

Investigating Managerial Myopia on Micromanagement and Analyzing the Mediating Role of Managers' Behavioral Tendencies (Case Study: Lorestan Province Government Organization)

Ali Shariatnejad ¹, Rezvan Menati ^{2*}

1. Lorestan University Assistant Professor, Management Faculty, Korramabad, Iran.
2. Graduated from Master of Business Administration, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Rezvan Menati
Rezvanmennati75@gmail.com

Received: November 26, 2022

Accepted: March 19, 2023

Published: Winter 2023

Citation: Shariatnejad, A., & Mennati, R. (2023). Investigating Managerial Myopia on Micromanagement and Analyzing the Mediating Role of Managers' Behavioral Tendencies (Case Study: Lorestan Province Government Organization). *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 2(4), 137-156. doi: 10.30495/msds.2023.1980981.1125

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The present study was conducted with the aim of investigating the effect of managerial myopia on the micromanagement, with the mediating role of behavioral biases. This research is based on practical purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the research is the government organizations of Lorestan province. Considering that the size of the statistical population is limited and specific, Cochran's sampling formula was used to determine the sample size, and at the 95% confidence level, the sample size was 384 people and were selected by available sampling method. In the current research, standard questionnaires were used to collect data, and their validity and reliability were confirmed by content validity method and Cronbach's alpha. Structural equation modeling and PLS software were used to test hypotheses and analyze data. The findings of the research show that managerial myopia has a positive and significant effect on the micromanagement of government organizations. Also, the findings show that managerial myopia has a positive and significant effect on the behavioral tendencies of government organizations.

Keywords: Management Myopia, Micromanagement, Behavioral Biases.

Extended Abstract

Introduction

Nowadays, in the development and progress of societies and organizations, management plays a decisive and very important role. In general, organizations need proper and efficient management of resources and human resources to achieve their mission and goals to make the organization successful (Amadi et al., 2022). However, among management styles, there is a style and method in terms of microvision, attention to detail, and excessive finesse in decision-

making, which is known as micromanagement (Rossidis et al., 2020). Managers with this style lack flexibility and agility to change, and sometimes they face risks to the organization due to a lack of foresight and excessive Microvision (Aquilar & Kosheleva, 2021). It is clear that micromanagement is not a good thing for employees either, because it reduces their independence and hinders their creativity. As a result, people under micromanagement do not feel well and therefore often do not perform well (Mookerjee, Li, Arora, Surapaneni, et al., 2022). In this regard, the lack of understanding of the nature and effect of factors and drivers that aggravate this destructive style of management has created an important gap in the knowledge of organizational behavior. One of the aforementioned factors is the phenomenon of managerial myopia because the myopia of managers is known as a phenomenon that focuses decision makers on short-termism and considers the achievement of short-term and temporary solutions to solve current problems and not permanent and permanent solutions (Limon & Dilekci, 2020). Today's organizations and companies need long-term strategic thinking due to being in fluid and changing conditions (Morals Burgos et al., 2021). Managers' short-sightedness is one of the serious risks that plague organizations today and has caused managers' decision-making options to decrease (Joo Seo et al., 2020). On the other hand, previous research shows that the mental states and characteristics of people are one of the factors that have a significant impact on the decision-making process and its results, which are called behavioral biases (Akbari et al., 2021). The meaning of bias deviates from making correct and optimal decisions. In other words, behavioral biases refer to systematic mistakes that people make in their decisions and judgments (Mittal, 2022). Biases are a pattern of deviation in the judgment of an individual or society that occurs under the influence of a certain situation. In the meantime, behavioral biases can disrupt the decision-making process of managers and lead to results below the optimal level (Moradi Arzani et al., 2021). Therefore, according to the above explanations, the main question in the current research is that according to the behavioral trends, what effect does managerial myopia have on micromanagement in government organizations?

Case Study

This research was conducted in the government organizations of Lorestan province in Iran.

Theoretical framework

Managerial myopia: Managerial myopia means rejecting unfamiliar and negative information and a way of thinking that limits choices for decision makers (Oehman et al., 2020). In other words, managerial myopia is the tendency of managers to make decisions that bring short-term profits at the expense of the company's long-term interests. This concept of a perceptual-cognitive error causes the inability of managers to discover new opportunities and gain advantages for the organization. **Micromanagement:** Micromanagement is a negative term that refers to a controlling and Micromanagement style. Webster's dictionary defines Micromanagement as close attention to details and small issues and close control of people (Amadi et al., 2022). Microscopic managers are managers who are very close to their employees and constantly monitor their work and constantly control them (Limon & Dilekci, 2020). Gartner sees Micromanagement as a pattern of managers' behavior that is characterized by excessive monitoring and control over the work and processes of employees, as well as limited delegation and tasks or decisions to employees (Giongi, 2021). **Behavioral biases:** Deviation from correct and optimal decisions means deviation from correct and optimal decisions. In other words, behavioral biases refer to systematic mistakes that people make in their decision-making and judgments (Mittal, 2022). This phenomenon, which is

often studied and investigated in the field of social psychology, is sometimes interpreted as a model of distortion of reality (Moradi Arzani et al., 2021). Biases are a pattern of deviation in the judgment of an individual or society that occurs under the influence of a specific situation.

Methodology

The current research is applied research in terms of its purpose and descriptive survey in terms of the data collection method. A current research strategy is a comparative approach in the category of quantitative research, as well as in terms of research philosophy. The statistical population of the research is made up of employees of government organizations of Lorestan province. Since the size of the statistical population in this research is limited and specific, Cochran's formula was used to determine the sample size of the population, and according to that, the sample size at the 95% confidence level was determined to be 384 people, and the sample members were selected using the available sampling method. The data collection tool in this research is a standard questionnaire. The questionnaire of this research consists of two parts, which include a demographic questionnaire and a main questionnaire, which includes three questionnaires: managerial myopia, behavioral biases, and microscopic management. For data analysis, descriptive statistics were used to describe demographic variables, and inferential statistics (structural variables modeling method and PLS software) were used to test hypotheses.

Discussion and Results

The findings of the research showed that managerial myopia has a positive and significant effect on micromanagement. Also, the findings show that managerial myopia has a positive and significant effect on behavioral biases of government organizations. Therefore, as a general conclusion, it should be said that in government organizations, with the emergence of a factor such as managerial myopia, in addition to having a positive effect on micromanagement, the behavioral biases of these organizations have also increased, thereby hurting their performance.

Conclusion

The first hypothesis of the research showed that managerial myopia has a positive and significant effect on micromanagement. Regarding the conclusion of this hypothesis, it should be stated that managerial myopia is a pervasive complication that directs the set of options considered by decision-makers to normal and everyday issues. Also, the results of the research showed that managerial myopia has a positive and significant effect on behavioral distortions. Behavioral biases are defined as systematic errors in judgment that a set of factors may be effective in the occurrence of this type of behavior. In the meantime, the short-sightedness of managers manifests itself as a complication that causes destructive behavior in the organization. Among other results of this research, the mediating role of behavioral biases in the influence of managerial myopia on micromanagement has not been studied so far, and this case is considered an innovative aspect of the current research.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال دوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱ - صفحه ۱۵۶-۱۳۷

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

بررسی تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی و تحلیل نقش میانجی‌تورشی‌های رفتاری مدیران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان لرستان)

علی شریعت‌نژاد^۱، رضوان منتی^{۲*}

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی با نقش میانجی‌تورشی‌های رفتاری انجام پذیرفته است. این پژوهش براساس هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، سازمان‌های دولتی استان لرستان است. باتوجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود و مشخص می‌باشد، از فرمول نمونه‌گیری کوکران، برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردیده است که روایی و پایایی آن‌ها با روش اعتبار محتوا و آلفای کرونباخ تأیید شد. برای آزمون فرضیات و تحلیل داده‌ها، از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی سازمان‌های دولتی دارد. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد که نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر تورشی‌های رفتاری سازمان‌های دولتی دارد.

واژگان کلیدی: نزدیک‌بینی مدیریتی، مدیریت ذره‌بینی، تورشی‌های رفتاری.

DOI: [10.30495/msds.2023.1980981.1125](https://doi.org/10.30495/msds.2023.1980981.1125)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: رضوان منتی

Rezvanmennati75@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۱

استناد: شریعت‌نژاد، علی، و منتی، رضوان. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی و تحلیل نقش میانجی‌تورشی‌های رفتاری مدیران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان لرستان). فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۴)، ۱۳۷-۱۵۶. doi: 10.30495/msds.2023.1980981.1125

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.

مقدمه

امروزه در توسعه و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها، مدیریت نقش تعیین‌کننده و بسیار حائز اهمیت دارد. به طور کلی، سازمان‌ها برای دستیابی به مأموریت و اهداف خود نیازمند مدیریت صحیح و کارآمد منابع و نیروی انسانی هستند تا از این طریق سازمان را به موفقیت برسانند (Amadi et al., 2022). با این وجود در میان سبک‌های مدیریتی، سبک و شیوه‌ای وجود دارد که به لحاظ ریزبینی، توجه به جزئیات و ظرافت



کپی‌رایت © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

بیش از حد در تصمیم‌گیری که با عنوان مدیریت ذره‌بینی شناخته می‌شود (Rossidis et al., 2020). مدیران دارای این سبک، فاقد انعطاف‌پذیری و چابکی برای تغییر هستند و گاهی به علت فقدان دوراندیشی و ریزبینی بیش از حد سازمان را با مخاطراتی مواجه می‌سازند (Aquilar & Kosheleva, 2021). مشخص است که مدیریت ذره‌بینی برای کارکنان نیز اتفاق خوبی نیست، چرا که استقلال آن‌ها را کاهش می‌دهد و مانع خلاقیت آن‌ها می‌شود. در نتیجه، افراد تحت مدیریت ذره‌بینی احساس خوبی ندارند و بنابراین اغلب عملکرد خوبی هم ندارند (Mookerjee, Li, Arora, Ssurapaneni, et al., 2022). در این راستا، فقدان فهم ماهیت و اثر عوامل و پیشران‌های تشدید کننده این سبک مخرب از مدیریت یک شکاف مهمی را در دانش رفتار سازمانی ایجاد نموده است. یکی از عوامل مذکور، پدیده نزدیک‌بینی مدیریتی است. چرا که نزدیک‌بینی مدیران به عنوان پدیده‌ای شناخته می‌شود که تصمیم‌گیرندگان را بر روی کوتاه مدت‌گرایی متمرکز می‌کند و دستیابی به راه‌حل‌های کوتاه‌مدت و موقت را برای حل مشکلات فعلی در نظر می‌گیرد و نه راه‌حل‌های دائم و همیشگی (Limon & Dilekci, 2020). نزدیک‌بینی با ایجاد نگرش محدود نسبت به توانایی سازمان و نیروهای محیطی، مدیران و تصمیم‌گیرندگان را در شناخت فرصت‌ها و تدوین راهبردی دچار محدودیت می‌کند و با کاهش خطرپذیری و بهره‌برداری از فرصت‌ها، موجب بروز خطاها در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی می‌شود (Ji, 2019). این در حالیست که سازمان‌ها و شرکت‌های امروزی به سبب قرار گرفتن در شرایط سیال و متغیر، نیازمند یک تفکر استراتژیک و بلندمدت هستند (Morals Burgos et al., 2021). نزدیک‌بینی مدیران یکی از مخاطرات جدی است که امروزه دامن‌گیر سازمان‌ها شده و سبب شده که گزینه‌های تصمیم‌گیری مدیران کاهش یابد (Joo Seo et al., 2020). از سوی دیگر، پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که حالات روحی و ویژگی‌های افراد یکی از عواملی است که بر فرایند تصمیم‌گیری و نتایج حاصل از آن، تأثیر قابل توجهی دارد که از آن به عنوان تورش‌های رفتاری نام برده شده است (Akbari et al., 2021). منظور از تورش، انحراف از اتخاذ تصمیمات درست و بهینه است. به عبارت دیگر، تورش‌های رفتاری به اشتباهات سیستماتیکی اشاره دارند که افراد در تصمیم‌گیری و قضاوت‌های خود مرتکب می‌شوند (Mittal, 2022). تورش‌ها، الگویی از انحراف در قضاوت فرد یا جامعه می‌باشند که تحت تأثیر یک حالت خاص رخ می‌دهند. در این بین، تورش‌های رفتاری می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری مدیران اختلال ایجاد کرده و منجر به نتایجی پایین‌تر از سطح بهینه شوند (Moradi Arzani et al., 2021).

پژوهش‌ها نشان داده که امروزه در سازمان‌های دولتی نزدیک‌بینی در حال افزایش است که این موضوع موجب بروز نگرانی‌ها می‌شود چرا که اتخاذ تصمیمات و پاسخ‌های آشنا و شناخته شده و عدم توجه به پویایی محیط سبب پیامدهای منفی برای توسعه نوآوری و خلاقیت سازمانی می‌شود (Hajizadeh et al., 2021). قابل توجه آن است که تاکنون پژوهشی با استفاده از داده‌های کمی جهت بررسی تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی با نقش میانجی تورش‌های رفتاری، صورت نگرفته و در این خصوص شکاف نظری و عملی وجود دارد. لذا این پژوهش به دنبال کاهش این شکاف نظری و عملی بوده تا با شناسایی و ارائه راه‌حل‌های مقابله با مدیریت ذره‌بینی و نزدیک‌بینی مدیریتی به سازمان‌های دولتی کمک کند. چرا که سازمان‌های دولتی به دلیل جایگاه مهم فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که در

کشور دارند در صورتی که گرفتار سبک‌های غیرکارکردی مدیریتی همچون مدیریت ذره بینی و نزدیک بینی مدیریتی شوند، تبعات و هزینه‌های مادی و معنوی بسیار زیادی را برای همه ارکان‌های جامعه به وجود آورند. لذا، با توجه به توضیحات مطرح شده، در پژوهش حاضر سوال اصلی این است که با توجه به تورش‌های رفتاری، نزدیک‌بینی مدیریتی چه تأثیری بر مدیریت ذره‌بینی در سازمان‌های دولتی دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نزدیک‌بینی مدیریتی

نزدیک‌بینی مدیریتی، به معنای رد اطلاعات نا آشنا و منفی و طرز تفکری است که گزینه‌های انتخاب را برای تصمیم‌گیران محدود می‌کند (Oehman et al., 2020). به عبارتی، نزدیک‌بینی مدیریتی تمایل مدیران به اتخاذ تصمیمات است که سودهای کوتاه‌مدت را به قیمت منافع بلند مدت شرکت به همراه دارد. این مفهوم به عنوان یک خطای ادراکی - شناختی موجب ناتوانی مدیران از کشف فرصت‌های جدید و کسب مزیت برای سازمان می‌شود. نزدیک‌بینی با ایجاد نگرش محدود نسبت به توانایی‌های سازمان و نیروی محیطی تصمیم‌گیران را در شناخت فرصت‌ها و تدوین راهبرد، دچار محدودیت می‌کند. و با کاهش توان خطر پذیری و بهره‌برداری از فرصت‌ها، موجب بروز خطاهای در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی می‌شود (Ji, 2019). در زمینه تجارت و اقتصاد، نزدیک‌بینی به انواع رفتارهای شرکت‌ها برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت اشاره دارد؛ بطوری که سازمان اهداف بلندمدت را فدای اهداف کوتاه‌مدت نماید (Hajizadeh et al., 2021). در یک تعریف دیگر، نزدیک‌بینی مدیران به معنای تمایل مدیران برای کاهش سرمایه‌گذاری‌های پژوهشی و پژوهش و توسعه با هدف کاهش هزینه و دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت درآمد تعریف شده است (Shariatnejad & Mosavi, 2020). یکی از موانع اصلی روابط همدلانه مدیران و سهامداران نزدیک بینی است که عوامل مختلفی می‌تواند میزان آن را افزایش دهد. به عنوان مثال، بی‌انگیزگی مدیران برای کسب دستاورد بالاتر دوره تصدی آن‌ها، امنیت شغلی، افزایش اعتبار فردی، مذاکره برای افزایش دستمزد در دوره بعدی تصدی‌گری از جمله دلایل بروز نزدیک‌بینی مدیران است (Miri et al., 2019). برای شناخت بیشتر موضوع نزدیک‌بینی، سطوح مختلفی که نزدیک‌بینی در آن رخ می‌دهد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که در ادامه به تشریح هر یک پرداخته خواهد شد.

۱. **سطح فردی:** در این سطح دو نوع نزدیک‌بینی وجود دارد: نزدیک‌بینی عمدی و غیرعمدی. در نزدیک‌بینی عمدی، فرد تعمدی به علائم و هشدارها توجه می‌کند. از طرفی، نزدیک بینی غیرعمدی اشاره به فرآیندهایی دارد که توانایی فرد در تصمیم‌گیری به گونه‌ای منطقی عمل کند.

۲. **سطح سازمانی:** در سطح سازمانی، افراد می‌توانند به دیگر افراد سایر بخش‌ها سازمان رفتار و نگرش نزدیک‌بینانه داشته باشند. در این رویکرد، هر طرف سعی بر این دارد که جهت رفع مشکل، سریع‌ترین راه را ارائه نماید. این نزدیک‌بینی زمانی رخ می‌دهد که فعالیت‌های چهارگانه تجربیات مفهوم سازمان انتزاعی،

مشاهدات بازاندیشانه و آزمایشگری فعال نادیده گرفته شود و یا بین‌شان ارتباط برقرار نمی‌شود و یا حالت پویا بین این فعالیت چهارگانه از بین رود.

۳. **سطح بین‌سازمانی:** در این سطح محیطی که سازمان در آن فعالیت می‌کند را نشان می‌دهد و سازمان‌های دیگر که با خط مشی‌شان بر سازمان فشار می‌آورند و سبب می‌شوند سازمان شما به سمت افق‌های کوتاه‌مدت روی آورد.

۴. **سطح کلان:** در این سطح نزدیک‌بینی می‌تواند به علت عدم شفافیت و نبود دموکراسی و یا عوامل سیاسی و اقتصادی ایجاد گردد. به عبارتی دیگر خط‌مشی‌گذاران علاقه‌مند هستند که به جای تمرکز بر اهداف بلندمدت بر اهداف کوتاه‌مدت تمرکز کنند (Catino, 2013).

مدیریت ذره‌بینی

مدیریت ذره‌بینی، یک اصطلاح منفی است که به سبک مدیریت کنترل‌کننده و ریزبین اشاره دارد. فرهنگ لغت وبستر، مدیریت ذره‌بینی را توجه شدید به جزئیات و مسائل ریز و کنترل دقیق افراد می‌داند (Amadi et al., 2022). مدیران ذره‌بینی، مدیرانی هستند که به شدت به کارکنان خود نزدیک بوده و دائماً بر کار آن‌ها نظارت دارند و به طور مداوم آن‌ها را کنترل می‌کنند (Limon & Dilekci, 2020). گارتنر^۱، مدیریت ذره‌بینی را الگویی از رفتار مدیران می‌داند که با نظارت و کنترل بیش از حد بر کار و فرایندهای کارکنان و همچنین تفویض محدود و وظایف یا تصمیمات به کارکنان مشخص می‌شود. در این نوع مدیریت، هیچ کاری تفویض نمی‌شود، نظرات کارکنان نادیده گرفته می‌شود و صدای آن‌ها شنیده نمی‌شود. احساس عدم اطمینان و شک و تردید مدیر نسبت به دیگران، کنترل شدید پرسنل را در بر می‌دارد و همین امر موجب تکرار دوباره کارها، اتلاف وقت و انرژی و تحمیل هزینه‌های اضافی بر سازمانی می‌شود (Giongi, 2021). مدیریت در محیط‌های کاری سلسله‌مراتبی به دلیل محدودیت‌های سخت‌گیرانه رشد می‌کند و موجب انسداد سازمان و ایجاد موانع بر سر راه، چهارچوب‌ها و سیستم‌ها انجام می‌شود (Mingjlan et al., 2019). وایت^۲، مدیریت ذره‌بینی را شکلی از رهبری می‌داند که ممکن است در کوتاه‌مدت نتیجه دهد؛ اما به مرور زمان به روحیه کارکنان و شرکت آسیب برساند (Richard & White, 2018). مشخص است که مدیریت ذره‌بینی برای روحیه کارکنان اتفاق خوبی نیست، چرا که استقلال آن‌ها را کاهش می‌دهد و مانع خلاقیت آن‌ها می‌شود. در نتیجه افراد تحت مدیریت ذره‌بینی احساس خوبی ندارند و بنابراین اغلب عملکرد خوبی هم ندارند (Mookerjee, Li, Arora, Surapaneni, et al., 2022). دلگاو، استرواس و اورنگاه^۳ (۲۰۱۵)، استدلال می‌کنند که مدیریت ذره‌بینی می‌تواند به ظرفیت سازمان برای

¹ Gartner

² White

³ Delgao, Strauss & Ortgh

نوآوری و ایجاد خدمات ارزش افزوده آسیب برساند (Delgado et al., 2015). از نظر چمبرز، مشکلاتی زیادی از جمله افزایش تعارضات سازمانی، غیبت و ترک خدمت، افزایش تعداد شکایات، کاهش کیفیت فرایندهای کار و عدم کفایت مدیریتی، از جمله مواردی سازمانی است که ناشی از مدیریت ذره‌بینی می‌باشد (Mishra et al., 2019). لیمون (۲۰۲۰)، چهار بُعد خود محور بودن، عدم مدیریت زمان، گزارش‌گیری بیش از حد و کنترل بیش از حد را به عنوان ابعاد مدیریت ذره‌بینی در نظر گرفته است که از قرار ذیل است:

۱. **خود محور بودن:** عدم توانایی در تمایز بین خود و دیگران. به طور خاص، این نارسایی منجر به عدم تشخیص فرد در ارتباط بین واقعیت‌های عینی و پیش فرض‌های ذهنی می‌شود.
۲. **عدم مدیریت زمان:** عدم توانایی برنامه‌ریزی و تمرین کنترل آگاهانه زمان جهت انجام فعالیت‌های سازمانی که کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری را بهبود می‌بخشد.
۳. **گزارش‌گیری بیش از حد:** تمایل بیش از اندازه برای دریافت ارائه منطقی حقایق و اطلاعات درباره مشکل یا موضوعی خاص.
۴. **کنترل بیش از حد:** تمایل بیش از اندازه به نفوذ در دیگران و اعمال قدرت بر آن‌ها به طوری که همه کارها، رفتارها و اعمال فرد مقابل، دقیق بر اساس خواسته‌ها و علاقه فرد کنترل‌گر انجام شود (Limon & Dilekci, 2020).

تورش‌های رفتاری

منظور از تورش، انحراف از تصمیمات درست و بهینه است. به عبارت دیگر، تورش‌های رفتاری به اشتباهات سیستماتیکی اشاره دارند که افراد در تصمیم‌گیری و قضاوت‌های خود مرتکب می‌شود (Mittal, 2022). از این پدیده که غالباً در حوزه روانشناسی اجتماعی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد، بعضاً الگوی تحریف واقعیت نیز تعبیر شده است (Moradi Arzani et al., 2021). تورش‌ها، الگوی از انحراف در قضاوت فرد یا جامعه می‌باشد که تحت تأثیر حالت خاص رخ می‌دهند. از آن جاکه زمان و منابع شناخت محدود می‌باشد، داده‌های اخذ شده از محیط را نمی‌توان به صورت مؤثر و بهینه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. لذا، ذهن انسان به صورت طبیعی از قواعد سرانگشتی تبعیت کرده و تصمیماتی می‌گیرد که احتمالاً با نتیجه تصمیم عقلایی متفاوت است (Jain et al., 2019). در واقع، تورش‌های رفتاری باورها یارفتارهای غیرمنطقی هستند که می‌توانند به طوری ناخودآگاه بر روند تصمیم‌گیری تأثیر بگذارند (Riahi & Dezhdar, 2017). تورش‌های رفتاری می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری مدیران اختلال ایجاد کرده و منجر به نتایجی پایین‌تر از سطح بهینه شوند (Moradi Arzani et al., 2021). لذا، خطاها و تورش‌ها در تصمیم‌گیری‌هایی رخ می‌دهد که آگاهی از آن‌ها برای مدیران ثمر بخش است. این خطاها به دلیل تمایل به راه‌های میانبر و تأکید بیش از اندازه به

¹ Chambers

² Limon

تجربه، احساسات بی‌اساس، توهم و محاسبات سرانگشتی و به طوری کلی فاصله با واقعیت رخ می‌دهد (Akbari et al., 2021).

هورنس (۱۹۹۳)، چهار دسته را برای تورش‌های رفتاری معرفی کرده است که عبارت‌اند از: مبنی بر ادراک، مبنی بر احساس، تورش‌های آزمایشگر، و تورش‌های سیستماتیک. تورش‌های سیستماتیک در علوم محاسباتی، اندازه‌گیری و آمار به تورش در روش تخمین یا اندازه‌گیری گفته می‌شود که نهایتاً خطای غیرتصادفی را رقم می‌زند. تورش آزمایشگر نیز نوعی تورش غیرقابل مشاهده است که نتیجه مورد انتظار محقق از یک آزمون را دربر دارد. تورش‌های حسی، عوامل حسی و تورش‌های ادراکی توسط عوامل ادراکی به تحریف در شناخت و تصمیم‌گیری می‌انجامد (Joo Seo et al., 2020).

پیشینه پژوهش

شریعت‌نژاد و موسوی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای نزدیک‌بینی مدیران در شرکت‌های دانش بنیان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که ناتوانی در پیش‌بینی و برنامه‌ریزی استراتژیک، کوتاه‌فکری و کوتاه‌نظری و نداشتن رویکرد و تفکر استراتژیک مهم‌ترین پیشایندهای نزدیک‌بینی هستند. همچنین، نتایج نشان داد به مخاطره افتادن استراتژی‌های بلندمدت سازمان، عدم‌دستیابی به اهداف بلندمدت و اختلال در فرآیند خط‌مشی‌گذاری، پراهمیت‌ترین پسایندهای نزدیک‌بینی هستند (Shariatnejad & Mosavi, 2020). حاجی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان تبیین الگوی نزدیک‌بینی مدیران ارشد سازمان‌های بخش دولتی انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تبیین نظریه نزدیک‌بینی مدیران، زمینه لازم را برای فهم و شناخت این رفتار، همچنین کنترل و پیشگیری آن را در سازمان فراهم آورده است (Hajizadeh et al., 2021). همچنین گیونگی (۱۴۰۰) در پژوهشی به مطالعه مدیریت ذره‌بینی، چگونگی تشخیص و راه‌حل کنترل آن پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که می‌توان با طراحی نقشه راه درست، تقسیم کار مناسب و اعتماد به تیم کاری، به جای افزایش مکانیزم‌های کنترل بر پرسنل، مدیریت ذره‌بینی را کاهش داد (Giongi, 2021). اکبری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان اولویت‌بندی و تحلیل شاخص‌های مؤثر بر تورش‌های رفتاری مدیران انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که انگیزه‌های مالی مدیران و مالکیت دولتی دارای بالاترین میزان اثرگذاری بر تورش‌های رفتاری مدیران است (Akbari et al., 2021). مرادی ازانی (۱۴۰۰) در پژوهشی به مطالعه تورش‌های رفتاری مدیریتی بر دستکاری جریان‌ات وجوه نقدی عملیاتی پرداخت. نتایج نشان داد که شاخص تورش‌های رفتاری مدیریتی اثر مثبت بر متغیر دستکاری جریان‌ات نقدی عملیاتی داشته است (Moradi Arzani et al., 2021).

در خصوص پژوهش‌های خارجی، آمادی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) پژوهش را برای بررسی رفتاری مدیریت ذره‌بینی و بهره‌وری کارکنان در سازمان انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت ذره‌بینی در سازمان‌ها باعث ایجاد

¹ Amadi et al.

حس ناامنی و عدم مشارکت در بین کارکنان می‌شود (Amadi et al., 2022). همچنین جوسو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی نزدیک‌بینی مدیران و کوتاه‌مدت‌گرایی استراتژی‌های نوآوری را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج بیانگر آن است که نزدیک‌بینی مدیران منجر به کوتاه‌مدت‌گرایی استراتژی‌های نوآوری می‌شود (Joo Seo et al., 2020). جی^۲ (۲۰۱۹) به بررسی ضعف کنترل داخلی و نزدیک‌بینی مدیران پرداخت. نتایج حاکی از آن است که ارتباط مثبتی بین ضعف کنترل داخلی گزارش شده توسط نزدیک‌بینی مدیران وجود دارد (Ji, 2019).

مدل مفهومی پژوهش

نزدیک‌بینی مدیریتی و مدیریت ذره‌بینی

همانطور که اشاره شد، نزدیک‌بینی با ایجاد نگرش محدود نسبت به توانایی‌های سازمان و نیروهای محیطی تصمیم‌گیران را در شناخت فرصت‌ها و تدوین راهبردی، دچار محدودیت می‌کند و با کاهش توان خطرپذیری و بهره‌برداری از فرصت‌ها، موجب بروز خطاهایی در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی می‌شود (Ji, 2019). از طرفی سبک مدیریت ذره‌بینی نیز سبکی است که مدیران به شدت به فرآیندها و فعالیت‌های شغلی و سازمانی نزدیک بوده و دائماً بر آن‌ها نظارت دارند و به طور مداوم آن‌ها را کنترل می‌کنند (Limon & Dilekci, 2020). فرهنگ لغت وبستر، مدیریت ذره‌بینی را توجه شدید به جزئیات و مسائل ریز و کنترل دقیق افراد می‌داند (Amadi et al., 2022). وجود نزدیک‌بینی مدیریتی در سطح سازمانی، باعث افزایش کوتاه‌فکری مدیران و توجه بیش از حد به جزئیات و رفتار کارکنان می‌شود. در واقع، نگرش نزدیک‌بینی در مدیران به مرور می‌تواند موجب ایجاد یا تشدید سبک مدیریتی ذره‌بینی شود. از سوی دیگر، نزدیک‌بینی مدیریتی به موقعیتی اشاره دارد که مدیران سازمان‌ها در راستای بهبود موقعیت خود یا پاسخ به فشارهای سازمان و محیطی بر دستیابی به نتایج و منافع کوتاه‌مدت تمرکز می‌نمایند (Barnett et al., 2017). لذا، نزدیک‌بینی مدیریتی به دلیل توجه به کسب منافع کوتاه‌مدت ممکن است باعث ایجاد تحت فشار قرار دادن کارکنان و کنترل شدید آن‌ها و در نتیجه مدیریت ذره‌بینی شود. براساس موارد فوق، فرضیه اول پژوهش بصورت زیر تبیین می‌گردد:

فرضیه اول (H1): نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی سازمان‌های دولتی دارد.

نزدیک‌بینی مدیریتی و تورش‌های رفتاری

نزدیک‌بینی مدیریتی به معنای تمایل به رد اطلاعات نا آشنا و منفی و طرز تفکری است که گزینه‌های انتخابی را برای تصمیم‌گیران محدود می‌کند (Oehman et al., 2020). از طرفی، منظور از تورش، انحراف از اتخاذ تصمیمات درست و بهینه است. به عبارت دیگر، تورش‌های رفتاری به اشتباهات سیستماتیکی اشاره دارند که افراد در تصمیم‌گیری و قضاوت‌های خود مرتکب می‌شوند. تورش‌ها الگویی از انحراف در قضاوت فرد یا جامعه می‌باشند که تحت تأثیر یک

¹ Joo Seo et al.

² Ji

حالت خاص رخ می‌دهند (Jain et al., 2019). در این راستا، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هرچه میزان توجه به جزئیات و تمایل به کنترل توسط مدیران افزایش یابد، میزان تورش‌های رفتاری نیز بیشتر خواهد شد. در واقع نزدیک‌بینی مدیریتی با ایجاد محدودیت‌هایی برگزیده‌های تصمیم و قضاوت افراد تأثیر گذاشته و باعث ایجاد تورش‌های رفتاری در تصمیم‌گیری مدیران می‌شود (Riahi & Dezhdar, 2017). از این رو، فرضیه دوم پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه دوم (H2): نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر تورش‌های رفتاری سازمان‌های دولتی دارد.

تورش‌های رفتاری و مدیریت ذره‌بینی

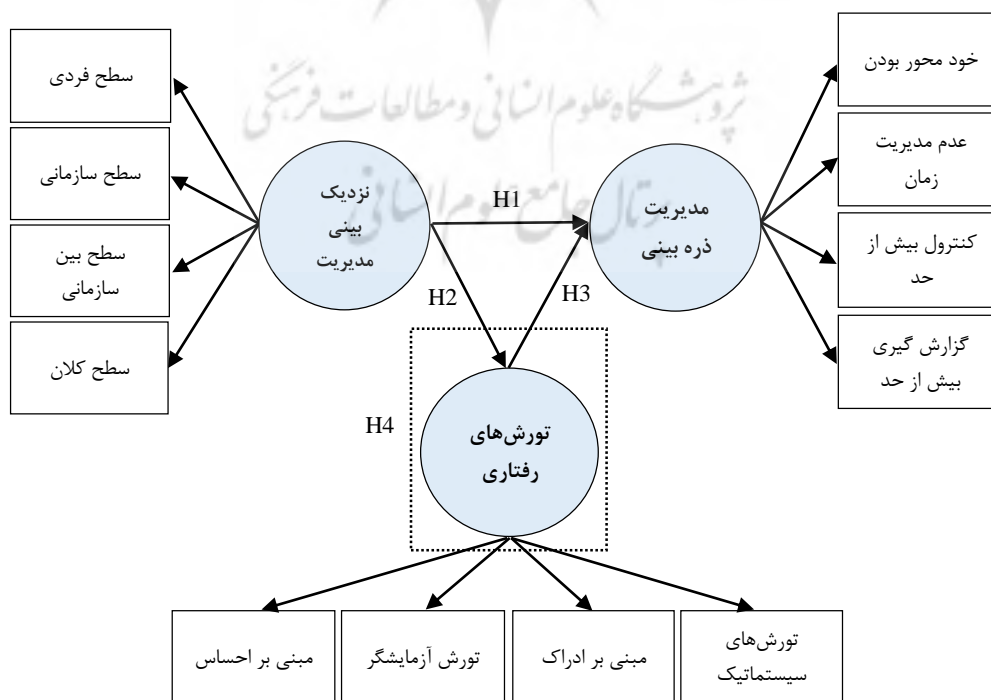
در خصوص ارتباط تورش‌های رفتاری و مدیریت ذره‌بینی، بیان شده که تورش‌های رفتاری به عنوان یک اشتباه سیستماتیک با تحت تأثیر قرار دادن ادراک مدیران، منجر به اتخاذ تصمیمات نادرست از سوی مدیران، کنترل و توجه به جزئیات در امور سازمان می‌شود. در واقع، تورش‌های رفتاری می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری مدیران اختلال ایجاد کرده و منجر به نتایج پایین‌تر از سطح بهینه شوند (Moradi Arzani et al., 2021) بر این اساس و براساس آنچه پیش‌تر گفته شد، فرضیه سوم و چهارم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه سوم (H3): تورش‌های رفتاری تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی در سازمان‌های دولتی دارد.

فرضیه چهارم (H4): تورش‌های رفتاری نقش میانجی در تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی دارد.

مطابق با توضیحات ارائه شده برای تبیین فرضیات و ادبیات پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت نمودار

شماره ۱ می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر برحسب هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. استراتژی پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث فلسفه تحقیق دارای رویکرد قیاسی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان تشکیل داده‌اند. از آن جایی که حجم جامعه آماری در این پژوهش محدود و مشخص است، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و نظر به آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد است. پرسشنامه این پژوهش از دو قسمت که شامل پرسشنامه جمعیت شناختی و پرسشنامه اصلی شامل سه پرسشنامه نزدیک‌بینی مدیریتی، تورش‌های رفتاری و مدیریت ذره‌بینی می‌باشد، تشکیل گردیده است. برای جمع‌آوری داده‌ها درباره نزدیک‌بینی مدیریتی از پرسشنامه جوسو و همکاران (۲۰۲۰)، که شامل چهار بعد سطح فردی، سطح سازمانی، سطح بین سازمانی و سطح کلان می‌باشد، استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها در باره تورش‌های رفتاری مدیران، از پرسشنامه فلاح پور و عبداللهی (۱۳۹۰) که شامل چهار بعد مبنی بر ادراک، مبنی بر احساس، تورش آزمایشگر و تورش سیستماتیک است، بهره گرفته شده است. همچنین، برای سنجش مدیریت ذره‌بینی از پرسشنامه لمان و دلکچی (۲۰۲۰) که دارای ابعاد خود محور بودن، عدم مدیریت زمان، گزارش‌گیری بیش از حد و کنترل بیش از حد می‌باشد، استفاده شده است. روایی این پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و شاخص‌های معرف متغیرهای پژوهش استفاده می‌شود و روش آمار استنباطی نیز برای پاسخ به فرضیات پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، ابتدا آمار توصیفی و ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان از نمونه آماری با بکارگیری نرم‌افزار SPSS19 در جدول شماره ۱ ارائه شده و سپس به بررسی برآزش مدل فرضیات پژوهش در قالب آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار Smart PLS 2 پرداخته می‌شود.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی
مرد	۲۵۵	کمتر از ۱۰	۱۰۱	کارشناسی	۲۱۳
زن	۱۲۹	۱۱ تا ۲۰	۱۸۵	کارشناسی ارشد	۱۶۱
		بالتر از ۲۰	۹۸	دکتری	۱۰

همانطور که اشاره شد، در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار استنباطی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 استفاده شده است. در اولین گام از این روش، به برازش مدل اندازه‌گیری و بررسی پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا پرداخته می‌شود که طی آن ارتباط بین سازه‌ها (متغیرهای پنهان) و شاخص‌های (متغیرهای آشکار) آن‌ها از لحاظ قابلیت اطمینان یا پایایی و اعتبار یا روایی مشخص می‌شود. در این پژوهش برای سنجش پایایی مدل اندازه‌گیری دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بکار گرفته شده و همچنین برای تعیین روایی همگرا و روایی واگرا به ترتیب از معیار میانگین واریانس اشتراکی (AVE) و روش فورنل لارکر استفاده شده که نتایج آن‌ها در جداول شماره ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	AVE	CR	ضریب آلفای کرونباخ
نزدیک‌بینی مدیریت	۰/۷۸۸	۰/۹۳۷	۰/۹۱۰
مدیریت ذره‌بینی	۰/۸۸۵	۰/۹۶۸	۰/۹۵۶
تورش‌های رفتاری	۰/۷۶۸	۰/۹۳۰	۰/۸۹۹

برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقدار بالاتر از ۰/۷ مناسب ارزیابی می‌شود (Ahmadisaravani, 2014)، در نتیجه پایایی مدل اندازه‌گیری این پژوهش از سطح قابل قبولی برخوردار است. برای تعیین روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. این شاخص توسط فورنل و لاکر در سال ۱۹۸۱ معرفی شده است و میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که مقدار عددی AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد (Habibi & Adanvar, 2016). بنابراین با توجه به مقادیر بدست آمده در جدول ۲، روایی همگرا مدل پژوهش حاضر نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	تورش‌های رفتاری	مدیریت ذره‌بینی	نزدیک‌بینی مدیریت
تورش‌های رفتاری	۰/۹۶۹		
مدیریت ذره‌بینی	۰/۸۸۷	۰/۹۴۱	
نزدیک‌بینی مدیریت	۰/۸۳۸	۰/۸۸۷	۰/۹۰۶

روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبولی است که میزان جذر واریانس اشتراکی برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (Davari & Rezazadeh, 2012). مطابق با ماتریس روایی واگرا در جدول فوق، مدل اندازه‌گیری در این پژوهش معتبر و قابل اعتماد است. در دومین گام از رویکرد حداقل مربعات جزئی به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش مدل ساختاری پرداخته می‌شود.

بدین منظور در پژوهش حاضر، ضریب تعیین (R^2) و معیار پیش‌بین (Q^2)، برای تعیین برازش مدل ساختاری بکار گرفته شده که مقادیر آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقادیر R^2 و Q^2

سازه	R^2	Q^2
مدیریت ذره‌بینی	۰/۹۶۸	۰/۵۴۴
تورش‌های رفتاری	۰/۷۰۲	۰/۵۳۵

ضریب تعیین یا (R - Squares) R^2 بخش اندازه‌گیری مدل و بخش ساختاری مدل را در الگوریتم مدل معادلات ساختاری به یکدیگر متصل می‌کند و تأثیر یک سازه برون‌زا را بر یک سازه درون‌زا نشان می‌دهد. چین^۱ در سال ۱۹۹۸ سه مقدار ۰/۱۹ (ضعیف)، ۰/۳۳ (متوسط) و ۰/۶۷ (قوی) را بعنوان مقادیر ملاک برای R^2 سازه‌های درون‌زا معرفی می‌کند (Davari & Rezazadeh, 2012). براین اساس و مطابق با مقادیر جدول فوق، برازش مدل ساختاری با توجه به معیار R^2 ، در سطح قوی و مطلوبی می‌باشد. در این زمینه، معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را نشان می‌دهد و هنسلا^۲ و همکاران در سال ۲۰۰۹ سه مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) را برای شدت قدرت پیش‌بینی آن تعیین نمودند (Davari & Rezazadeh, 2012). براساس مقادیر معرفی شده توسط هنسلا^۲ و همکاران و مقادیر بدست آمده برای Q^2 در جدول فوق، قدرت پیش‌بینی قوی سازه‌های درون‌زای مدل و برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود.

در نهایت، پس از تأیید برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی به بررسی برازش مدل کلی پژوهش پرداخته می‌شود. با بکارگیری معیار نیکویی برازش GOF^3 می‌توان برازش مدل کلی را کنترل نمود. این معیار نخستین بار توسط تننهاوس^۴ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید. مقادیر ملاک ۰/۰۱ (ضعیف)، ۰/۲۵ (متوسط) و ۰/۳۶ (قوی) برای معیار مذکور در نظر گرفته شده است (Ahmadisaravani, 2014). محاسبه این معیار طبق رابطه ۱، از مجذور حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) هر سازه و میانگین مقادیر R - Squares سازه‌های درون‌زای مدل بدست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \bar{R}^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

Communalities یا مقدار اشتراکی در رویکرد حداقل مربعات جزئی برابر با میانگین واریانس استخراج شده هر سازه می‌باشد.

$$\text{Communalities} = \frac{0.788 + 0.885 + 0.768}{3} = 0.813$$

¹ Chin

² Henseler

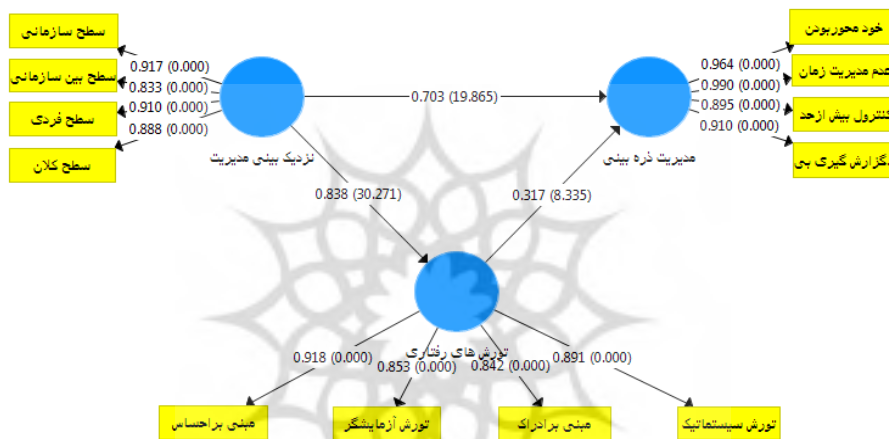
³ Goodness of Fit

⁴ Tenenhaus

$$\overline{R^2} = \frac{0.968 + 0.702}{2} = 0.835$$

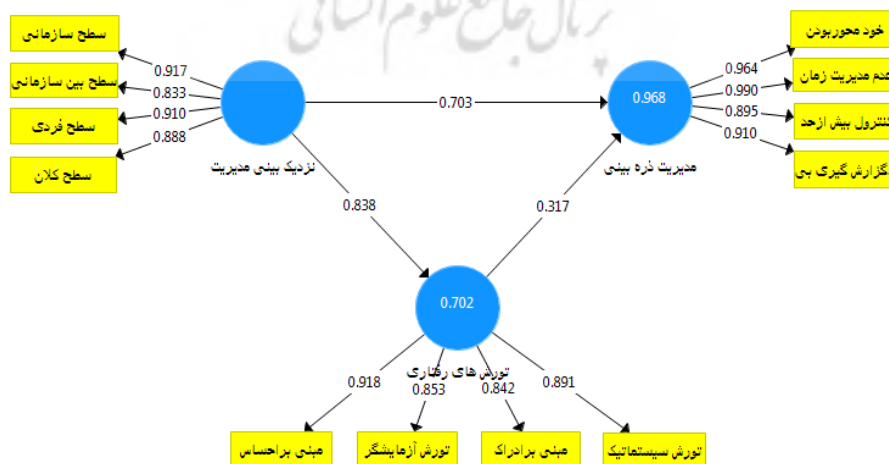
$$GOF = \sqrt{0.813 \times 0.835} = 0.752$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۵۲ برآزش قوی و مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. پس از تأیید برآزش مدل پژوهش، می‌توان به آزمون فرضیات پرداخته و به یافته‌های نهایی پژوهش دست یافت. نتایج بدست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS 2 که در جدول فوق و همچنین در نمودار ۲ بطور خلاصه ارائه شده است، نشان‌دهنده تأیید آزمون فرضیات اول تا چهارم پژوهش حاضر می‌باشد.



نمودار ۲. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر P-value و آماره T

همچنین مدل پژوهش در حالت T برای ضرایب مسیر و حالت P برای بارهای عاملی به صورت نمودار ۳ است.



نمودار ۳. مدل ترسیم‌شده همراه با ضرایب مسیر و مقادیر بار عاملی

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر نزدیک بینی مدیریتی بر مدیریت ذره بینی با نقش میانجی تورش‌های رفتاری می‌باشد که در این راستا، نتایج کلی آزمون فرضیات پژوهش که به تأثیر مستقیم متغیرها اشاره دارد، با توجه به ضرایب مسیر و مقادیر معناداری T در جدول شماره ۵ بطور خلاصه ارائه شده است.

جدول ۵. آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1: نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی سازمان‌های دولتی دارد.	۰/۷۰۳	۱۹/۸۶۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
H2: نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر تورش‌های رفتاری مدیران سازمان‌های دولتی دارد.	۰/۸۳۸	۳۰/۲۷۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
H3: تورش‌های رفتاری مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی سازمان‌های دولتی دارد.	۰/۳۱۷	۸/۳۳۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

با استفاده از ضرایب معناداری (T-values)، معنادار بودن تأثیر متغیرها و مثبت/منفی بودن آن‌ها و متعاقباً تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش، مشخص می‌شود. در سطح اطمینان ۹۵٪ در صورتی روابط بین متغیرها و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود که مقادیر معناداری T آنها بیشتر از ۱/۹۶ باشد. نکته حائز اهمیت آن است که مقادیر T صرفاً برای تأیید روابط بین متغیرها (معنادار بودن رابطه بین متغیرهای پنهان) بکار می‌رود و نشان‌دهنده شدت این روابط نیست (Davari & Rezazadeh, 2012). در این بین، شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد شده مسیرها تعیین می‌شود. به عبارت دیگر، این مقادیر نشان می‌دهد که متغیر تأثیرگذار مستقیماً چند درصد از تغییرات متغیر تأثیرپذیر را تبیین می‌کند.

بررسی اثر متغیر میانجی

برای بررسی تأثیر معنادار بودن متغیر میانجی (فرضیه چهارم) از آزمون سوبل که یک آزمون پرکاربرد در بررسی معنادار تأثیر متغیرهای میانجی می‌باشد (Davari & Rezazadeh, 2012)، استفاده شده است.

$$z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

S_a: مقدار خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

S_b: مقدار خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

مطابق با رابطه فوق، مقدار Z-Value برای متغیر تورش‌های رفتاری زیر محاسبه می‌شود:

بررسی معنی داری اثر میانجی‌گری تورش‌های رفتاری:

$$a = 0.838, b = 0.317, S_a = 0.028, S_b = 0.033$$

$$Z - value = \frac{0.838 \times 0.317}{\sqrt{(0.317^2 \times 0.028^2) + (0.838^2 \times 0.033^2) + (0.028^2 \times 0.033^2)}} = 9.146$$

با توجه به اینکه مقدار بدست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ است، بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأثیر میانجی تورش‌های رفتاری در میان دو متغیر نزدیک‌بینی مدیریتی و مدیریت ذره‌بینی معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پویایی محیط و تغییرات پرشتاب بازار، انجام برنامه‌ریزی استراتژیک و بلندمدت را از اولویت‌های سازمانی امروزی قرار داده است. از جمله سازمان‌هایی که بیشتر به چنین اولییتی نیاز دارند، سازمان‌های دولتی هستند. با این وجود، سازمان‌های مذکور به دلیل برخورداری از نزدیک‌بینی مدیریتی در بکارگیری برنامه‌های استراتژیک و بلندمدت در تمامی سطوح دچار مشکلات و معضلاتی شده‌اند. لذا، نزدیک‌بینی مدیریتی یک عارضه منفی است که مجموعه گزینه‌های مورد توجه تصمیم‌گیرندگان را محدود می‌کند و باعث می‌شود که سازمان به‌خاطر عدم پیش‌بینی صحیح و نداشتن آینده‌نگری، فرصت‌های آینده را به راحتی از دست بدهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی با نقش میانجی تورش‌های رفتاری انجام پذیرفت. در این بخش یافته‌ها به تفکیک فرضیات مطرح می‌گردد. فرضیه اول پژوهش نشان داد که نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت ذره‌بینی دارد. در خصوص نتیجه‌گیری این فرضیه باید ابراز داشت که نزدیک‌بینی مدیریتی یک عارضه فراگیر است که مجموعه گزینه‌های مورد توجه تصمیم‌گیرندگان را به مسائل عادی و روزمره معطوف می‌سازد. براین اساس، نزدیک‌بینی مدیران نمای کلی از انتخاب‌های زمانی کوتاه‌مدت همراه با سطحی‌نگری و کوتاه‌فکری را ارائه می‌دهد که در صورت ابتلای مدیران به این عارضه، سازمان‌ها را با مخاطرات جدی مواجه می‌سازد. یافته‌های این فرضیه نشان می‌دهد که از طریقی که گفته شد، نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی تأثیر مثبت دارد. این یافته‌ها با نتایج حاصل از پژوهش راج کومار و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سو است که نشان داد وجود نزدیک‌بینی مدیریتی در سطح سازمانی، باعث افزایش کوتاه‌فکری مدیران و توجه بیش از حد به جزئیات و رفتار کارکنان می‌شود. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر تورش‌های رفتاری دارد. تورش‌های رفتاری، به عنوان اشتباهات سیستماتیک در قضاوت تعریف شده است که مجموعه‌ای از عوامل ممکن است در بروز این گونه رفتار مؤثر باشد. در این بین، نزدیک‌بینی مدیران به عنوان عارضه‌ای که موجب بروز رفتاری مخرب در سازمان می‌شود خود را نمایان می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش مسکنی (۱۳۹۷)، همخوانی دارد که نشان داده هرچه میزان نزدیک‌بینی مدیران افزایش یابد، میزان تورش‌های رفتاری نیز بیشتر خواهد شد. از دیگر نتایج این پژوهش، نقش میانجی‌گری تورش‌های رفتاری در تأثیر گذاری نزدیک‌بینی مدیریتی بر مدیریت ذره‌بینی است که تا اکنون مطالعه‌ای با این مضمون صورت نگرفته است و این مورد جنبه نوآوری

پژوهش حاضر محسوب می‌شود. نهایتاً در خصوص محدودیت‌های پژوهش باید گفت محدود بودن پژوهش‌های مشابه و مرتبط با پژوهش حاضر مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر است. همچنین، محدود بودن اعضای نمونه و نبود دسترسی به نمونه‌های بیشتر از دیگر محدودیت‌های پژوهش بوده است.

باتوجه به تأیید شدن فرضیه‌ها و نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که نزدیک‌بینی مدیران را به عنوان یک عارضه سازمانی مهم که عواقب منفی بی‌شماری برای آن‌ها به وجود می‌آورد، در نظر داشته باشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که مدیران و رهبران این سازمان‌ها، برای رهایی از این عارضه منفی به مهم‌ترین دلایل آن، یعنی نداشتن رویکرد و تفکر استراتژیک، اعتماد به نفس کاذب و اختلالات یادگیری کوتاه فکری و کوتاه نظری، فقدان چشم‌انداز و افق دید کوتاه‌مدت احتراز نمایند. باتوجه به اینکه فقدان چشم‌انداز و افق دید کوتاه‌مدت از مهم‌ترین دلایل نزدیک‌بینی مدیران است؛ لذا به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود با تشکیل یک کارگروه از مدیران بخش‌های مختلف شرکت خود، نسبت به تدوین چشم‌انداز شرکت و نصب آن در محلی که قابل رؤیت همه مدیران و کارکنان باشد، اقدام نمایند. به علاوه، اعتماد به نفس کاذب و اختلالات یادگیری دیگر عامل مهم در نزدیک‌بینی مدیران است. براین اساس پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های دولتی در کنار مشاوران خود، روانشناس مشاور نیز داشته باشند تا با کمک آن‌ها تکنیک‌های یادگیری را فرا گرفته و از اختلالات یادگیری دور بمانند. از این طریق پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های دولتی با برگزاری جلسات طوفان فکری و دعوت از همه مدیران و کارشناسان سازمان، به بحث و تبادل نظر در خصوص برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان و استراتژی‌های مختلف آن مبادرت نمایند تا به این صورت رویکرد تفکر استراتژیک تقویت گردد. از طرفی به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود با بررسی وضعیت سازمان و پایش مداوم محیط و تحولات آن در بازه‌های شش ماهه و یک ساله به صورت مداوم، لزوم تغییر در خط مشی‌های سازمان مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، در ارتباط با پیامد عدم موفقیت در پیاده‌سازی برنامه‌ریزی استراتژیک، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های دولتی یک تیم از معاونان و مدیران بخش‌های خود تشکیل داده و مبادرت به برنامه‌ریزی استراتژیک نمایند. همچنین، این کارگروه را موظف می‌نماید که اجرا و کنترل برنامه‌های استراتژیک را برعهده داشته و به آنان گزارش ارائه کنند. به علاوه، یافته‌ها مبین آن است که به مخاطره افتادن استراتژی‌های بلندمدت سازمان دیگر علت نزدیک‌بینی مدیریتی است. در این راستا پیشنهاد می‌شود که اهداف اصلی سازمان در قالب برنامه‌ریزی استراتژیک فرموله شود، توسط کارگروهی برنامه‌ریزی و کنترل گردد و در صورت انحراف از این اهداف یا ایجاد فاصله از آن، مدیریت را مطلع ساخته تا سازمان به اهداف خود بهتر دست یابد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmadisaravani, M. (2014). *The effect of strategic flexibility on company performance: the mediating role of mass customization and open innovation* Gilan University].
- Akbari, A., Falah Shams, M. F., & Omrani, A. (2021). Prioritization and analysis of indicators affecting the behavioral trend of Managers in the Capital Market, Quarterly. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(8), 148-167. (In Persian)
- Amadi, M., Amah, E., & Okocha, B. (2022). Micromanaging Behaviour and Employee Productivity in SME in Rivers State. *International Journal of Research and Innovation Social Science*, 6(4), 745-755.
- Aquilar, S. R., & Kosheleva, O. (2021). What is wrong with micromanagement: economic view. *Asian Journal of Economics and Bankin*, 1-7.
- Barnett, T., Bowe, M., White, J., & Zaib, A. (2017). Longterm thinking in organizations. *The Journal of Business Perspective*, 21(2), 109-128.
- Catino, M. (2013). *Organizational Myopia*. Cambridge University Press, New York.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012). *Structural equation modeling book with PLS software* (1 ed.). Jihad Daneshgahi Press, Tehran. (In Persian)
- Delgado, O., Sttauss, E. M., & Ortega, M. A. (2015). Micromanagement: When to avoid it and how to use it effectively. *American Journal of Health-system pharmacy*, 72(10), 772-776.
- Giongi, M. (2021). *Microscopic Management, how to recognize and control it* The fourth international conference on management, tourism and technology, (In Persian)
- Habibi, A., & Adanvar, M. (2016). *Structural equation modeling book* (6 ed.). Jihad Daneshgahi Publications, Tehran. (In Persian)
- Hajizadeh, A., Rahim Nia, F., Farahi, M. M., & Shirazi, A. (2021). Explaining the pattern of myopia of senior Managers of public sector organizations. *Public Management Studies*, 14(53), 65-88. (In Persian)
- Jain, J., Walia, N., & Gupta, S. (2019). Evaluation of behavioural biases affecting investment decision making of individual equity investors by fuzzy analytic hierarchy process. *Review of Behavioral Finance*, 12(3), 297-314.
- Ji, A. E. (2019). Internal control weakness and managerial myopia: Evidence from section Disclosures. *Journal of finance and Risk perspectives*, 8(1), 71-83.
- Joo Seo, H., Sung jin Kang, S. J., & Baek, Y. J. (2020). Managerial myopia and innovation strategy. *Financialisation of Korean firms Cambridge Journal of Economics*, 44(2), 1-24.
- Limon, I., & Dilekci, U. (2020). Development and Initial validation of micromanagement scale for school principals. *Participatory Educational Research*, 8(1), 123-140.
- Mingilan, L. U., Qiaoqi, C., Yujing, C., & Weijia, S. (2019). Micromanagement in Starcraft Game AI: a case study. *Procedia Computer Science*, 147, 518-523.
- Miri, M., Anaeifard, H., Forouzandeh, L., & J., D. (2019). *Explain and understand how the Policy myopia is formed in the Policy-making system. PhD thesis in public Administration* Tarbiat Modares University]. (In Persian)
- Mishra, N., Rajkumer, M., & Mishra, R. (2019). Micromanagement: an employer is perspective. *International Journal of scientific & Technology Research*, 8(10), 2949-2952.

- Mittal, S. K. (2022). Behavior biases and investment decision: theoretical and research framework. *Qualitative Research in Financial Markets*, 14(2), 213-228.
- Mookerjee, A., Li, B., Arora, B., Ssurapaneni, R., Rajput, V., & Van de Ridder, M. (2022). Micromanagement During clinical supervision: solution to the challenges. *Cureus*, 14, 3.
- Mookerjee, A., Li, B., Arora, B., Surapaneni, R., Raiput, V., & Vanderidder, M. (2022). Micromanagement During Clinical Supervision. *Solutions to the Challenges Cureus*, 14(3), 405-415.
- Moradi Arzani, R., Ahmadi, F., Kordloui, H. M., & Jahanbakhsh, A. (2021). Investigating the role of Modifying behavioral trends on the relationship between the individual Characteristics of Financial Managers and the Characteristics of Companies with the financial performance of Companies listed in Tehran Bahadur Stock Exchange. *Financial and behavioral research in accounting*, 1(2), 133-137. (In Persian)
- Morals Burgos, J. A., Kittler, M., & Walsh, M. (2021). Bundled rationality, capital budgeting decisions and small business. *Qualitative Research in Accounting Management*, 17(2), 293-318.
- Oehman, G., Locatelli, G., Wied, M., & Willumsen, P. (2020). Risk uncertainty ignorance and myopia: Their managerial implications for BTB Firms. *Industrial Marketing Management*, 330-338.
- Riahi, H., & Dezhdar, M. M. (2017). Rating of investors' behavioral tendencies in confrontation: important political news and rumors with an emphasis on the period of nuclear negotiations. *Scientific Research Quarterly of Investment Knowledge*, 6(24), 1-20. (In Persian)
- Richard, D., & White, J. V. (2018). The Micromanagement Disease Symptoms, Diagnosis, and Cure. *Public Personnel Management*, 39(1), 71-76.
- Rossidis, I., Belias, D., & Papailias, S. (2020). Differentiating micromanagement from effective management. *A manager is Guibe*, 8(11).
- Shariatnejad, A., & Mosavi, S. M. (2020). Identifying and explaining the antecedents and consequences of managers Myopia in knowledge based companies, scientific. *Journal of Business Strategies Shahed University*, 17(28), 81-98. (In Persian)