

Explanation the Pattern of Myopia of top Managers of Public Sector Organizations

Azita Hajizadeh¹, Fariborz Rahimnia^{*2}, Mohammad Mehdi Farahi³,
Ali Shirazi⁴

- 1.Ph.D Candidate of Human Resource Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran.
- 2.Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran. (Corresponding Author) Email: r-nia@um.ac.ir
- 3.Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran.
- 4.Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran.

Abstract

In today's changing world, one of the issues that fuels organization al risks is the lack of a strategic and long-term approach. Managerial myopia is a pervasive complication that limits the set of options considered by decision makers. This phenomenon has become an important research necessity due to the problems and issues that it has created for organizations. Therefore, the present study was conducted with the aim of providing a model of managers' myopia in government organizations. This research is applied research In terms of purpose and the philosophy of research is interpretation based on qualitative approach. The studied population of the study is the managers of government organizations who were selected using purposive sampling method based on theoretical adequacy. Also, the data collection tool in the present study is an interview.The results of the research led to the emergence of the final model of research with name of "managerial myopia". The results of data analysis were analyzed using MAXQDA qualitative analysis software and open, axial and selective coding processes. The results of the research include presenting a model that has identified the factors and components related to causes, correlated factors, mediating factors, requirements and results related to the central category of the research. This research has provided the necessary ground for understanding and recognizing this behavior, as well as its control and prevention in the organization.

Introduction

For more than two decades, the literature and research in various areas of management has been the subject of extensive debate over what is called myopia (Lavery, 2004). Reports published by the Aspen Association in 2009 warn that short-sighted behavior is not Constriant to a limited number of

investors and speculators, but that the disease is widespread, affecting managers, boards, advisors to organizations, and governments. Reports published by the Global Network of Managers' Associations in 2014 also argue that many corporate executives make unbalanced decisions in which they tend to be significantly less focused on short-term goals and actions (Erasmus, 2015). Iranian society is a society that has a short-term view of issues, therefore, the term old structure is often used to describe Iranian society in which phenomena, especially buildings with an age of 20-30 years are called old and destroyed (Katozian, 2001). Therefore, the occurrence of myopic behaviors in the managers of this organization can have irreparable consequences on a large scale and ultimately damage the people's trust in the body of government. Meanwhile, in Khuzestan province, after thirty years of the imposed war, there are still many problems left by the war and the backwardness caused by it. In recent years, however, it has seldom happened that the directors of government agencies in charge of these affairs provide a long-term and comprehensive vision for the elimination of this province, and what we are witnessing in practice is a series of cross-cutting and discrete decisions. According to what has been said and considering the main issue of the research, the present study seeks to explain the pattern of myopia in government organizations in Ahvaz.

Case study

The statistical population of the study consists of middle managers of government organizations in Ahvaz city, which were selected as a sample using purposive sampling method and based on the principle of theoretical saturation, 21 of them.

Theoretical framework

Managerial myopia refers to a situation in which managers of organizations focus on achieving short-term results and benefits in order to improve their position or in response to organizational and environmental pressures, without considering the long-term consequences of the organization (Dourogbo, 2011). Like other concepts in the field of management, the term myopia has several definitions. Managerial myopia reflects a limited view of temporary choices, organizational capabilities, environmental forces, and organizational strategies (Levinthal, 1993; Chakhovich, 2012; Holder, 2016; Miller, 2002). The complication of managerial myopia is one of the major obstacles in developing the empathetic relationship between managers and shareholders. In other words, myopia significantly reduces the manager's ability to communicate internally and externally (Oehmen et al, 2020).

The results of Daliri et al. (2019) indicate that among the economic components of sustainable performance, which include competitive sustainability and reporting sustainability, the relationship between management short-sightedness with both competitive sustainability and reporting is negative and significant.

Among the social components of sustainability performance that is achieved through social sustainability and social sustainability itself includes social impact, social commitment and social benefits, the relationship between management short-sightedness with social sustainability and social impact and social commitment is negative and significant. But it is positive and meaningless with social benefits, and in the end, the lack of short-sightedness of managers and sustainable performance, which is a combination of two social and economic components, is negative and significant. Schister et al. (2020) surveyed 1,500 companies from 1992 to 2013 and acknowledged that managerial myopia is a persistent phenomenon and is more common among very large corporations. However, companies under the auspices of the founder show less short-sighted behavior than other companies.

Materials and Methods

The present research is based on qualitative research and fits into the inductive paradigm (except reaching the whole). In this research, grounded theory was used to analyze the data using the Glazier (emerging) approach. It should be noted that in Glaser approach, after data collection, real and theoretical coding is done. After the actual coding, a set of concepts or codes that were similar are placed in a category. The code family is for developing and interpreting results and helping the writing process. The family (6C or 6C) is one of the coding families that has been used in this research (Mohammadi Shahroudi, 2019). The statistical population of the study consists of middle managers of government organizations in Ahvaz city who were selected as a sample using purposive sampling method and based on the principle of theoretical saturation. Data collection tool in the present study is a semi-structured interview that after the interview, the data were analyzed by using the coding process and MAXQDA software.

Discussion and Results

The aim of this study was to design a model of managerial myopia in Ahvaz government organization. In this research, it simultaneously examines the causes, central categories and consequences in the form of a conceptual model. The findings indicated that there are several factors that develop or create the phenomenon of managerial myopia. Correlated causes support the main causes and mediator requirements and conditions play the role of mediator and mediator in the conceptual model of the present study, respectively. In the present study, the category of causes is formed from two spectrums of individual and organizational causes. In some researches and studies, individual and organizational causes of myopia have been mentioned. However, the individual and organizational causes identified in this study also have some overlaps with the factors known in previous research that were involved in the phenomenon of managerial myopia so that their results can be compared with

each other. For example, Simmons and Renist (2005); Catinio (2013) and Wake and Sutcliffe (2007) pointed to the phenomenon of positive hallucinations, self-centeredness and unwanted inattention (blindness) as effective factors in managerial myopia, which in the present study were also classified as individual factors.

Conclusion

Myopia can also result from overemphasis on the perspective of a particular function in the organization. In this case, organizational actors make mystical decisions in the field of human resources, research and development, finance, production, etc.

Keywords: Managerial Myopia, Glaser Approach, Government Organizations

Article Type: Research Article

Cite this article: Hajizadeh, A., Rahimnia, F., Farahi, M.M., & Shirazi, A.(2021). Explanation the Pattern of Myopia of top Managers of Public Sector Organizations, *Public Management Researches*, 14 (53), 65-88. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2022.39822.5588

Received: 09 Sep. 2021

Accepted: 16 Dec. 2021

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



تبیین الگوی نزدیک‌بینی مدیران ارشد سازمان‌های بخش دولتی*

آزیتا حاجی‌زاده^۱ - فریبرز رحیم‌نیا^{۲*} - محمدمهدی فراچی^۳ - علی شیرازی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

۲. نویسنده مسئول، استاد گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.
r-nia@um.ac.ir

۳. استادیار گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

۴. دانشیار گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

چکیده

در شرایط متحول و متغیر امروزی، یکی از مسائلی که به مخاطرات سازمانی دامن می‌زند، نداشتن رویکرد استراتژیک و بلندمدت و ابتلا به نقیصه نزدیک‌بینی است. نزدیک‌بینی مدیران یک عارضه فراگیر است که مجموعه گزینه‌های مورد توجه تصمیم‌گیرندگان را محدود می‌کند و افق دید مدیران و تصمیم‌گیرندگان را به مسائل عادی و روزمره معطوف می‌سازد. این پدیده به جهت مشکلات و مسائلی که برای سازمان‌ها به وجود آورده است، به یک ضرورت پژوهشی پر اهمیت بدل گشته است. لذا پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی نزدیک‌بینی مدیران در سازمان‌های دولتی انجام پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، رویکرد آن کیفی و استراتژی مورد استفاده داده بنیاد مبتنی بر رویکرد ظاهرشونده می‌باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش، مدیران سازمان‌های دولتی هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اشباع نظری اعضای نمونه انتخاب شدند. همچنین ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر مصاحبه نیمه‌ساختار یافته می‌باشد. نتایج تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA و فرآیندهای کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شد. نتایج پژوهش مشتمل بر ارائه مدلی است که عوامل و مؤلفه‌های مربوط به علل، عوامل همبسته، عوامل میانجی، اقتضانات و نتایج مربوط به مقوله محوری پژوهش را شناسایی نموده است. در مجموع این پژوهش با تبیین نظریه نزدیک‌بینی مدیران، زمینه لازم برای فهم و شناخت این رفتار و همچنین کنترل و پیشگیری آن را در سازمان فراهم آورده است.

واژه‌های کلیدی: تورش‌های رفتاری، نزدیک‌بینی مدیریتی، رویکرد گلایزر، سازمان‌های دولتی

* مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم آزیتا حاجی‌زاده است.

استناد: حاجی زاده، آزیتا؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ فراچی، محمدمهدی؛ شیرازی، علی؛ (۱۴۰۰). تبیین الگوی نزدیک‌بینی مدیران ارشد سازمان‌های بخش دولتی، پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۴(۵۳)، ۸۸-۶۵.

DOI: 10.22111/JMR.2022.39822.5588

نوع مقاله: علمی پژوهشی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

حق مؤلف © نویسندگان

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان



مقدمه

برای بیش از دو دهه، ادبیات و تحقیقات مربوط به حوزه‌های مختلف مدیریت، بحث‌های گسترده‌ای بر سر آنچه نزدیک‌بینی نامیده می‌شود، انجام داده‌اند (Laverty, 2004). گزارش‌های منتشرشده توسط انجمن اسپن در سال ۲۰۰۹ هشدار می‌دهد که رفتار نزدیک‌بینانه صرفاً به تعداد محدودی از سرمایه‌گذاران و دلالتان محدود نمی‌شود، بلکه این بیماری به صورت گسترده، مدیران، هیئت‌مدیره، مشاوران سازمان‌ها و نیز دولت‌ها را در بر گرفته است. همچنین گزارش‌های منتشرشده توسط شبکه جهانی انجمن‌های مدیران در سال ۲۰۱۴ استدلال می‌کنند که مدیران شرکت‌های زیادی، تصمیم‌گیری‌های غیر متعادلی از خود نشان می‌دهند که در این تصمیمات، تمایل آن‌ها به صورت قابل توجهی به سمت اهداف و اقدامات کوتاه‌مدت هست (Erasmus, 2015). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که این پدیده پیامدهای قابل توجهی در سطح فردی و سازمانی به همراه دارد. نزدیک‌بینی در سازمان منجر به تمرکز بر رویه‌ها و پاسخ‌های آشنا و شناخته‌شده، عدم توجه به پویایی محیط، ریسک‌گریزی، سماجت بر راهبردهای کنونی عدم شفافیت اطلاعات (Amiri et al., 2018) می‌گردد و می‌تواند پیامدهای منفی برای رشد، نوآوری، توسعه مهارت افراد (Hutton, 2015)، سرمایه فکری و خلاقیت به همراه داشته باشد. نزدیک‌بینی یک مشکل جدی و رو به رشد هم در تجارت و هم در بخش دولتی هست (Barnett et al., 2017). بر اساس آنچه استدلال گردید نزدیک‌بینی، افق دید محدودی می‌باشد که با برجسته کردن آینده نزدیک و رویه‌های شناخته‌شده و روتین، سبب می‌شود تصمیم‌گیرندگان در جستجوی ارائه راهکارهایی کوتاه‌مدت باشند.

جامعه ایران، جامعه‌ای است که دید کوتاه‌مدتی نسبت به مسائل دارد، از این رو اغلب از عنوان ساختار کلنگی جهت توصیف جامعه ایران استفاده می‌شود که در آن پدیده‌ها و به‌خصوص ساختمان‌ها با عمر ۲۰-۳۰ ساله کلنگی نامیده شده و ویران می‌شوند (Katozian, 2001). نمودهای این جو کوتاه‌مدت در محاورات روزمره نیز تسری یافته و جملاتی همانند تا “۲ سال دیگه، کی مرده؟ کی زنده؟” را به دفعات استفاده می‌کنیم. در این میان و به طور خاص، در موارد بسیاری شاهد تصمیماتی بوده‌ایم که علی‌رغم داشتن کارایی در کوتاه‌مدت، عواقب و پیامدهای منفی فراوانی در بلندمدت به همراه داشته است.

در سال‌های اخیر در بخش دولتی به دفعات سخن از این بوده است که مدیران کنونی از این وضعیت شکایت دارند که می‌بایست مدت زیادی از زمان خود را صرف آباد کردن ویرانی‌های بجا مانده از دوران مدیریت افراد پیشین صرف کنند. بدیهی است چنین شرایطی ناشی از سیاسی بودن مشاغل و پست‌ها، کوتاه بودن عمر انتصابات و شیوع پدیده مدیریت اتوبوسی در بخش دولتی می‌باشد (Danaifard et al., 2015). این موضوع با مسائلی همچون مبهم بودن معیارهای عملکرد، فقدان یک نظام مسئولیت‌پذیر و عدم پاسخگویی شفاف در بخش دولتی همراه شده و گاه‌ها تصمیماتی بدون در نظر گرفتن افق زمانی و پیامدهای بلندمدت آن به مرحله اجرا گذاشته می‌شود (Mohammadi & Sharifzadeh, 2017). در حقیقت مشکلی که مدیران با نزدیک‌بینی به آن دامن می‌زنند، افق دید کوتاه و تصمیمات بدون آینده‌نگری است (Nemeth et al., 2021). لذا بروز رفتارهای نزدیک‌بینانه در مدیران این سازمان‌ها می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیری را در سطح وسیع به همراه داشته باشد و در نهایت اعتماد مردم را نسبت به بدنه دولت خدشه‌دار سازد. در این میان در استان خوزستان، بعد از گذشت سی سال از جنگ تحمیلی، هنوز هم مشکلات فراوان به‌جای مانده از جنگ و عقب‌ماندگی‌های ناشی از آن خودنمایی می‌کند. از طرف دیگر این استان در طی سالیان اخیر با مسائل مختلفی اعم از ریزگردها و آلودگی هوا، نبود آب شرب در برخی مناطق، وضعیت نامناسب شبکه فاضلاب شهری دسته پنجه نرم می‌کند. این در حالی است که طی سالیان اخیر، به ندرت اتفاق افتاده است که مدیران سازمان‌های دولتی متولی این امور چشم‌اندازی بلندمدت و همه‌جانبه جهت محرومیت‌زدایی از این استان ارائه نمایند و آنچه در عمل شاهد آن هستیم، مجموعه‌ای از تصمیمات مقطعی و گسسته است. با توجه به آنچه گفته شد و با عنایت به آن که تا زمان انجام پژوهش مدلی جامع برای نزدیک‌بینی مدیران دولتی در داخل کشور تدوین نشده است، مطالعه حاضر به دنبال تبیین الگوی پدیده نزدیک‌بینی در سازمان‌های دولتی شهر اهواز می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

نزدیک‌بینی مدیریتی

نزدیک‌بینی مدیریتی به موقعیتی اشاره دارد که مدیران سازمان‌ها در راستای بهبود موقعیت خود یا در پاسخ به فشارهای سازمانی و محیطی بر دستیابی به نتایج و منافع کوتاه‌مدت

تمرکز می‌کنند، بدون اینکه به عواقب و پیامدهای بلندمدت سازمان توجه داشته باشند (Duruigbo, 2011). همانند سایر مفاهیم مطرح شده در حوزه مدیریت، واژه نزدیک‌بینی نیز از تعاریف متعددی برخوردار است. نزدیک‌بینی مدیریتی، دیدگاهی محدود نسبت به انتخاب‌های موقتی، قابلیت‌های سازمانی، نیروهای محیطی و استراتژی‌های سازمان منعکس می‌کند (Miller, 2002; Holder, 2016; Chakhovich, 2012; Levinthal, 1993). مدل‌های نظری حاکی از این است که نزدیک‌بینی مدیریتی، بسته به زمینه مورد مطالعه می‌تواند اشکال و طبقه‌بندی‌های مختلفی به خود بگیرد (Mizick, 2010). مدیران مبتلا به نزدیک‌بینی به منظور بهبود سودآوری، بر عملکرد کوتاه‌مدت خود تمرکز نموده و هر آنچه را که برای عملکرد موقت زیان‌آور باشد، از بین می‌برند (Tajodini & Mallah, 2020). عارضه نزدیک‌بینی مدیریتی یکی از موانع عمده در توسعه روابط همدلانه مدیران و سهام‌داران می‌باشد. به عبارتی نزدیک‌بینی به میزان قابل توجهی توانایی مدیر در ارتباطات درون و برون‌سازمانی را کاهش می‌دهد (Oehmen et al., 2020). بنابراین، نزدیک‌بینی می‌تواند از علل مختلفی سرچشمه بگیرد و این عارضه را در مدیران تشدید نماید. به‌عنوان مثال مناقشه بین مدیران و سهامداران و بی‌انگیزگی مدیران در تلاش برای کسب دستاوردهایی فراتر از دوره تصدی آن‌ها؛ کاهش تحقیق و توسعه برای بهبود عملکرد کوتاه‌مدت؛ فرصت‌طلبی مدیران؛ امنیت شغلی؛ بهبود مذاکره برای دستمزد بالاتر در دوره بعدی تصدی‌گری و افزایش اعتبار شخصی را از جمله دلایل بروز نزدیک‌بینی مدیران تلقی می‌کنند (Schuster et al., 2020).

سطوح مختلف نزدیک‌بینی

در این بخش برای شناخت بیشتر مفهوم نزدیک‌بینی سطوح مختلفی که نزدیک‌بینی در آن رخ می‌دهد را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم که در ادامه به تشریح هر یک پرداخته خواهد شد.

سطح فردی^۱

در سطح فردی می‌توان دو حالت را که در آن نزدیک‌بینی رخ می‌دهد را تشخیص داد: اول نزدیک‌بینی عمدی^۲ و دوم نزدیک‌بینی غیرعمدی^۳. نزدیک‌بینی عمدی به حالات انکار اشاره دارد. یعنی فرد به علائم و تهدیدهای هشداردهنده به طور تعمدی توجه نمی‌کند (Cohen, 2001). از طرفی نزدیک‌بینی غیرعمدی به مکانیسم‌ها و فرایندهایی اشاره دارد که توانایی فرد را در تصمیم‌گیری کاملاً منطقی و پیش‌بینی محدود می‌کند (Catino, 2013).

سطح سازمانی

نزدیک‌بینی به طرق مختلف می‌تواند در سازمان نمود پیدا کند. به عنوان مثال نزدیک‌بینی در بازاریابی؛ نزدیک‌بینی در پژوهش؛ نزدیک‌بینی در طرح‌ریزی؛ نزدیک‌بینی تمرکز بر محصولات کنونی و فعلی و نزدیک‌بینی در سرمایه‌گذاری کم جهت تولید محصولات جدید (Miri, 2015). نزدیک‌بینی سازمانی می‌تواند به دو صورت در سازمان رخ دهد. اول اینکه افراد هر بخش می‌توانند به سایر افراد در بخش‌های دیگر سازمان، اندیشه، رفتار و نگاه نزدیک‌بینانه‌ای داشته باشند. در این رویکرد هر یک از طرفین سعی در ارائه سریع‌ترین راه حل جهت رفع مشکل مورد نظر خود دارند. نوع دیگری از نزدیک‌بینی سازمانی وجود دارد که از آن تحت عنوان نزدیک‌بینی روانشناختی^۴ از آن یاد می‌شود. این نوع از نزدیک‌بینی زمانی رخ می‌دهد که یکی از فعالیت‌های چهارگانه (تجربه‌های واقعی^۵، مفهوم‌سازی انتزاعی^۶، آزمایشگری فعال^۷ و مشاهدات بازاندیشانه^۸) در تصمیم‌گیری ناپیده گرفته شود؛ ارتباط میان دو فعالیت مجاور برقرار نشود و یا حالت گردش و پویایی این فعالیت‌های چهارگانه از بین برود (Mason, 2005).

1-Individual

2-intentional

3-unintentional

4-Psychological myopia

5-Concrete Experience

6-Abstract Conceptualization

7-Active Experimentation

8-Reflective Observation

سطح بین سازمانی^۱

سازمان را نمی‌توان به عنوان یک بازیگر واحد در نظر گرفت. در حقیقت محیط سازمانی را شبکه‌ای از سازمان‌های دیگر تصور کرد (Aldrich & Ruef, 2006). در سطح بین سازمانی مشکلاتی در رابطه با تعیین دستور کار تصمیم‌گیرندگان شکل می‌گیرد که پدیده نزدیک‌بینی را باعث می‌شود. به طور کلی سطح بین سازمانی محیطی را که که سازمان در آن فعالیت می‌کند را نشان می‌دهد و سازمان‌های خارجی که با سیاست‌ها و خط‌مشی‌های خود سازمان شما را تحت تأثیر قرار داده و باعث می‌شود که سازمان برای رهایی از فشارهای ناشی از رقبا به افق‌های کوتاه‌مدت بیشتر سوق داده شود (Catino, 2013).

سطح کلان

پدیده نزدیک‌بینی در راهبردها و سیاست‌های کلان جامعه نیز به چشم می‌خورد. بیشتر اوقات خط‌مشی‌گذاران به زعم خویش دست به یک ابتکار زده و راه‌حلی را برای معضلی ارائه می‌دهند، اما به دلیل سطحی‌نگری در واقع مسئله را از یکجا و یا از یک گروه برداشته و به جای دیگر و گروه دیگر منتقل می‌کنند (Miri, 2015). از طرفی نقش دولت به عنوان بازیگر اصلی در حوزه خط‌مشی‌گذاری در یک جامعه در بروز نزدیک‌بینی خط‌مشی غیرقابل انکار است. رفتار دولت در تسریع یا تحدید این مسئله بسیار حائز اهمیت است. نزدیک‌بینی در حوزه کلان می‌تواند به وسیله تعامل عامل سیاسی و اقتصادی یعنی نبود دموکراسی و نبود شفافیت به وجود آید. به دیگر سخن خط‌مشی‌گذاران به طور طبیعی تمایل دارند که به منافع کوتاه‌مدت و خروجی‌های زودبازده نسبت به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت توجه بیشتری نشان دهند. به همین دلیل دولت‌ها در کشورهای دموکراتیک به دلیل رفتارهای نزدیک‌بینانه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (Bonfiglioli & Gancia, 2013).

پیشینه پژوهش

عباسی و تامرادی (۲۰۱۹) بر اساس نتایج پژوهش نشان دادند که در بورس اوراق بهادار تهران با افزایش کوتاه‌بینی سرمایه‌گذاران، مدیران شرکت‌ها در راستای برآورده کردن انتظارات سرمایه‌گذاران کوتاه‌بین برای بهبود سودآوری و قیمت جاری سهام شرکت‌ها، بر

عملکرد کوتاه‌مدت تمرکز می‌کنند. از این رو، مدیران به‌جای تمرکز بر اهداف و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، بر اهداف کوتاه‌مدت متمرکز می‌شوند و به همین دلیل با دست‌کاری سود از طریق اقلام تعهدی اختیاری و کاهش سرمایه‌گذاری آتی، انتظارات سرمایه‌گذاران کوتاه‌بین را برآورده می‌کنند. رضایی و یزدی (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای نشان دادند که کوتاه‌بینی مدیریت بر رابطه بین رقابت در بازار محصول و ریسک تصمیمات عملیاتی مدیریت تأثیر منفی و معناداری دارد (Rezaie & Yazdi, 2018). تهرانی و دلشاد (۲۰۱۸) در پژوهشی اذعان داشتند که شرکت‌هایی که مدیریت کوتاه‌بین داشته‌اند، با داشتن عملکرد مثبت مالی و افزایش بازده دارایی‌ها، هزینه‌های بازاریابی و تحقیق و توسعه آنها کاهش یافته است. به عبارتی نتایج تأثیر مثبت و معنادار کوتاه‌بینی مدیران بر عملکرد مالی آتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را نشان می‌دهد (Tehrani & Delshad, 2018). اسپچستر و همکاران^۱ (۲۰۲۰) با بررسی ۱۵۰۰ شرکت از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۳ اذعان داشتند که نزدیک‌بینی مدیران پدیده ماندگاری است و در میان شرکت‌های بسیار بزرگ شایع‌تر است. با این حال شرکت‌های تحت سرپرستی موسس به نسبت دیگر شرکت‌ها کمتر رفتارهای نزدیک‌بینی را نشان می‌دهند (Schuster et al., 2020). تاج‌دینی و ملاح (۲۰۲۰) در مطالعه ضمن تحلیل اثر نزدیک‌بینی مدیریتی بر سقوط قیمت سهام دریافتند که نزدیک‌بینی مدیریتی تأثیر مثبت و قابل توجهی در کاهش قیمت سهام شرکت‌ها دارد. به عبارتی نشان دادند که در شرکت‌هایی که عارضه نزدیک‌بینی مدیران وجود دارد، احتمال سقوط قیمت سهام بیشتر است (Tajodini & mallah, 2020). سئو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی به تحلیل اینکه آیا نزدیک‌بینی مدیریتی منجر به کوتاه‌مدت بودن استراتژی‌های نوآوری در شرکت‌های کره‌ای می‌شود؟ دریافتند که نزدیک-بینی مدیریتی و کوتاه‌مدت‌گرایی استراتژی‌های نوآوری با هم در ارتباط هستند (Seo et al., 2020). در واقع نزدیک‌بینی مدیریتی منجر به کوتاه‌مدت شدن استراتژی‌های نوآوری می‌گردد. وان آلفن^۲ (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای اذعان داشت که نزدیک‌بینی مدیریتی شهرت و اعتبار بازار محصول را کاهش می‌دهد. در حقیقت مدیرانی که نگرش بلندمدتی دارند به

1-Schuster et al

2-Van Alfen

نسبت مدیرانی که نگرش کوتاه‌مدت را در پیش می‌گیرند، کمتر اعتبار بازا محصول را با خطر مواجه می‌سازند (Van alfen, 2018). با نگاهی به مطالعات گذشته و همچنین ادبیات تحقیق مشخص گردید که پدیده نزدیک‌بینی بیشتر در مؤسسات و سازمان‌های مالی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. به عبارتی توجه و عنایتی از سوی پژوهشگران به نزدیک‌بینی مدیران در سازمان‌های دولتی صورت نگرفته است. دامنه فعالیت سازمان‌های دولتی به خصوص در کشورهای جهان سوم بسیار گسترده است و با انجام فعالیت در حوزه‌های مختلف، خدمات ارزنده‌ای را به شهروندان ارائه می‌دهند. بدون شک مدیریت کردن این‌گونه نهادها و رساندن آن‌ها به سر منزل مقصود از اهمیت خاصی برخوردار است. حل کردن مسائل و مشکلات سازمان‌های دولتی همواره دغدغه‌ای است که مدیران با آن دست و پنجه نرم می‌کنند. اما حل این مسائل باید بر مبنای دیدی بلندمدت و آینده‌نگرانه باشد و از ارائه و پیاده‌سازی راه‌حل‌های موقت و گذرا که در آینده مشکلات سازمان را دو چندان می‌کند، صرف نظر کرد. از این رو، پژوهش حاضر بر آن است عارضه نزدیک‌بینی مدیران را در سطح سازمان‌های دولتی مورد تحلیل و بررسی قرار دهد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، رویکرد آن کیفی و استراتژی مورد استفاده داده بنیاد مبتنی بر رویکرد ظاهرشونده می‌باشد. در این پژوهش از نظریه داده بنیاد با استفاده از رویکرد گلیزر (ظاهر شونده) برای تحلیل داده‌ها بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که در رویکرد گلیزر، پس از جمع آوری داده‌ها، کدگذاری حقیقی و نظری انجام می‌گیرد. بعد از کدگذاری حقیقی مجموعه‌ای از مفاهیم یا کدها که مشابه هم بودند در یک دسته قرار می‌گیرند. گلیزر برای تلفیق کدهای حقیقی، خانواده کدگذاری را معرفی می‌کند. خانواده کدها برای توسعه و تفسیر نتایج و کمک به روند نوشتن است. خانواده (۶ سی یا 6C) یکی از خانواده‌های کدگذاری است که در این تحقیق از آن استفاده شده است (Mohammadi, 2019). در پژوهش حاضر با توجه به هدف و مسئله تحقیق، مدیران سازمان‌های دولتی زیرمجموعه وزارتخانه‌ها به‌عنوان جامعه مورد مطالعه مدنظر قرار گرفته‌اند. منظور محقق از مدیران در عبارت مذکور، مدیران میانی و عملیاتی می‌باشد که در تعامل مستقیم با مدیران عالی این سازمان‌ها باشد. علت انتخاب این جامعه اولاً نقش

تعیین‌کننده مدیران عالی‌رتبه در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و امکان موشکافی عمیق رفتارهای نزدیک‌بینانه آن‌ها توسط مدیران پایین‌دست آن‌ها می‌باشد چرا که این دسته از مدیران به دلیل ارتباط مستقیم و بدون واسطه با مدیران ارشد، از شیوه تصمیم‌گیری، دلایل این تصمیمات و نیز پیامدهای آن‌ها آگاهی داشته و در ارتباط با پدیده نزدیک‌بینی در تصمیمات مدیران بالادست خود از درکی صحیح و عمیق برخوردار می‌باشند. در انتخاب این مدیران معیارهایی همچون سطح تحصیلات بالا در حوزه مورد بررسی، سابقه کاری و مدت تعامل طولانی با مدیران ارشد متعدد در نظر گرفته شده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل اشباع نظری تعداد ۲۱ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر مصاحبه نیمه ساختار یافته است که بعد از انجام مصاحبه، داده‌ها به کمک فرآیند کدگذاری و نرم‌افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین باید اذعان داشت که قابلیت اعتماد یافته‌های پژوهش (روایی و پایایی) از طریق چهار معیار لینکن و کوبا (۱۹۸۵) که شامل انتقال پذیری، اعتبارپذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری، انجام پذیرفت.

یافته‌های پژوهش

لازم به ذکر است که برای کدگذاری حقیقی ابتدا جملات مصاحبه به صورت خط به خط پیاده‌سازی و سپس متن مصاحبه بررسی و تحلیل شد. به عنوان مثال در پژوهش حاضر یکی از مشارکت‌کنندگان اذعان داشت که مدیران در درجه اول به نظرات و دیدگاه‌های خود اهمیت می‌دهد و یا مشارکت‌کننده دیگری استاندارد تصمیم‌گیری را نظر شخصی مدیر قلمداد نمود. پس از این مرحله کدهایی که از نظر مفهومی همگرا بودند و به مفهوم مشابهی اشاره داشتند در قالب مقوله قرار گرفتند. به عبارتی نظر دو مشارکت‌کننده فوق با عبارت خودمحوری به عنوان یک مقوله در نظر گرفته شد. در نهایت مقوله‌هایی که همگرا بودند در قالب مولفه جای گرفتند. به عنوان مثال خودمحوری، توهم مثبت، ریسک‌گریز بودن و ... در قالب عوامل فردی به عنوان مولفه مشخص شدند. در گام بعدی یعنی کدگذاری نظری با استفاده از خانواده (۶ سی یا 6C) گلیزر به کدگذاری مقوله‌ها و مولفه پرداخته شد. در این پژوهش عوامل فردی و سازمانی پدیده نزدیک‌بینی مدیران به عنوان علل در نظر گرفته شد. خانواده (۶ سی یا 6C) به بهترین شکل ممکن، امکان ترکیب

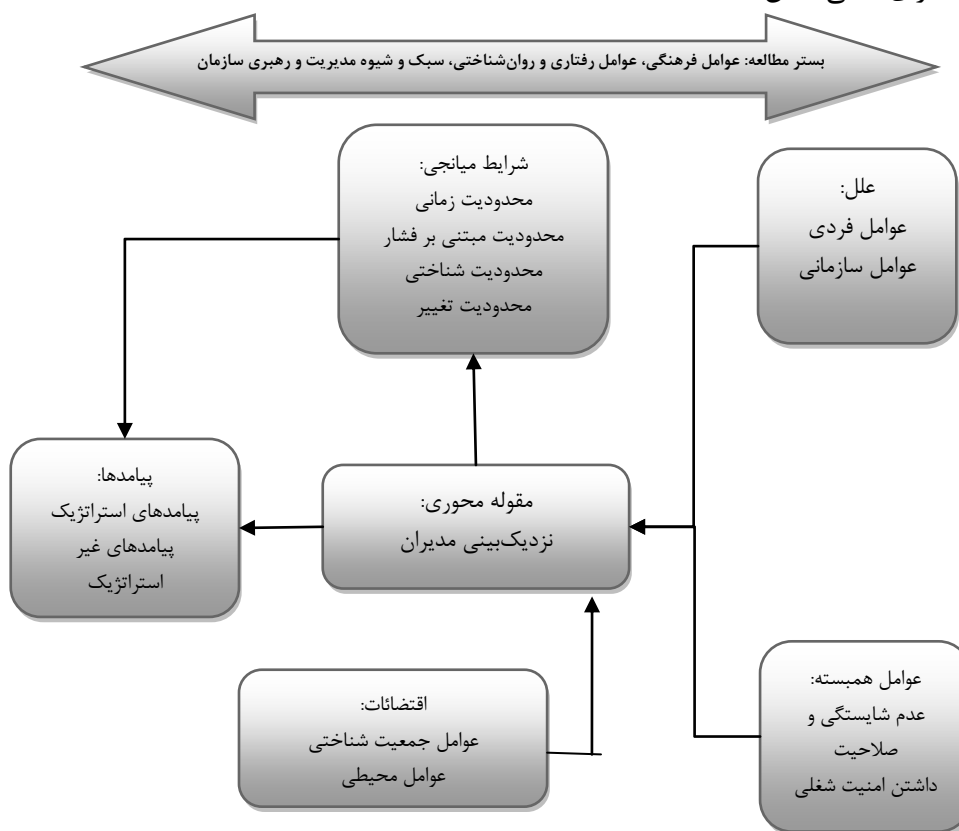
مقوله‌ها و مفاهیم را به عمل می‌آورد. بنابراین نتایج کدگذاری انتخابی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۱: نتایج کدگذاری انتخابی و اجزای ۶ سی

ردیف	۶ سی	ابعاد	مولفه
۱	علل	علل فردی	خودمحوری، توهم مثبت، ریسک‌گریز بودن، فرصت‌طلبی، بی‌توجهی ناخواسته، نادیده (بی‌اهمیت) گرفتن آینده
		علل سازمانی	نظام ارتقاء و انتصابات نامناسب، هرج و مرج سازمانی، عدم آشنایی شدن وظایف در سازمان، ارتباطات بسته، سیاست زدگی، نقل و انتقالات زیاد درون سازمانی، چسبندگی به وضع موجود، عدم هماهنگی و یکپارچه سازی
۲	عوامل همبسته	عدم شایستگی و صلاحیت	عدم تجربه کافی، دانش محدود، مهارت ارتباطی ضعیف، ضعف در بکارگیری فناوری، ناتوانی در مدیریت زمان، خلاق و نوآور نبودن
		داشتن امنیت شغلی	پایین بودن احتمال بیکاری، قرارداد کاری طولانی مدت، عدم ترس از تزلزل یا کنار گذاشته شدن، احساس امنیت و آرامش، ثبات کاری داشتن، عدم نگرانی از ضربه مالی
۳	اقتضانات	عوامل جمعیت شناختی	نداشتن سابقه کاری مناسب و کافی، سن، تحصیلات کم
		عوامل محیطی	محیط اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، پیچیدگی‌های محیطی
۴	شرایط میانجی	محدودیت‌های زمانی	محدودیت زمانی در اجرای برنامه‌ها، محدودیت زمانی در دستیابی به اهداف، محدودیت زمانی در پیاده‌سازی استراتژی‌ها، محدودیت زمانی در ارائه گزارشات
		محدودیت‌های مبتنی بر فشار	فشار ساختاری، فشار جناح‌های سیاسی، فشار ائتلاف‌های قدرت، فشار ذینفعان، فشار مافوق‌ها
		محدودیت‌های شناختی	محدودیت‌های یادگیری، دام‌های قضاوت، فشار عصبی، جمود فکری، خطاهای شناختی در تصمیم‌گیری
		محدودیت‌های مدیریت تغییر	انجماد سازمانی، نفی تغییر، مقاومت در برابر تغییر، سکون سازمانی، انسداد سازمانی
۵	نتایج	پیامدهای استراتژیک	ناتوانی در ارائه چشم‌انداز دقیق، اختلال در فرایند خط‌مشی‌گذاری، ناتوانی در تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها، به مخاطره افتادن استراتژی‌های سازمان، ناتوانی در پیاده‌سازی برنامه‌های استراتژیک سازمان، عدم موفقیت در دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان، کاهش فعالیت‌های تحقیق و توسعه استراتژیک، کاهش فعالیت‌های آینده‌پژوهی، کاهش فعالیت‌های بازاریابی استراتژیک
		پیامدهای غیراستراتژیک	از دست رفتن فرصت‌های آینده، کاهش رشد سازمانی، زائل شدن سرمایه‌های فکری و مادی، ناتوانی در پایش محیطی، ضعف در تصمیم‌گیری، کاهش بهره‌وری سازمانی، کاهش سرمایه اجتماعی

سازمان			
نبود فرهنگ مال‌اندیشی و آینده‌نگری، فرهنگ بلندمدت‌نگری در مقابل کوتاه‌مدت‌نگری، فرهنگ تنبلی، فرهنگ مبتنی بر عقلانیت محدود	عوامل فرهنگی	بستر محیطی	۶
سندورم بازخور سریع، اثر زهرآگین موفقیت، سندورم قدرت - حماقت، انگیزش پایین، سماجت مدیریت، شخصیت سطحی نگر	عوامل رفتاری و روانشناختی		
مدیریت بر مبنای راه حل رضایت بخش، مدیریت غیر یادگیرنده، مدیریت تک‌رو، مدیریت کوتاه‌بین، مدیریت منفعل و غیر راهبردی	سبک و شیوه مدیریت و رهبری سازمان		

بعد از کدگذاری محوری، در کدگذاری نظری از خانواده ۶ سی گلیزر برای تلفیق مفاهیم و مقولات استفاده شد. در شکل زیر الگوی نزدیک‌بینی مدیریتی با توجه به هر یک از اجزای ۶ سی نشان داده شده است.



شکل شماره ۱: الگوی نزدیک‌بینی مدیریتی در سازمان‌های دولتی

نزدیک‌بینی مدیریتی به عنوان پدیده محوری: در پژوهش حاضر، نزدیک بینی مدیریتی تحت عنوان مقوله محوری، مفهوم‌سازی شد. نزدیک‌بینی مدیریتی به عنوان نتیجه برخی پیشناندها و به عنوان پیشایندها برخی از پیامدها نیز می‌باشد. تحلیل داده‌ها نشان داد که نزدیک‌بینی از چندین بعد از جمله: نگرش عدم تفکر استراتژیک، نبود آینده‌نگری و دور اندیشی، اتکا به راه حل رضایت‌بخش و ارضای فوری و شخصیت کوتاه‌نگر، تشکیل شده و با این ابعاد مفهوم سازی می‌شود.

علل: علل نشان‌دهنده یا منعکس کننده دلایل و توضیحاتی برای وقوع مقوله محوری است. تحلیل داده‌ها حکایت از آن دارد که عوامل فردی و عوامل سازمانی دو بعد اصلی از علل می‌باشند. در ایجاد پدیده نزدیک‌بینی مدیران عوامل فردی بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی و روحی و روانی افراد اشاره دارد. عواملی همچون پدیده خودمحوری، ریسک‌گریزی، توهم مثبت، نادیده (بی اهمیت) گرفتن آینده و بی توجهی ناخواسته که به تشریح برخی از آنها پرداخته می‌شود. خودمحوری یکی از موانع تفکر نقادانه است. یکی دیگر از عوامل فردی موثر در شکل‌گیری پدیده نزدیک‌بینی مدیران توهم مثبت است. مدیران هر سازمان که تصمیمات آنها موفقیت و حیات سازمان را متأثر می‌سازد، از عوامل درونی و شخصیتی خود تأثیر می‌پذیرند. عامل دیگر ریسک‌گریزی می‌باشد. بدیهی است برای رسیدن به اهداف بلندمدت و همچنین تضمین بقا در طولانی مدت باید ریسک‌پذیر بود. به عبارتی بسیاری طرح‌ها و برنامه‌های استراتژیک سازمان در دوره زمانی بلندمدت به ثمر می‌نشیند و برای کسب این امر باید ریسک و وقوع خطرات احتمالی را به جان خرید. از طرفی نظام ارتقاء و انتصابات نامناسب، هرج و مرج سازمانی، عدم آشنایی شدن وظایف در سازمان، ارتباطات بسته، سیاست زدگی، نقل و انتقالات زیاد درون سازمانی، چسبندگی به وضع موجود و عدم هماهنگی و یکپارچه‌سازی از جمله عوامل سازمانی است که از تحلیل داده‌ها به دست آمد. در تشریح برخی از عوامل سازمانی می‌توان گفت که یکی از عواملی که منشأ آن سازمان است و باعث نزدیک‌بینی مدیران می‌گردد، نقل و انتقالات زیاد درون سازمانی است. دوره‌های تصدی کوتاه‌مدت و گاهاً چند ماه هیچگونه فرصتی را برای مدیریت در خصوص برنامه‌ریزی‌های کلان نمی‌دهد.

عوامل همبسته: عوامل همبسته به مجموعه عواملی اشاره دارند که با علل فرآیند اصلی نظریه داده بنیاد، همبستگی دارند و علل فرآیند اصلی، همگام با آنها تغییر می‌کند. در این پژوهش براساس مصاحبه‌های انجام شده عدم صلاحیت و شایستگی مدیران و امنیت شغلی به عنوان عوامل همبسته در نظر گرفته شده که در ادامه به تشریح آنها پرداخته خواهد شد. یافته‌ها نشان داد که عدم تجربه کافی، دانش محدود، مهارت ارتباطی ضعیف، ضعف در بکارگیری فناوری، ناتوانی در مدیریت زمان و خلاق و نوآور نبودن از جمله عواملی هستند که عدم صلاحیت و شایستگی مدیر را رقم می‌زند. در این راستا می‌توان ادعان داشت که یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های قرن حاضر، مدیریت زمان است. به این ترتیب، برای دستیابی به رسالت و اهداف باید زمان موجود را مدیریت نمود. ناتوانی در این زمینه می‌تواند از عوامل مختلفی نشأت بگیرد و مدیریت را مجبور به اخذ راه‌حل‌های فوری و پیش پا افتاده نماید و در واقع برای رهایی از بحران فعلی تصمیم‌گیری کند. همچنین کمال‌طلبی مدیر نیز یکی از عوامل موجود در ضعف مدیریت زمان است. مدیران کمال‌طلب همیشه تمایل دارند کار به نحو احسن انجام گیرد و همه امور را به بهترین نحو می‌خواهند و حتی اگر کمی از حد مطلوب پایین‌تر باشد آن کار را قبول نمی‌کنند به همین دلیل همه کارها توسط آنها، بیش از زمان معمول طول می‌کشد.

اقتضائات: اقتضائات دربرگیرنده عواملی است که نقش تعدیلگری دارند و ارتباط میان مقولات را تعدیل می‌کنند. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، عوامل اقتضائی به دست آمده شامل عواملی است که رابطه میان مقوله محوری و نتایج حاصل را تعدیل می‌کنند. این عوامل دربرگیرنده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و عوامل محیطی است که هر کدام به تفصیل تشریح می‌شوند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از جمله عواملی است که پدیده نزدیک‌بینی را تشدید می‌کند. در این خصوص می‌توان به سن افراد اشاره نمود. مسلم است که افراد جوان ریسک‌پذیری بالاتری دارند و از لحاظ شهامت و جسارت بیشتری دارند. از طرفی افرادی که پا به سن گذاشته میزان ریسک‌گریزی آنها پررنگ‌تر می‌شود و ترجیح می‌دهند خود را درگیر شانس و احتمال نکنند. با این اوصاف افراد مسن بیشتر و راحت‌تر دچار عارضه نزدیک‌بینی می‌شوند.

شرایط میانجی: در این پژوهش شرایط میانجی شناسایی شده بر اساس نظر خبرگان مبتنی بر چهار عامل محدودیت‌های مبتنی بر فشار، محدودیت‌های زمانی، محدودیت‌های شناختی و محدودیت در مدیریت تغییر می‌باشند. محدودیت‌های زمانی: در پدیده نزدیک-بینی مدیران گاهی اوقات شرایط زمانی و محدودیت‌هایی که وجود دارد مدیران را در مضیقه قرار می‌دهد و مدیران به ناچار رفتارهای نزدیک‌بینانه و کوتاه‌نگرانه را از خود بروز می‌دهند. به عنوان مثال، زمانی که یک مدیر در محدودیت زمانی در اجرای برنامه‌ها باشد، ممکن است تصمیماتی اتخاذ نماید که تحت تاثیر این محدودیت زمانی باشد که نتیجه آن چیزی جز نزدیک‌بینی مدیریتی نیست. همچنین اگر مدیران در پیاده‌سازی استراتژی‌ها، در ارائه گزارشات و در دستیابی به اهداف تحت تاثیر محدودیت و مضیقه زمانی قرار گیرند، بروز رفتارهای نزدیک‌بینانه یک امر حتمی است. محدودیت‌های مبتنی بر فشار: دیگر عنصری که در مصاحبه‌های انجام شده به عنوان یکی از شرایط میانجی در شکل‌گیری پدیده نزدیک‌بینی مدیران به آن اشاره شده است، محدودیت‌های مبتنی بر فشار است. این امر بسیار شفاف است که در نظام اداری ایران، مدیران سازمان‌ها تحت فشارهای متفاوتی قرار دارند که این فشارها گاهی منتهی به رفتارهای نزدیک‌بینانه می‌گردد.

پیامدها: در این پژوهش، پیامدهای مربوط به نزدیک‌بینی مدیران، به دو بخش پیامدهای استراتژیک و پیامدهای غیراستراتژیک تقسیم شده است. پیامدهای استراتژیک شامل: ناتوانی در ارائه چشم‌انداز دقیق، اختلال در فرایند خط‌مشی‌گذاری، ناتوانی در پیاده‌سازی برنامه‌های استراتژیک سازمان، به مخاطره افتادن استراتژی‌های سازمان و ناتوانی در تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها است. همچنین، پیامدهای غیر استراتژیک شامل: از دست رفتن فرصت‌های آینده، کاهش رشد سازمانی، ناتوانی در پایش محیطی، کاهش بهره‌وری سازمانی و زائل شدن سرمایه‌های فکری و مادی است. در ادامه می‌توان به نمونه‌ای از آنها اشاره نمود. به عنوان مثال: مدیران نزدیک‌بین به علت تمایل به رفتارهای نزدیک‌بینانه در ارائه چشم‌انداز دقیق ناتوان هستند. مدیران نزدیک‌بین به خاطر توجه به مسائل کوتاه‌مدت توجه چندانی به ارائه چشم‌انداز دقیق برای سازمان ندارند و این مهم را در اقدامات و اولویت‌های اصلی خود قرار نمی‌دهند. همچنین می‌توان گفت که مدیرانی توانایی پیاده-

سازی برنامه‌های استراتژیک سازمان را دارا هستند که دارای دید بلندمدت و تفکر استراتژیک و راهبردی باشند.

بستر مطالعه: بستر مطالعه در قالب سه عامل سبک و شیوه مدیریت و رهبری سازمان، عوامل رفتاری و روانشناختی و عوامل فرهنگی مفهوم سازی شده است که شرح مولفه‌های هر یک در جدول یک نشان داده شده است. یقیناً یکی از عناصری که بر نزدیک‌بینی مدیران اثرگذار است، سبک و شیوه مدیریت و رهبری مدیران است. بعضی از مدیران در سبک و شیوه مدیریت و رهبری خود دارای روحیه ریسک‌پذیر هستند و افق دیدشان در اتخاذ تصمیمات و تدوین برنامه‌های موردنظرشان بسیار بلند و معطوف به آینده است. در مقابل این نوع مدیران یا کسانی مواجه می‌شویم که در سبک و شیوه مدیریت و رهبری خود دارای روحیه محافظه کارانه هستند و اتخاذ تصمیمات و تدوین برنامه‌های موردنظرشان کوتاه‌بینانه و بر اساس اصولی عمل می‌کنند که سریعاً بازخور آن را دریافت نمایند. در این پژوهش مولفه مدیریت منفعل، توسط دو کد مدیریت تدافعی و مدیریت واکنشی تشریح شده است. مدیران نزدیک‌بین به سندروم رضایت‌آنی دچارند به همین علت به دنبال اتخاذ تصمیمات و تدوین برنامه‌هایی هستند که به آن‌ها بازخور سریع ارائه نمایند. مدیری که به عارضه نزدیک‌بینی دچار باشد، به خاطر اهمیت مسائل کوتاه‌مدت بر او، به دنبال بازخور سریع است تا نتایج کارش را با سرعت زیاد متوجه شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی نزدیک‌بینی مدیریتی در سازمان دولتی اهواز انجام پذیرفت. در این پژوهش به طور همزمان به بررسی علل، مقوله محوری و پیامدها در قالب یک الگوی مفهومی می‌پردازد. یافته‌ها حاکی از آن بود که چند عامل وجود دارند که پدیده نزدیک‌بینی مدیریتی را توسعه و یا ایجاد می‌کنند. علل همبسته از علل اصلی پیش‌بینی‌ناپذیر بوده و اقتضائات و شرایط میانجی به ترتیب به عنوان تعدیگر و میانجی در الگوی مفهومی پژوهش حاضر، ایفای نقش می‌کنند. در مطالعه حاضر مقوله علل از دو طیف علل فردی و سازمانی شکل می‌گیرند. در برخی از پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته به علل فردی و سازمانی نزدیک‌بینی اشاره شده است. با این حال علل فردی و سازمانی شناخته شده در این مطالعه نیز تا حدودی با عوامل شناخته شده در تحقیقات قبلی که در بروز پدیده

نزدیک‌بینی مدیریتی نقش داشتند همپوشانی‌هایی دارد تا بتوان نتایج آن‌ها را با یکدیگر مورد مقایسه قرار داد. به عنوان مثال سیمونز و رنستیک (۲۰۰۵)؛ کاتینیو (۲۰۱۳) و ویک و سوتکلیف (۲۰۰۷) به پدیده توهم مثبت، خودمحوری و بی‌توجهی (نابینایی) ناخواسته به عنوان عوامل موثر در نزدیک‌بینی مدیریتی اشاره نمودند که در پژوهش حاضر نیز این عوامل به عنوان عوامل فردی دسته‌بندی شدند. از طرفی عدم آشنایی شدن وظایف، هرج و مرج سازمانی، نقل و انتقالات زیاد درون سازمانی و ... به عنوان عوامل سازمانی از جمله یافته‌های پژوهش در بعد علل می‌باشد که در مطالعات گذشته به آن اشاره نشده است که به عبارتی وجه تمایز پژوهش حاضر را بیان می‌کند. همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل همبسته در دو دسته شامل عدم صلاحیت و شایستگی و امنیت شغلی می‌باشند. باید خاطر نشان کرد که هیرشلیفر و تاگور (۱۹۹۲) در مطالعه خود نشان دادند که زمانی که افراد درجه احتمال بیکار شدن خود را پایین ببینند، تعهد آنها به سازمان کاهش پیدا می‌کند و در حقیقت به اهداف و آرمان‌های سازمان توجه چندانی ندارند. این امر به این نکته اشاره دارد که نادیده گرفتن اهداف سازمان و بی‌توجهی به آن احتمال توجه به منافع فردی افزایش می‌دهد و فرد سعی می‌کند در سازمان در پی کسب منافع خود باشند. به عبارتی افراد و یا مدیران منفعت طلب سعی دارند هر چه زودتر و در بازده زمانی کوتاه، منافع شان حاصل گردد که نتیجه آن گرایش به سمت اقدامات و تصمیمات کوتاه‌مدت است. به این ترتیب، در پژوهش حاضر نیز کاهش احتمال بیکار شدن به عنوان یکی از عوامل امنیت شغلی شناسایی گردید که با مطالعه هیرشلیفر و تاگور (۱۹۹۲) همخوانی دارد. قرار گرفتن عدم شایستگی و صلاحیت به عنوان عوامل همبسته وجه تمایز پژوهش حاضر را دیگر مطالعات نشان می‌دهد. همچنین با توجه به شرایط میانجی مفهوم‌سازی شده در این پژوهش باید گفت که پروو (۲۰۰۷) به ناتوانی در یادگیری می‌پردازد و بیان می‌کند که ناتوانی در یادگیری باعث می‌شود که مدیران در شناخت آینده و تشخیص علائم هشدار دهنده ضعیف عمل نموده و در بکارگیری مکانیزم‌های مناسب برای افق زمانی بلندمدت با شکست مواجه می‌شوند و به ناچار به سمت اقدامات کوتاه‌مدت گرایش پیدا می‌کنند. بنابراین، در این پژوهش به محدودیت‌های یادگیری در شکل‌گیری رفتارهای نزدیک بینانه اشاره شده است که از این لحاظ با مطالعات پیشین مشابهت و همخوانی دارد. از سوی دیگر در پژوهش

حاضر، اقتضائات ناظر بر عوامل تعدیل‌گر در رابطه بین علل و مقوله محوری بود که دربرگیرنده ویژگی‌های جمعیت شناختی و عوامل محیط است. در این رابطه چادوری (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای دریافت که سن مدیران، شاخصی برای نزدیک‌بینی است. به این شکل که هرچه سن مدیر بیشتر باشد، مدت زمان حضور وی در محیط کاری کاهش می‌یابد و به طور میانگین انرژی کمتری را برای تحقیق و توسعه و هزینه‌های سرمایه‌گذاری تخصیص می‌دهد و همچنین احتمال اینکه دچار عارضه نزدیک‌بینی شود، بیشتر است. از طرفی مدیران جوان تمایل بیشتری به تحقیق و توسعه و هزینه‌های سرمایه‌گذاری دارند. همچنین تحلیل داده‌های این پژوهش حکایت از آن دارد که بستر مورد مطالعه شامل عوامل فرهنگی، عوامل رفتاری و روانشناختی و سبک و شیوه مدیریت و رهبری سازمان در سازمان می‌باشند. یونجین (۲۰۱۵) اذعان می‌دارد که جوامع و افراد کوتاه‌مدت‌نگر بیشتر بر منافع فوری و پیشرفت‌های گذشته تأکید دارند. آن‌ها اعتقاد دارند که اکثر رویدادهای مهم در گذشته یا در زمان حال رخ می‌دهد، از نظر آن‌ها سنت‌ها مقدس‌اند و موفقیت‌ها و شکست‌ها را متکی به شانس می‌دانند. در نهایت می‌توان پیامدهای شناسایی شده حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، شامل پیامدهای استراتژیک و پیامدهای غیراستراتژیک می‌باشد. نزدیک‌بینی مدیریتی می‌تواند پیامدهای مختلفی برای سازمان داشته باشد. هو و ژو (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که افزایش نزدیک‌بینی مدیران به کاهش سرمایه‌گذاری فعالیت‌های تحقیق و توسعه می‌شود. این یافته‌ها حکایت از آن دارد که نزدیک‌بینی مدیران منجر به کاهش فعالیت‌های تحقیق و توسعه در سازمان می‌گردد که در این پژوهش نیز به آن اشاره شده است.

پیشنهادات

❖ نتایج پژوهش مشتمل بر بخش‌های مختلفی است که بر اساس آن‌ها پیشنهادات به تفکیک ارائه می‌شود. شناسایی بسترهای مطالعه نشانگر آن بود که یکی از بسترهای اصلی شکل‌گیری پدیده نزدیک‌بینی مدیران، عوامل فرهنگی است. در حقیقت وجود یک سری خرده فرهنگ‌ها به مسئله نزدیک‌بینی دامن می‌زد که مدیریت ارشد سازمان برای مقابله با این عارضه، باید آن‌ها را شناسایی نماید و از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی

ضمن خدمت برای مدیران دستگاه‌های دولتی، از یک طرف مدیران را با این عارضه آشنا نماید و از طرف دیگر راه‌های برطرف ساختن این عارضه مدیریتی را به آنان آموزش دهد.

❖ یکی از راه‌هایی که سازمان می‌تواند به مدیران خود راه‌های برطرف ساختن عارضه نزدیک‌بینی را آموزش دهد، دوره‌های آموزشی مدیریت استراتژیک بالاحص تفکر راهبردی است. با برگزاری این دوره آموزشی، مدیران از ضرورت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری استراتژیک و بلندمدت آشنا گشته و بر تکنیک‌ها و روش‌هایی که می‌توان با استفاده از آن‌ها به تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک و بلندمدت مبادرت نمود، تسلط یابند.

❖ همچنین یافته‌های پژوهش مبین آن است که نداشتن رویکرد و تفکر استراتژیک عاملی مهم در ایجاد عارضه نزدیک‌بینی مدیریتی است. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان با برگزاری جلسات طوفان فکری و دعوت از همه مدیران و کارشناسان شرکت، به بحث و تبادل نظر در خصوص برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان و استراتژی‌های مختلف آن مبادرت نمایند تا به این صورت، رویکرد و تفکر استراتژیک تقویت گردد.

References

- Abbasi, A & Tamradi, A (2019). The effect of investors' shortsightedness on corporate earnings management and investment, *Accounting and auditing reviews*, 27(3), 410-428. (In Persian)
- Aldrich, H.E. and Ruef, M. (2006), *Organizations Evolving*, Second Edition, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Amiri, A., Khodamipour, A., & Kamyabi, Y (2018). The effect of short-sighted and optimistic management behaviors on financial information transparency, 7(13), 141-177. (In Persian)
- Barnett, T., Bowes, M., White., J., & Zaib. A. (2017). Long-term Thinking in Organizations. *The Journal of Business Perspective*, 21(2), 109-128.
- Bonfiglioli A, & Gancia, G (2013). Uncertainty, Electoral Incentives and Political Myopia *The Economic Journal*, 123 (May2013), 373-400
- Bravery, c., Rezaei, F & Mohammadi Nodeh, F (2020). Investigating the Impact of Managers' Short-sightedness on Socio-Economic Components of Sustainability Performance Report, *Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9 (36), 19-40. (In Persian)
- Catino, M (2013). *Organizational myopia*, Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York.

- Chakhovich, T. (2012). Perceptions of share price: long-term or short-term oriented? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26 (1), 133 – 155.
- Cohen, S. (2001), *States of Denial: Knowing about Atrocities and Suffering*, Cambridge, Polity Press
- Danaeifard, H., Sadeghi, M & Mostafa Zadeh, M. (2015). Analysis and analysis of the consequences of bureaucratic politicization in political systems. *Strategic Management Thought*, 9 (2), 86-57. (In Persian)
- Duruigbo, E. (2011). Tackling shareholder short-termism and managerial myopia. *Kentucky Law Journal*, 100(32). 531–584.
- Erasmus, P. (2015). Investor short-termism and managerial myopia: irrational behaviour or human nature, Stellenbosch University.
- Holder, A., Petkevich, A., & Moore, G. (2016). Does managerial myopia explain Bowman's Paradox? *American Journal of Business*, 31 (3), 102 – 122.
- Hutton, W. (2015). How good we can be: Ending the mercenary society and building a great country. Boston: Little, Brown and Company.
- Jayasri Dutta Toke Aidt and Elena Loukoianova On Voice and Vision: (2002). A Theory of Policy Myopia, August .
- Katozian, M. (2001). Conflict between government and nation: Theory of history and politics in Iran, Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Laverty, K. (2004). Managerial myopia or systemic short-termism? *Management Decision*, 42(8). 949 – 962.
- Levinthal, D.A., & March, J.G. (1993). The myopia of learning. *Strategic Management Journal*, 14(2), 95-112.
- Lundstrum, L. L. (2002). Corporate investment myopia: A horserace of the theories. *Journal of Corporate Finance*, 8(4), 353–371.
- Mason Robert (2005). Avoiding Epistemological Myopia, Florida State University, USA.
- Miller, K.D. (2002). Knowledge inventories and managerial myopia. *Strategic Management Journal*, 23 (8), 689-706.
- Miri, M., Danaeifard, H., Forouzandeh, L. & Delkhah, J. (2015). Explain and understand how the policy myopia is formed in the policy-making system. *PhD Thesis in Public Administration*, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University. (In Persian)
- Mizik, N. (2010). The Theory and Practice of Myopic Management. *Journal of Marketing Research*, 47(4), 594-611.
- Mohammadi Shahroudi, H., Rahimnia, F., Malekzadeh, Gh & Khorakian, A. (2019). Presenting a model of organizational resilience in manufacturing

- companies with data foundation approach, *Public Management Researches*, 12 (43), 111-134. (In Persian)
- Mohammadi, M & Sharifzadeh, F. (2017). Designing a performance management model with a human resource development approach in the public sector. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, 4 (15), 133-159. (In Persian)
- Nemeth, J, Tapasztó, B, (2021), Update and guidance on management of myopia. European Society of Ophthalmology in cooperation, *European Journal of Ophthalmology*, 31(3): 853-883
- Oehmen, J., Locatelli, G., Wied, M & Willumsen, P (2020). Risk, uncertainty, ignorance and myopia: Their managerial implications for B2B firms, *Industrial Marketing Management*, 330-338.
- Rezaei, F and Yazdi, S (2018). The effect of management short-sightedness on the relationship between competition in the product market and the risk of operational management decisions, *new research approaches in management and auditing*, 3(13), 136-149. (In Persian)
- Ridge, J., Kern, D & White, M (2014). The influence of managerial myopia on firm strategy, *Management Decision*, 52 (3), 602 – 623.
- Schuster, Ch., Nicolai, A & Covin, J (2020). Are Founder-Led Firms Less Susceptible to Managerial Myopia? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2(1), 1-31.
- Seo, H.J., Kang, S.J & Baek, Y.J (2020). Managerial myopia and short-termism of innovation strategy: Financialisation of Korean firms, *Cambridge Journal of Economics*, 44(6), 1197-1120.
- Tajodini, A & Mallah, T (2020). The Effect of Management Myopia on the Crash Risk of Stock Prices of Companies Listed in Tehran Stock Exchange, *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(1), 1972-1982.
- Tehrani, R & Delshad, A. (2018). Investigating the effect of managers' short-sightedness on the future financial performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Accounting Research*, 8 (2), 24-48. (In Persian)
- Van Alfen, T (2018). Managerial myopia and product market reputation: Evidence from Amazon.com reviews, 8(5), 1-32.