمیم‌گیری و فعالیت‌های حل مسئله است. به‌طور کلی، مشارکت کارکنان فرایندی است که در آن نفوذ میان افرادی که در سطوح سلسله‌مراتبی یک‌سان نیستند به اشتراک گذاشته شده است (Muindi 2011). در این رویکرد، معیارهای نظام مورد مطالعه مستقیم و غیرمستقیم استفاده و درهم‌تنیدگی نظام‌های گسترده مشخص و مدیریت می‌شود. از این‌رو، دستیابی به اهداف ازپیش تعیین شده نظام امکان‌پذیر می‌شود (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۲۴۱). مشارکت در تصمیم‌گیری به‌منزله جنبه‌ای انسانی در سازمان اغلب به‌مثابه وسیله‌ای مناسب برای برانگیختن افزایش کارایی کارکنان به‌کار می‌رود. در این فرایند، مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت می‌کنند (حمیدی و آصفی ۱۳۸۹). تحلیل پابرجا و استواربودن روشی برای راه‌حلیابی براساس تجمع تناقضات است. این تناقضات را می‌توان با ارزیابی وضعیت درونی پدیده، انتخاب‌های جذاب آینده، بازنگه‌داشتن راه انتخاب آن‌ها با در نظر گرفتن وضعیت آینده، و پذیرش ناشناخته‌بودن وقایع آن حل کرد. سازمان‌ها با شناخت بیشتر آشفتگی محیط به تصمیم‌گیری بادوام نیاز دارند، اما در این تصمیم‌گیری‌ها روابط بین عوامل آشکار، پنهان، و ناشناخته مشخص و پیش‌بینی‌شدنی نخواهد بود (حمیدی‌زاده ۱۳۹۷: ۲۷۰). در این فیلم، کارگردان با استفاده از منابع و اطلاعات در دست هدف سازمانی و با ایجاد انگیزه در کارکنان و پاداش‌های مالی سعی می‌کند هم‌راهی تمامی کارکنان با تصمیم‌نهایی مدیران ارشد را نمایش دهد تا در نهایت تصمیمات مدیران باعث جلوگیری از ورشکستگی شرکت و بقای آن شود و در صحنه رقابت پابرجا بماند.

۳. روش تحقیق

هدف این پژوهش شناسایی نقاط قوت و ضعف فیلم *مارجین کال* با روش تحلیلی-توصیفی است. در ابتدا توصیف اجمالی فیلم، دیالوگ‌ها، متن فیلم‌نامه، نحوه بیان، و سپس تصمیمات مدیران و کارکنان در موقعیت بحرانی و عکس‌العمل افراد در آن موقعیت درباره مشکل سازمانی با اصول مدیریت به‌تفصیل بحث و بررسی شده است.

۴. معرفی کلی اثر از نظر محتوا

مارجین کال فیلم درامی است که در سال ۲۰۱۱م به کارگردانی جی.سی. چاندور ساخته شد. این فیلم موفق شد در حوزه بهترین فیلم‌نامه غیراقتباسی نامزد جایزه اسکار شود. *مارجین کال* شروع بحران اقتصادی سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ در ایالات متحده آمریکا را بررسی می‌کند. در این فیلم، که شخصیت‌های اصلی آن در جدول ۱ معرفی شده‌اند، تأکید بر بخشی از نظام مالی است که در آن دلالتان بورس با ترندهای خود با سرمایه‌دیگران بازی می‌کنند و از آن نردبانی برای پیشرفت خود می‌سازند.

جدول ۱. معرفی شخصیت‌های فیلم *مارجین کال* (۲۰۱۱)

شخصیت‌های فیلم	اسامی بازیگران	توضیحات
پیتر سالیوان (Peter Sullivan)	Zachary Quinto	تحلیل‌گر ارشد، ۲۸ ساله، و دارای مدرک دکتری فیزیک نجومی از دانشگاه ام.آی.تی. او خطر را در مورد دارایی‌های شرکت کشف می‌کند، اما ظاهراً در فیلم شخصیتی مستقل دارد.
اریک دیل (Eric Dale)	Stanley Tucci	رئیس سابق مدیریت ریسک که در ابتدای فیلم مدیرش (سارا روبرتسون) او را اخراج می‌کند. او شروع به توسعه مدل ریسک کرده بود و ادامه کار خود را به پیتر سپرد. او درباره مدل تجاری شرکت نگران بود و در ابتدای فیلم مدیرانش نگرانی‌های او را جدی نگرفتند.
ویل امرسون (Will Emerson)	Paul Bettany	رئیس دفتر بازرگانی پیتر سالیوان که در کشف خطر بزرگ شرکت نقش داشت و یافته‌های پیتر را به مراتب سازمانی و رؤسای خود گزارش می‌داد.
سام راجرز (Sam Rogers)	Kevin Spacey	مدیر اجرایی فروش با بیش از سی سال سابقه بوده که به‌نظر می‌رسد به استانداردهای حرفه‌ای (حفظ روابط بلندمدت و دوطرفه پایدار با مشتریان و شرکای تجاری شرکت) باور دارد، هرچند در نهایت او هم به تصمیم نادرست و غیراخلاقی در جهت حفظ منافع سازمان تن می‌دهد.
سارا روبرتسون (Sarah Robertson)	Demi Moore	سرپرست مدیریت ریسک با بیش از ۳۵ سال سابقه، سارا در ابتدا به نگرانی‌های اریک دیل درباره خطر ابتلا به ریسک شرکت بی‌توجه بود، هرچند در نهایت مجبور به تأیید آن اظهارات شد. او در آخر به‌خاطر منافع شرکت اخراج می‌شود.
جارد کوهن (Jared Cohen)	Simon Baker	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.
جان تولد (John Tuld)	Jeremy Irons	مدیرعامل، رئیس هیئت‌مدیره، و شخصیتی قوی است که فقط به منافع شرکت فکر می‌کند و به‌نظر می‌رسد سواد دانشگاهی ندارد. او از حراج سهام شرکت به‌خاطر بقای آن حمایت می‌کند.

ابتدای فیلم ساعات اولیه روز را نشان می‌دهد که در آن تعداد زیادی از کارمندان اخراج می‌شوند. آن‌هایی که می‌روند خوب و آن‌هایی که می‌مانند بهترند. این روش معیاری ساده برای تعدیل نیروی بازار در وضعیت بحرانی پایین‌آمدن سود شرکت است که در نتیجه آن باید بخشی از هزینه‌های جاری کاسته شود. این سکانس حس اضطراب در بین کارکنان را نشان می‌دهد. مدیر در صحنه به کارکنان می‌گوید که به افراد اخراجی نگاه نکنند و به کار خود مشغول باشند.

در این هنگام، یکی از مدیران اخراجی به نام اریک دیل در حال انجام پروژه‌ای برای پیترو سالیوان، از اعضای دیگر شرکت، است که در صحنه‌ای خانم مدیر پروژه تعدیل نیرو اریک دیل و سایر کارکنان را درباره تصمیم شرکت متقاعد می‌کند و می‌گوید این شرکت نه به دلایل شخصی و تصمیمات فردی و سلیقه‌ای بلکه به دلیل منافع کلی سازمان تصمیم به این کار گرفته است و سعی دارد از اعتراض کارکنان جلوگیری کند و سابقه شرکت را در قبال کارکنان خوب جلوه دهد و می‌گوید که حمایت‌های مالی و روانی سازمان از جمله حقوق بی‌کاری، بیمه درمانی به مدت شش ماه، و وضعیت حقوقی کارکنان اخراجی تا پیدا کردن شغل مناسب حفظ می‌شود.

یکی از کارکنان شرکت کارت خود را به اریک دیل می‌دهد تا در صورت برخورد با مشکل در زندگی شخصی شرکت از آن‌ها حمایت کند. تصمیم سریع شرکت در زمینه رد یا پذیرش وضعیت از سوی کارمندان و رعایت اصل حفاظت از اطلاعات در زمان اخراج به گونه‌ای بود که فردی در مقام محافظ با اریک دیل فرستاده می‌شود تا وسایل شخصی‌اش را از دفتر بردارد و تا بیرون شرکت همراهی‌اش می‌کند. اریک دیل نمونه فردی متعهد، حتی در زمان اخراج خود، در چندین صحنه به مدیران شرکت گوش‌زد می‌کند که روی پروژه‌ای حیاتی کار می‌کند و این امر آینده شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. دیل مدیر کاهش بحران است و در بخشی حیاتی کار می‌کند که تعدیل نیرو در این قسمت کاری اشتباه است. در صحنه‌ای که اریک دیل در حال جمع‌آوری وسایل شخصی‌اش است با مدیرش درباره شخصی بودن اخراجش صحبت می‌کند. مدیر اصل بی‌طرفی و پرهیز از تعارض و تنش را در شرکت ایفا می‌کند و این اخراج را به بدشانسی ربط می‌دهد. دیل دوباره تعهد خود را با یادآوری حیاتی بودن پروژه به مدیر مستقیم خود بازگو می‌کند و در نهایت در جلوی آسانسور و هنگام قدردانی کارمند تازه‌وارد از رئیس خود بابت زحماتش و خداحافظی فلشی حاوی اطلاعات مهم را به کارمند خود می‌دهد تا نگاهی به آن بیندازد. سم در صحنه‌ای به کارکنان باقی‌مانده در شرکت انگیزه می‌دهد و می‌گوید که آن‌ها خوب بودند و

همیشه بهترین باقی می‌مانند و باتوجه‌به این‌که در تمام شعب شرکت تعدیل نیرو انجام شده، اما همیشه طی صدسال سابقه شرکت بهترین‌ها بودند که شرکت را حفظ کردند و تعهد کارکنان به شرکت حتی در ساعات غیراداری و تعطیلات و برگزاری جلسات متعدد برای رفع مشکل شرکت را نشان می‌دهد و پیتز که قرار است طرح اریک را ارزیابی و تکمیل کند. وی بعد از ساعت کاری درحال بررسی نمودارها متوجه می‌شود که شکست محتمل در این پروژه ممکن است به ضرری منجر شود که از سرمایه شرکت فراتر رود. علاوه‌برآن، پیداکردن مشکل بحرانی در شرکت از سوی کارمند جوان پیتز سالیوان و پی‌بردن افراد به مشکل و ورشکستگی شرکت نشان‌دهنده مهارت کارکنان است. تلاش ویل امرسون برای دسترسی به اریک دیل و دسترسی نداشتن به او به دلیل مسائل حفاظتی و امنیتی شرکت یکی از سکانس‌هاست.

در صحنه‌ای، هنگام برگزاری جلسات هیئت‌مدیره، دو کارمند جوان و مدیرشان را از جلسه بیرون می‌کنند و درجهت رفع مشکل بحرانی شرکت با استفاده از مزیت‌های رقابتی و پیش‌بینی میزان سود و ضرر شرکت راه‌حل‌های بهینه‌ای را برای مقابله با موقعیت بحرانی با مشورت و هم‌فکری اعضا اتخاذ می‌کنند. در سکانسی دیگر، در زمان برگزاری جلسه بر لزوم حضور تمامی افراد مطلع با حضور مدیرکل شرکت، جان تولد، برای رفع مشکل و جلوگیری از مخفی‌کاری مشکلات از سوی کارکنان به تمامی آن‌ها گوش‌زد می‌شود. درواقع در جلسه و براساس ماهیت اصلی محیط بازار، مدیران از دستورهای اطاعت می‌کنند و برای جذب مشتری و وفادارکردن آنان از مزیت‌ها 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). همه افراد، باوجود غیراخلاقی بودن تصمیم نهایی سازمان که در چندین صحنه از فیلم مشهود است، با تصمیمات سازمان هم‌رأی‌اند. در صحنه‌ای مدیر تولد و کارمند زیردستش سام راجر به‌راحتی برای تأمین منافع و بقای شرکت افراد و مشتریان را قربانی می‌کنند. به‌علاوه، برای هم‌راهی حتی افراد اخراج‌شده با این تصمیمات ازجمله اریک دیل با سیاست‌های تشویقی حمایتی و سوسه‌انگیزی یا تهدیدآمیز به شرکت بازگردانده می‌شوند. گفت‌وگوی تولد با سارا روبرتسون و توافق نهایی برای جذب مشتریان در آینده‌سازمانی و اعتمادکردن آن‌ها به شرکت با گرفتن قربانی (افراد) یادآور این امر بود. در این گفت‌وگو، اریک دیل درباره پللی که در جوانی ساخته توضیح می‌دهد که تصمیمی درست چه تأثیری می‌تواند در زندگی افراد داشته باشد و باعث صرف هزینه‌ها و بالابردن کیفیت زندگی

آنان شود. مدیر در پاسخ کارمند تعدیل شده اشاره می‌کند که افراد سلیق و علایق مختلفی دارند و بعضی‌ها دوست دارند مسیر پیش‌تری را تا خانه رانندگی کنند و هزینه و وقت صرف کنند. این امر نشان می‌دهد که منافع شرکت به منافع فردی، به‌رغم میل باطنی افراد، تقدم دارد. صحنه‌ای دیگر مدیر تولد و زیردستش، سام راجر، را نشان می‌دهد که کارکنان بنابر موقعیت از آینده شغلی‌شان اطمینان ندارند و باسابقه‌ها برای مشکلات پیش‌آمده به جوانان دل‌داری می‌دهند. درنهایت 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 می‌توان به 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 اشاره کرد. معاملات درحالی پایان می‌یابد که مدیر کارمندان را اخراج کرده است. مدیر سم راجر از افراد درمقابل مدیر تولد حمایت می‌کند. مدیر سم تصمیم به استعفا دارد و از انجام این کار ابراز پشیمانی می‌کند. مدیر تولد سم را بابت این‌که کسی در این زمینه مقصر نیست دل‌داری می‌دهد. سم به‌خاطر پول در سازمان ماندگار می‌شود. در آخر بقای شرکت را با جذب افراد باهوش از سوی مدیر تولد و ارتقای درجه پتر سالیوان (باتوجه‌به مهارتش در پیدا کردن مشکل و محاسبات دقیق) به‌منظور اهداف سازمانی و به‌دست آوردن پول بیش‌تر به‌نمایش می‌گذارد.

۵. علت انتخاب اثر

این اثر فیلمی آموزشی در زمینه مدیریت سازمانی، رفتار سازمانی، و نحوه برخورد با بحران در سازمان است و می‌تواند بررسی‌ای موردی از سازمان برای رشته‌های مختلف مدیریت، به‌ویژه آموزش اخلاق حرفه‌ای دانشجویان این رشته، باشد. هدف نگارندگان در این پژوهش بررسی نقاط قوت و ضعف این فیلم از دیدگاه مدیریتی و تطبیق دیدگاه‌های آن با واقعیت است.

۶. نقد شکلی اثر

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

(*Contagion*) است، با این تفاوت که در این جا شخصیت‌ها به‌سادگی به این مرض اقتصادی مبتلا نمی‌شوند. نویسنده و کارگردان اثر (J.C. Chandor) در اولین ساخته بلند خود شیوه‌ای خلاقانه برای غافل‌گیر کردن و ترساندن کارگزاران بورس انتخاب کرده است. شخصیت‌ها، با تمام ویژگی‌های مثبت و منفی افراد اطراف ما، به‌شدت عادی و باورپذیرند، برخی طمع‌کارترند، بعضی‌ها دل‌سوزترند، و برخی بیش‌تر می‌ترسند. اما تقریباً همه‌شان در موقعیتی گیر افتاده‌اند که باید آبرو، سرمایه، و آینده خود را نجات دهند. در این فیلم هنگام تصمیم‌گیری نهایی، مدیران شرکت به‌راحتی به فروش سهام‌های بی‌ارزش شرکت به خریداران تصمیم می‌گیرند که این تصمیم دشوار به‌راحتی اتخاذ می‌شود. خون‌سردی بی‌رحمانه و نگاه نافذ جان‌تولد نشان‌دهنده قدرت نظامی شکل‌گرفته در دنیای سرمایه‌داری است که به ریشه انسانیت تیشه زده است. در ادامه این سکانس، سام این بی‌عدالتی را تحمل نمی‌کند و قد علم می‌کند. مخالف سرسخت این تصمیم غیرانسانی است. ویل، پیترو، و ست با او هم‌عقیده‌اند، اما جسارت سام را ندارند و درمقابل 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 وضعیت اقتصادی مطلوبی ندارد و تولد از این نقطه‌ضعف او استفاده می‌کند و او را به‌اجبار با خود هم‌راه می‌کند. در واقع تجربه سام در این شرکت و مدیریت خوب او تضمینی برای رسیدن به موقعیت اقتصادی مناسب نیست. در نظام سرمایه‌داری قدرت و ثروت از آن کسانی است که به مناسبات و سیاست‌های غیرانسانی آن تن می‌دهند. به همین دلیل، کوهن مراتب موفقیت را به‌سرعت طی کرده و در جایگاهی بالاتر از سام قرار گرفته است. از طرفی، اریک دیل احضار می‌شود. او را نیز با تهدید به سکوت ترغیب می‌کنند. به این ترتیب، تمام مطلعان تطمیع، تهدید، یا مانند سارا روبرتسون در اتاق خود قرنطینه می‌شوند.

۱.۶ نقاط قوت اثر

- تمامی صحبت‌ها و دیالوگ‌های افراد در فیلم بر اصطلاحات اقتصادی به‌صورت روان و به‌دور از پیچیدگی مبتنی است. هم‌چنین توضیح ساده، وزین، و متقاعدکننده کارکنان به مدیران و رعایت اصل مدیریت نظام اطلاعات از سوی کارکنان از نقاط مثبت است، زیرا مسائل را باید به‌گونه‌ای به افراد توضیح داد که تمامی افراد جامعه، جدا از سن و

- تحصیلات، بتوانند آن‌ها را درک کنند (در صحنه‌ای که تولد به پیترو سالیوان گوش‌زد می‌کند که 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 مشهود است.
 - نمایش متهم‌های بحران فیلم و خطر ورشکستگی در شرکت از سوی اریک دیل و کارمند جوان، پیترو 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 به‌نمایش درآوردن اوج بحران در سازمان و تصمیمات آنی کارکنان و مدیران در وضعیت بحرانی است.
 - کل چرخه تصمیم‌گیری در بحران (الگوی حل مسئله) و مراحل کلی و اساسی فرایند تصمیم‌گیری با برگزاری جلسات خارج از ساعات اداری، مشاوره با افراد مختلف از پایین‌ترین تا عالی‌ترین سطوح، تجزیه و تحلیل طرح‌ها و ارزیابی آن‌ها که چه اتفاقی می‌افتد، و... را در کل فیلم به خوبی نمایش می‌دهد.
 - سازگاری فیلم با اصلاحات رایج اقتصادی در بورس و به‌کاربردن آن‌ها در تمامی سکانس‌های فیلم به گونه‌ای است که بیننده در تمام طول فیلم از شنیدن آن‌ها خسته نشود، زیرا اصلاحات ساده و به زبان عامیانه به کار برده شده‌اند و رفتارهای سازمانی و تصمیمات مدیران را به گونه‌ای هنرمندانه در طول فیلم به تصویر می‌کشد.
 - به تصویر کشیدن نظام سرمایه‌داری در این فیلم که به خوبی نشان می‌دهد مدیران سازمان برای حفظ منافع شخصی و سازمانی به راحتی مردم و افراد را قربانی می‌کنند.
 - به نمایش گذاشتن فیلم به صورت مستندوار با استفاده از فیلم‌نامه‌ای خوب و بازی عالی بازیگران و استفاده از یک بحران واقعی که شرکت‌ها با آن روبه‌رو بوده‌اند، به گونه‌ای که برای بیننده درک‌شدنی و باورپذیر است.
 - نشان دادن نقش روابط در سازمان‌ها که چگونه می‌تواند افراد را به مدارج عالی مدیریتی برساند، حتی اگر هیچ تخصصی در این زمینه نداشته باشند.

۲.۶ نقاط ضعف اثر

- نداشتن نوآوری در تصمیمات سازمانی هنگام غلبه بر مشکلات و تمامی تصمیمات گرفته‌شده مدیران از تقدم منافع سازمانی و فردی بر منافع سایر ذی‌نفعان نشان داشت.

- ایجاد حس نااطمینانی به سرمایه‌گذاران و ذی‌نفعان در بازارهای اقتصادی در سراسر 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 ورشکستگی شرکت یک‌باره ظهور نمی‌کنند، بلکه فرایندی است. اما این فرایند را می‌توان با نشانه‌های آن زودتر شناخت. این مبحث به خوبی تجلی نیافته، بلکه همه‌چیز یک‌شبه اتفاق افتاده است.
- نمایش نگاه منفی به بازار سرمایه داری و این‌که تمامی افراد در نظام سرمایه داری ارزش‌های انسانی و معنوی را به هر قیمتی فدای منافع شخصی و سازمانی می‌کنند.

۷. نقد و تحلیل روان‌شناختی اثر

این بررسی را می‌توان در قالب پنج جنبه پول، ساختار قدرت، فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها، ابزار شناختی زبان، و آمار تبیین کرد.

در وجه نخست پول و سود بیش‌تر و نیز روش‌های برانگیزاننده رفتار افراد موضوعاتی مرتبط و نقطه عطفی برای این بحث‌اند. در واقع پول هم وسیله‌ای برای به‌کارگیری و مشارکت کارکنان سازمان در پیش‌برد اقدامات به‌ظاهر اخلاقی و هم انگیزه‌ای قوی برای طرز رفتار افراد مهم است. پاداش، انگیزه، و روش‌های تقویت رفتار اعضا از جمله ابزارهایی است که سازمان‌ها برای پیش‌برد اهداف خود از آن‌ها استفاده می‌کنند و صحنه‌های گوناگون فیلم حاکی از چگونگی انجام این امر است. حال آن‌که کارگردان به تبعیت مدیر فروش از برنامه‌های شرکت اشاره می‌کند که با توسل به این ابزارها بوده است. هم‌چنین مجموعه‌ای از صحنه‌ها روی معامله‌گران تمرکز می‌کند. صحنه‌ای که در آن سام راجرز هیئت‌مدیره را قانع می‌کند که حتی به قیمت از دست‌دادن 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، به آن‌ها پاداش داده خواهد شد. سکانس دیگری بر 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. به‌علاوه این فیلم روش‌هایی را نشان می‌دهد که از پول

به‌منزله ابزاری منفی برای اغوای انگیزه مثبت و منفی افراد استفاده می‌شود که در هر صورت باید از تصمیمات سازمان تبعیت کنند (James 2000).

اریک دیل شخصیتی مورد توجه است، زیرا او به ازدست‌دادن مزایای شغلی (پس از اخراج) خود تهدید شد و برای حفظ آن می‌بایست تا آخرین لحظه فروش سهام سکوت می‌کرد. او نیز به خاطر رفاه خانواده‌اش و به دلیل تأمین هزینه رهن خانه خود در محله‌ای گران به انجام این کار مجبور شد. سطح بالای دریافتی افراد در بخش بانکی به‌ویژه برای قشر دانشجویی، که عمدتاً برای ارتقای درآمد مشغول به ادامه تحصیل اند، موضوعی بسیار ظریف و درخور توجه در جوامع است و تمرکز فیلم به پول و سرمایه انگیزه‌ای برای کار کردن در صنایع مالی است و به دغدغه‌های افراد به روش‌های مختلف توجه می‌دهد. این‌که ویلی چگونه توانسته ۲/۵ میلیون دلار در سال گذشته به دست آورد، پیتز که به دلیل حقوق بیش‌تر در این شغل باقی مانده، وضعیت مالی سام که طلاق گرفته و مشکلاتی دارد، و نیز اریک که تنها خانه‌ای در محله‌ای گران‌قیمت خریداری کرده است، از جمله این موارد است. از این‌رو، با نگاهی به مطالعات روان‌شناختی، که ارتباط بین پول و خوش‌بختی را بررسی کرده است، می‌توان این بحث را بررسی کرد. مطالعات (Aknin 2009) نشان داده است که درآمد بالا دو عملکرد دارد: زمانی که جایگاه فرد به‌منزله ابزاری اجتماعی ارتقا می‌یابد و مادامی‌که این افزایش درآمد شادی و خوش‌بختی را به‌ارمغان می‌آورد (Ahuvia 2008). البته پژوهش‌گران (Dunn et al. 2011) دریافتند که شادی مردم به نحوه خرج کردن درآمدها بستگی دارد.

در وجه دوم، مدیر اجرایی سعی دارد تا شرکت خود را مهره‌ای ضعیف جلوه دهد، اما صحنه‌های مختلف فیلم نشان می‌دهد که شرکت توانایی اعمال قدرت درخور ملاحظه‌ای در میان کارکنان دارد. در بخش‌های قبل استفاده از انگیزه افراد توضیح داده شده، اما سکانس‌های دیگر بر ساختار قدرت در سازمان‌ها مستقیم متمرکز است؛ به‌ویژه زمانی‌که به اخبار ناگوار درباره تغییر مدل سهام بی‌درنگ رسیدگی می‌کند. یکی از شخصیت‌های جالب سارا روبرتسون است که در سکانس‌های مختلف با سام راجرز، جارد کوهن، اریک دیل، و جان تولد نقش‌آفرینی می‌کند. او قبل از کشف پیتز متوجه رخداد مشکل شرکت شد، اما به‌سادگی از آن عبور و به اریک توصیه کرد که از این مسائل بگذرد. با وجود این‌که برخورد او با اریک و جارد حاکی است که کم‌تر از آن‌ها نگران بحران پیش‌آمده نیست، در بین مدیران ارشد فقط 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 درخور توجه در آغاز فیلم ازدست‌دادن کار افراد است که در پایان فیلم دوباره تکرار می‌شود. کارکنان تخصصی (نه مدیران ارشد) افراد را اخراج می‌کنند و از آن‌ها خواسته می‌شود سریع شرکت را ترک کنند. تلفن همراه شرکت و حساب‌های کاربری آنان نیز به سرعت قطع می‌شود (چیزی که مشخصاً در مورد اریک دلیل اتفاق افتاد). این افراد هیچ احساس پشیمانی و سرخوردگی‌ای ندارند و این وضع تمرینی برای موفقیت فردی‌شان نشان داده می‌شود تا جایی که سام راجرز پس از ازدست‌دادن کار خود با صحبتی کوتاه این تأثیر را در مخاطب می‌گذارد. این صحنه نشان‌دهنده اثر فردی فرایندهای انضباطی شرکت‌هاست که کارمندان در راستای منفعت کوتاه‌مدت سازمان اقدام کنند و ابراز تأسف آن‌ها موفقیت سازمان را خدشه‌دار نکند. در واقع افرادی که در سازمان کار می‌کنند، ارزش ابزاری برای این مهم دارند، به سبب این‌که پیتز قبل از این‌که نتایج یافته‌های خود را به سام راجرز ارائه دهد، حتی اسامی تحلیل‌گر ریسک شرکت را نمی‌دانست.

یگانه صحنه‌ای که درستی و انسانیت را به‌نمایش می‌گذارد، ابتدای فیلم و در گفت‌وگوی مختصر اریک و پیتز است. پیتز از اریک به دلیل 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 کند و به مدیران ارشد گزارش دهد. این صحنه نشان می‌دهد که چه طور عوامل فردگرایی در بنگاه‌ها در برخورد با واقعیت مغلوب و سرانجام به ایجاد احساس مسئولیت و تعهد افراد منجر می‌شود.

در انتها زبان و آمار مورد استفاده شخصیت‌های فیلم به‌مثابه ابزار شناختی و فاصله‌گرفتن آن‌ها از اصول اخلاقی از نکات برجسته دیگر است. این فیلم نمونه خوبی از چگونگی استفاده افراد از زبان برای توجیه و تصدیق رفتارهاست و به اصطلاح فنون خنثی‌سازی 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 مشروعیت‌بخشیدن به رفتارهایشان به کار می‌برند، فنون نظریه خنثی‌سازی عمدتاً غیرقانونی و غیراخلاقی است. البته این توجیهات در محیط کسب‌وکار اغلب به محتوای گفتاری بازار و ساختارهای رقابتی مرتبط است. این رویکرد پایین‌به‌بالا تاحدی 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 به‌منظور مشروعیت‌دادن 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 مشروعیت‌بخشیدن به نابرابری‌های اجتماعی و سیاست‌های دولتی به دنبال تغییر وضعیت اجتماعی‌اند (Wisman and Smith 2011; Sibley and Duckitt 2010) و در فیلم به برخی از این فنون ختنی‌سازی اشاره شده است. تصمیمات مهمی که در جلسات شبانه اتخاذ شده با نگرانی‌هایی همراه است. براساس توجیهات شخصیت‌ها (جان تولد، جارد کوهن، و دیگران) آن‌ها یگانه‌شرکتی نیستند که سهام‌های بی‌ارزش خود را می‌فروشند و به‌زودی رقبایشان نیز این کار را اجرا و 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 باهدف ارتقای زندگی افراد) دانست که وضعیت اقتصادی - اجتماعی افراد در جامعه را رقم می‌زند.

۸. نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی موضوعات مهم فیلم *مارجین کال* در موقعیت بحرانی برای تصمیم‌گیری اخلاقی بود که از آن‌ها برای آموزش اخلاق حرفه‌ای کسب‌وکار و تحریک تفکر نقاد دانشجویان استفاده می‌شود. در این فیلم کارگردان روند شکل‌گیری بحران را با شخصیت‌پردازی‌های ناب و گزینش دیالوگ‌ها به‌نمایش گذاشته و توانسته است مخاطب را با چالش‌های آن همراه و نکات برجسته‌ای را گوش‌زد کند. به‌عبارت‌دیگر، از سویی برای افراد درگیر در حوزه کسب‌وکار تنش‌ها و معضلاتی را به‌هم‌راه دارد و ازسوی‌دیگر، احساس ناامیدی و حتی هم‌دلی مخاطب را دنبال می‌کند که به اتخاذ تصمیم نهایی می‌انجامد. بدین ترتیب، ضرورت دارد با تبیین عوامل مؤثر در رفتار و تصمیم‌گیری در موقعیت بحرانی مانند انگیزه‌ها، تأثیر ساختارهای سازمانی، و عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری، و توجیهات غیراخلاقی درباره آن‌چه در فیلم رخ می‌دهد، تفکر نقاد دانشجویان تقویت شود. باتوجه‌به این‌که تصمیم‌گیری در موقعیت بحرانی حساسیت و احتمال خطر بالاتری در مقایسه با شرایط عادی دارد، تبیین پنج عنصر پول، ساختار قدرت، فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها، ابزار شناختی زبان، و آمار در نقد روان‌شناختی نشان داد که چه طور در موقعیت بحرانی تصمیم‌گیری اخلاقی افراد تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد. بحران‌ها باوجود گونه‌های مختلف ویژگی‌های مشترک مانند کاهش خسارات، آمادگی، واکنش، بازسازی، و عادی‌سازی دارند 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 این رو، این فیلم برای تدریس در کلاس‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای کسب‌وکار مناسب است و با استفاده از آن می‌توان دنیای واقعی کسب‌وکار در موقعیت بحرانی را به تصویر کشید و تا حد ممکن نقاط قوت و ضعف آن را برای دانشجویان این رشته شبیه‌سازی کرد.

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 ملک‌محمدی، ج ۱ و ۲، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۹۷)، *پژوهش عملیاتی نرم: ارتقای شناخت، مسئله‌شناختی و راه‌حلیابی*، تهران: ادیبان روز.
- حمیدی، مهرزاد و احمدعلی آصفی (۱۳۸۹)، «بررسی جو سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری اعضای هیئت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران»، *مدیریت ورزشی*، ش ۴.
- 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)، «فرایند تصمیم‌گیری در بحران و نقش رسانه‌ها»، *پژوهش‌های ارتباطی*، س ۱۵، ش ۵۶.
- گاروین، دیوید و مایکل روبرتو (۲۰۰۱)، «ناشنیده‌های تصمیم‌گیری»، ترجمه پرستو معین‌الدینی، ماه‌نامه *گزیده مدیریت*، ش ۱۳.

- Ahuvia, A. (2008). "If Money Doesn't Make us Happy, Why do We act as if it Does?", *Journal of Economic Psychology*, vol. 29, no. 4.
- Aknin, L. B., M. I. Norton, and E. W. Dunn (2009), From Wealth to Well-Being? Money Matters, but Less than People Think, *The Journal of Positive Psychology*, no. 4.
- Anand, V., B. E. Ashforth, and M. Joshi (2004), "Business as usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations", *Academy of Management Executive*, no. 18.
- Berger, J. and C. Pratt (1998), "Teaching Business Communication Ethics with Controversial films", *Journal of Business Ethics*, no. 17.
- Bevan, D. J. (2019), *Systems Thinking and Moral Imagination: Rethinking Business Ethics with Patricia Werhane*, Springer.

- Biktimirov, E. and D. Cyr (2012), "Using Inside Job to Teach Business Ethics", *Journal of Business Ethics*:
<<http://www.doi:10.1007/s10551-0121516-y>>.
- Champoux, J. E. (2006), "At the Cinema: Aspiring to a Higher Ethical Standard", *Academy of Management Learning and Education*, no. 5.
- Cox, P. L., B. A. Friedman, and A. Edwards (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*, no. 10.
- Dunn, E. W., D. T. Gilbert, and T. D. Wilson (2011), "If Money Doesn't Make you Happy, then you Probably aren't Spending it Right", *Journal of Consumer Psychology*, no. 21.
- 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*, no. 83.
- James, H. S. Jr. (2000), "Reinforcing Ethical Decision Making through Organizational Structure", *Journal of Business Ethics*, no. 28.
- 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*.
- Miser, H. J. (1993), "Operations Analysis in the Army Air Forces in World War II: Some Reminiscences", *Interfaces*, vol. 23, no. 5.
- Sibley, C. G. and J. Duckitt (2010), "The Ideological Legitimation of the Status quo: Longitudinal Tests of a Social Dominance Model", *Political Psychology*, no. 31.
- Roberts, J. (2001), "Corporate Governance and the Ethics of Narcissus", *Business Ethics Quarterly*, no. 11.
- Ruff, P. and K. Aziz (2016), *Managing Communications in a Crisis*, Routledge.
- Shaw, B. B. (2004), "Hollywood Ethics: Developing Ethical Issues... Hollywood Style", *Journal of Business Ethics*, no. 49.
- Simon, B. (1993), *Crisis Management Strategy*, London: Competition and Change in Modern Enterprises, Routledge.
- Wisman, J. D. and J. F. Smith (2011), "Legitimizing Inequality: Fooling Most of the People All of the Time", *American Journal of Economics and Sociology*, no. 70.
- Zaremba, A. J. (2014), *Crisis Communication: Theory and Practice*, Routledge.