

ارتباط بین سبک تفکر و دام‌های زمان مدیران هیأت‌های ورزشی استان قم

ابراهیم دلداری^۱، آرزیتا شهپر توفیق^۲، مجتبی ظریفی^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۱۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین سبک تفکر و دام‌های زمان مدیران هیأت‌های ورزشی استان قم می‌باشد. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی بوده و روش انجام آن، توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه رؤیسان، نایب رؤیسان و دبیران هیأت‌های ورزشی استان قم به تعداد ۱۲۰ نفر تشکیل دادند. همچنین، حجم نمونه در این پژوهش به صورت کل‌شمار، تمامی هیأت‌های ورزشی فعال استان قم (۴۰ هیأت) در نظر گرفته شد که در نهایت، ۸۵ نفر در این پژوهش شرکت نمودند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین سبک‌های تفکر و هریک از پنج مؤلفه آن با دام‌های زمان وجود دارد که این ارتباط در سبک قضایی قوی‌تر می‌باشد. همچنین، مشخص شد که سبک اجرایی، سبک غالب مدیران می‌باشد و مدیران هیأت‌های ورزشی، بیشتر در دام‌هایی گرفتار می‌شوند که دیگران عامل آن هستند؛ بنابراین، توصیه می‌شود مدیران با فراهم‌نمودن شرایط، عوامل اتلاف وقت را در سازمان کاهش دهند.

واژگان کلیدی: سبک تفکر قانون‌گرایانه، سبک تفکر اجرایی، سبک تفکر قضایی، سبک تفکر درونی، سبک تفکر بیرونی

مقدمه

تفکر یک مدیر در عملکرد، از ظرافت و حساسیت خاصی برخوردار است؛ زیرا، در سازمانی که مدیر در رأس آن قرار دارد، افراد با استعداد‌های متفاوت، احتیاج به سرویس‌ها و خدمات آموزشی خاص خود دارند (حسین‌زاده و اسکندرزاده، ۱۳۸۷، ۵۲). از سوی دیگر، نگرش فکری حاکم بر یک مجموعه، تحت تأثیر فلسفه فکری مدیران آن می‌باشد و از آنجایی که به‌طور طبیعی، مسئولیت‌ها و اختیارات در دست مدیران است، آن‌ها با رفتار، عملکرد و سیاست‌گذاری‌های خود سازمان را به سمتی سوق می‌دهند که منطبق بر رویکرد فکری خود آن‌ها باشد و این موضوعی غیرقابل انکار است (هاتفی، ۱۳۸۲، ۲۵).

استرنبرگ^۱ (۱۹۹۷) در نظریه "خودمدیریتی ذهنی"^۲ خویش بیان می‌کند که سبک‌های تفکر، شیوه‌های ترجیحی افراد در به‌کارگیری توانایی‌هایشان می‌باشد. مفهوم اصلی این سازه این است که افراد به‌نوعی نیازمند سبک‌های تفکر برای مدیریت و یا اداره کردن فعالیت‌های روزمره خود هستند (ژانگ^۳، ۲۰۰۸، ب، ۴۹۸). همچنین، این سبک‌ها می‌توانند برحسب ساختارهای اندیشه بشری از حکومت درک شوند. براساس این دیدگاه، سبک‌ها نه تنها تصادفی نیستند، بلکه (بیشتر) بازتاب‌های بیرونی شیوه‌هایی هستند که افراد می‌توانند از طریق آن‌ها خود را سازمان داده و اداره کنند (استرنبرگ و ژانگ، ۲۰۰۵، ۲۴۷). علاوه بر این، افراد تمایل دارند فعالیت‌های خود را به‌وسیله انتخاب سبک‌هایی که برای آن‌ها خوشایند است اداره کنند. با این وجود، سبک‌ها به‌خودی‌خود، خوب یا بد نیستند، بلکه سودمندی یک سبک برای فرد، متقابلاً تحت تأثیر وظیفه‌ای که فرد در حال انجام آن است و نیز موقعیتی که وظیفه در آن انجام می‌شود می‌باشد (ژانگ، ۲۰۰۱، ۲۸۹). نظریه خودمدیریتی ذهنی استرنبرگ (۱۹۹۷)، نه سبک تفکر را در قالب چهار بعد شامل: کارکردها^۴، سطوح^۵، حیطه‌ها^۶ و گرایش‌ها^۷ از یکدیگر متمایز می‌سازد (ژانگ، ۲۰۰۸، الف، ۳۸). **کارکردها:** براساس این نظریه می‌توان برای خودمدیریتی ذهنی، سه کارکرد را تصور کرد که عبارت هستند از: قانون‌گذار^۸، قضایی^۹ و اجرایی^{۱۰}. در سبک قانون‌گذار، افراد از کارکردن برای تکالیفی لذت

1. Sternberg
2. Mental Self-Government
3. Zhang
4. Functions
5. Levels
6. Scopes
7. Leanings
8. Legislative
9. Judicial
10. Executive

می‌برند که به راهبردهای خلاق نیاز دارند (ژانگ، ۲۰۰۸، ب، ۴۹۸). افراد با سبک تفکر قضایی، موقعیت‌هایی را ترجیح می‌دهند که نیاز به ارزیابی، تحلیل، مقایسه و قضاوت درباره ایده‌ها، استراتژی‌ها و پروژه‌های موجود دارند (استرنبرگ و ژانگ، ۲۰۰۵، ۲۴۶) و در سبک اجرایی، افراد بیشتر به انجام تکالیفی علاقه‌مند هستند که دارای ساختارهای صریح و روشن باشند (ژانگ، ۲۰۰۶، ۹۶).

سطوح: خودمدیریتی ذهنی در دو سطح انجام می‌پذیرد: کلی‌نگر^۱ و جزئی‌نگر^۲. افراد با سبک تفکر کلی‌نگر ترجیح می‌دهند توجه خود را بر تصویر کلی یک موضوع معطوف دارند و بر عقاید انتزاعی متمرکز شوند. در مقابل، افراد با سبک تفکر جزئی‌نگر، به تکالیف و موقعیت‌هایی علاقه‌مند هستند که به آن‌ها اجازه کار بر روی ابعاد ویژه و اصلی یک موضوع و جزئیات عینی آن را می‌دهد (ژانگ، ۲۰۰۸، ب، ۴۹۹).

حوزه‌ها: خودمدیریتی ذهنی شامل دو حوزه می‌باشد: برون‌نگر^۳ و درون‌نگر^۴. در سبک برون‌نگر، افراد تکالیف و موقعیت‌هایی را ترجیح می‌دهند که فرصت لازم برای تعامل با دیگران را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، اما در سبک درون‌نگر، افراد تکالیف و موقعیت‌هایی را می‌پسندند که به آن‌ها اجازه لازم جهت انجام تکلیف به‌گونه مستقل را می‌دهد (ژانگ، ۲۰۰۸، ب، ۴۹۸).

گرایش‌ها: در خودمدیریتی ذهنی دو گرایش وجود دارد: آزاداندیش^۵ و محافظه‌کار^۶. افراد با سبک تفکر آزاداندیش، تکالیف و موقعیت‌هایی را ترجیح می‌دهند که شامل: حرکت فراسوی قوانین و روش‌های انجام کار موجود و نیز حداکثرسازی تغییر می‌باشد (استرنبرگ و ژانگ، ۲۰۰۵، ۲۴۷)، اما افراد با سبک تفکر محافظه‌کارانه، به رعایت قوانین و روش‌های موجود در انجام تکلیف تمایل دارند (ژانگ، ۲۰۰۸، ب، ۴۹۸).

شایان ذکر است که با توجه به هدف پژوهش حاضر، تنها پنج سبک ابعاد کارکردها و حوزه‌ها (قضایی، قانون‌گرایانه، اجرایی، درونی و بیرونی) از نظریه خودمدیریتی ذهنی استرنبرگ به‌عنوان متغیرهای سبک تفکر در نظر گرفته شدند.

-
1. Global
 2. Local
 3. External
 4. Internal
 5. Liberal
 6. Conservative

به موازات گسترش و پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها و محدود شدن منابع مالی و مادی آن‌ها، اهمیت مدیریت نیز بیشتر شده است و تخصیص بهینه منابع چندگانه سازمانی شامل: منابع سرمایه‌ای، کالبدی، انسانی، اطلاعاتی و زمان به‌گونه‌ای که بهره‌وری بیشتری را برای سازمان‌ها به ارمغان آورد، روزبه‌روز مشکل‌تر می‌شود. از سوی دیگر، مدیران نمی‌توانند مهارت‌های سه‌گانه خود را بدون توجه به مهارت استفاده مؤثر از وقت که با مفهوم مدیریت زمان^۱ بیان می‌شود به‌طور مؤثر به‌کار گیرند. امروزه، در علوم مختلف از جمله مدیریت و اقتصاد به اهمیت زمان و چگونگی استفاده از آن توجه وافری می‌شود؛ به‌گونه‌ای که لیندر^۲ در مورد کمیابی زمان در مباحث اقتصادی می‌گوید: "زمان منبعی کمیاب است و تلف شدن آن، ضایعات جبران‌ناپذیری را برای فرد و سازمان به بار می‌آورد (جواهری‌زاده، ۱۳۸۴، ۱۶).

یک ویژگی مشترک در میان تعاریف مدیریت زمان، برنامه‌ریزی انجام کارها، اولویت‌بندی آن‌ها و مدیریت مؤثر وقفه‌های احتمالی می‌باشد (کلاسنس^۳، ۲۰۰۷، ۲۵۶). از سوی دیگر، در تغییرات سریع جهان امروزی و گسترش رقابت جهانی، شناخت فزاینده و مداومی نسبت به خلاقیت و مدیریت زمان وجود دارد. شایان‌ذکر است که افراد برای انجام کارهای خلاقانه می‌بایست زمان کافی داشته باشند (رانکو^۴، ۲۰۰۷، ۲۳۰).

به‌کارگیری مدیریت زمان از مهم‌ترین روش‌هایی است که سازمان به‌وسیله آن به اهداف تعیین‌شده خود می‌رسد. علاوه‌براین، مدیریت زمان به‌عنوان ابزاری جهت افزایش بازدهی و بهره‌وری به‌کار می‌رود. مطالعات نشان داده‌اند که متغیرهای شخصیتی و یا متغیرهای تفاوت فردی بر چگونگی درک فرد از مفهوم زمان و نیز بر رفتار وی تأثیر دارد. به‌طور کلی، این مسأله موردقبول است که طرز نگرش فرد در شخصیت او منعکس می‌شود (نانیس، تنگ و فورد^۵، ۲۰۰۵، ۴۱۱).

به اعتقاد های نس^۶، معمولاً عوامل اتلاف وقت از دو منبع سرچشمه می‌گیرند: محیط و خود فرد. مهم‌ترین عوامل اتلاف وقت فردی عبارت هستند از: بی‌نظمی و بی‌انضباطی، تعلل و اهمال، ناتوانایی در نه گفتن، بی‌علاقگی و خستگی مفرط. از جمله مهم‌ترین عوامل محیطی اتلاف وقت نیز می‌توان به ملاقات‌کننده‌ها، تماس‌های تلفنی، نامه‌های اداری، انتظار برای ملاقات، جلسات بی‌حاصل و بحران‌ها اشاره کرد (کرمی‌مقدم، ۱۳۷۷، ۱).

-
1. Time Management
 2. Steohen Linder
 3. Claessens
 4. Runco
 5. Nonis, Teng & Ford
 6. Hyness

علاوه بر این، مکنزی^۱ پس از مطالعات زیاد در رابطه با مشکلات زمان سازمان‌ها و درجه‌بندی‌هایی که افراد از این مشکلات داشته‌اند به این نتیجه رسید که در کشورهای مختلف، تفاوت‌های بسیار اندکی در این زمینه مشاهده می‌شود و به‌طور کلی، تمامی افراد مشکلات یکسانی در رابطه با زمان دارند که شدت آن نیز تقریباً یکسان است. وی ۲۰ عامل ضایع‌کننده وقت را به‌صورت زیر ذکر می‌کند: مدیریت از طریق بحران، ناکفایتی برنامه‌ریزی، تلاش بیش‌ازحد (قبول مسئولیت بیش‌ازحد)، واگذاری کار و مسئولیت به دیگران به‌صورت نامؤثر، بی‌نظمی فردی، فقدان انضباط شخصی، ناتوانی در نه گفتن، کار امروز را به فردا افکندن (تعلل)، کار را ناتمام رهاکردن، مسئولیت یا اقتدار نامشخص، ارتباطات ضعیف، ناکفایتی در کنترل و گزارش‌های پیشرفت، تلفن‌ها (انقطاع‌های تلفنی)، مهمان ناخوانده، کاغذبازی، جلسات، اطلاعات ناقص، سفر، کارکنان فاقد صلاحیت و گپ‌های دوستانه (مکنزی، ۱۳۸۵، ۴۴).

صاحب‌نظران مدیریت زمان، بیشترین تمرکز خود را بر عوامل اتلاف‌کننده وقت معطوف کرده‌اند؛ زیرا، شناسایی و کنترل این عوامل، اولین گام در ادراک مؤثر زمان است. متخصصانی که به‌طور خاص در این زمینه مطالعه و پژوهش کرده‌اند عبارت هستند از: مکنزی (۱۹۲۸)، لی‌کین^۲ (۱۹۷۳)، های‌نس (۱۹۸۷) و فراست^۳ (۱۹۷۱) (هیل و مک‌کلین^۴، ۲۰۰۲، ۲).

ذکر این نکته ضرورت دارد که مدیریت بر زمان همان مدیریت بر خویشتن است و شناخت صحیح و به‌موقع عواملی که وقت را هدر می‌دهند، بسیار مهم می‌باشد؛ زیرا، از طریق آن‌ها، راه درمان اتلاف وقت را کوتاه خواهیم کرد (مهبودی، ۱۳۸۵، ۱). تمامی اندیشمندان در کتاب‌ها و مقالات خود، الگو و قالبی را جهت جلوگیری از هدررفتن وقت ارائه می‌کنند و در اصطلاح به آن مدیریت زمان می‌گویند که شامل سه اصل کلی هدف‌گذاری، تعیین الویت‌ها و رعایت آن‌ها می‌باشد و درحقیقت، به‌معنای استفاده صحیح از وقت است و نه مدیریت زمان (درودی، ۱۳۸۴، ۲۷).

در این راستا، خاکی (۱۳۸۰) به بررسی مدیریت زمان و جلوگیری از اتلاف وقت در دو بعد نگرشی (فرهنگی) و فنی و کاربردی پرداخت. بعد نگرشی نوع برخورد با زمان متأثر از ارزش‌های فرهنگی فرد و جامعه‌ای است که فرد در آن زندگی می‌کند. در اصطلاح این بعد، فرد باید با ورود در فرایند خودانتقالی تکاملی، هوشیارانه با پدیده‌ها روبه‌رو شود و سعی کند بر پایه اصول حاکم بر زندگی

-
1. Mackenzie
 2. Liqin
 3. Froset
 4. Hill & McClain

شخصی و کاری خود، زمان را به شکل گوناگون و به نحو بهینه تخصیص دهد و از این طریق، بهره‌وری خویش را افزایش بخشد (خاکی، ۱۳۸۰، ۲۳).

علاوه بر این، در پژوهشی که محمدی و پورقاز (۱۳۹۲) با عنوان "رابطه سبک‌های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس" انجام دادند نشان داده شد که سبک تفکر اکثر مدیران مدارس، برون‌نگر می‌باشد (محمدی و پورقاز، ۱۳۹۲، ۱۱۷). به‌طور کلی، در این پژوهش ارتباط بین سبک تفکر و بسیاری از متغیرهای مدیریت از جمله پیشرفت تحصیلی (ابوالقاسمی، نظری، کمالی و حسینی، ۱۳۸۹، ۴۹، گیانگ و میانگ^۱، ۲۰۰۸، ۱۰۰)، انگیزش پیشرفت (فروهوش و احمدی، ۱۳۹۲، ۲۹۳)، برنامه درسی (اوبرین، تانگ و هال^۲، ۲۰۱۱، ۱۰۳۳)، رفتارهای مصرف‌کنندگان (وینیتسکی و مازورتسکی^۳، ۲۰۱۱، ۴۹۶)، بهزیستی روان‌شناختی (ضرب استجابی، برمس و بهرامی، ۱۳۹۲، ۱۰۳)، سبک حل مشکل (آهنچیان و حسینی، ۱۳۹۲، ۳۸)، تکامل هویت (ژانگ، ۲۰۰۸، ج ۸۸)، سازگاری تحصیلی (زارعی، میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۹۱، ۱۶۰)، خلاقیت و نوآوری (هاشمی، صادقی‌فرد و همتی، ۱۳۹۰، ۶۳)، ترابی و سیف، ۱۳۹۱، ۳۶۹، عسگری و شهری، ۱۳۹۱، ۲۷)، پذیرش تغییر (مهرداد و بیرانوند، ۱۳۹۱، ۲۳) و بسیاری از متغیرهای مدیریت سنجیده شده است که در تمامی این موارد، ارتباط معناداری بین سبک تفکر و این متغیرها وجود داشته است. یکی از متغیرهایی که تاکنون پژوهش‌چندانی در مورد ارتباط آن با سبک‌های تفکر انجام نشده است، عوامل اتلاف وقت می‌باشد.

با این وجود، مهم‌ترین پژوهشی که در رابطه با موضوع این پژوهش صورت گرفته است، پژوهش پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) با عنوان "رابطه سبک تفکر مدیران و دام‌های زمان" است که بر روی مدیران سازمان و نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر کرمان انجام گرفته است. در این پژوهش بیان شد که میان سبک‌های تفکر و دام‌های زمان ارتباط وجود دارد (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹، ۶۰). رابسون^۴ (۲۰۰۲) نیز در پژوهشی که در زمینه ارتباط عملکرد مدیران با مدیریت زمان انجام داد عنوان کرد که بین مدیریت زمان با عملکرد آموزشی و اداری مدیران ارتباط معناداری وجود دارد (رابسون، ۲۰۰۲، ۳۷۴). همچنین، در پژوهشی که توسط مارتین^۵ (۲۰۰۴) در ارتباط با عملکرد مدیران انجام گرفت نشان داده شد مدیرانی که از مدیریت زمان بالایی برخوردار هستند و از زمان خود بهتر استفاده می‌کنند، عملکرد مطلوب‌تری را ارائه می‌دهند. همچنین، بیان شد که مدیران،

-
1. Gyeong & Myung
 2. O'Brien, Tang & Hall
 3. Vinitzky & Mazursky
 4. Rabsoon
 5. Martin

زمان زیادی را صرف امور غیراجرایی سازمان می‌کنند و بین مدیریت زمان مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که میانگین مدیران زن، بزرگ‌تر از میانگین مدیران مرد می‌باشد (مارتین، ۲۰۰۴، ۳۳۱).

ذکر این نکته ضرورت دارد که مدیران هیأت‌های ورزشی به‌عنوان نمایندگان تام‌الاختیار ورزش‌های مختلف از سوی فدراسیون‌های ورزشی، وظایف خطیر و مهمی را در حوزه اعتلای ورزش همگانی و قهرمانی در تمامی استان‌های کشور بر دوش دارند. بی‌تردید، زمانی که هیأت‌های ورزشی در هریک از استان‌ها به‌خوبی عمل نمایند می‌توان انتظار داشت که نتایج موردنظر حاصل شود و موفقیت‌ها دور از انتظار نباشد. همچنین، مشخص شده است که از مهم‌ترین ارکان هر سازمان، مدیران آن هستند. مدیران هیأت‌های ورزشی، نقش پررنگی را در اداره مجموعه تحت مدیریت خود دارند و مسئول هرگونه موفقیت و عدم موفقیت آن هستند و در صورتی که مدیرانی شایسته برای اداره هیأت‌های ورزشی انتخاب گردد، موفقیت‌ها حاصل خواهد شد. از سوی دیگر، هنر مدیریت آن است که افرادی شایسته را برای پست‌های مختلف برگزیند. همان‌گونه که عنوان شد، هر فردی دارای سبک تفکر خاص خود است. سبک تفکر می‌تواند از جمله ملاک‌ها برای گزینش افراد در پست‌های مدیریتی باشد. همچنین، به‌نظر می‌رسد که سبک تفکر می‌تواند بر مدیریت زمان تأثیر گذارد؛ زیرا، این دو ارتباط معناداری در تعدادی از سازمان‌ها داشته‌اند (۳۳). با این وجود، هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین سبک تفکر و دام‌های زمان در بین مدیران هیأت‌های ورزشی استان قم می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد که به روش توصیفی صورت گرفته است و از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه رؤیسان، نایب‌رئیسان و دبیران هیأت‌های ورزشی استان قم ($N \cong 120$) تشکیل دادند. ذکر این نکته ضرورت دارد که حجم نمونه به‌صورت کل‌شمار، برابر با تمامی هیأت‌های ورزشی استان قم (۴۰ هیأت) در نظر گرفته شد (هیأت پزشکی ورزشی به‌دلیل غیرورزشی بودن حذف گردید) که از این تعداد، ۳۱ دبیر، ۲۹ نایب‌رئیس و ۲۵ رئیس هیأت پرسش‌نامه‌های خود را برگشت دادند؛ بنابراین، ۸۵ نفر در این پژوهش همکاری داشتند. علاوه‌براین، جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شد: الف) پرسش‌نامه سبک تفکر استرنبرگ (۱۹۹۷) در پنج سبک متفاوت که مشتمل بر ۴۰ گویه می‌باشد (سبک قانون‌گرایانه هشت گویه، سبک اجرایی هشت گویه، سبک قضایی هشت گویه، سبک درونی نه گویه و سبک بیرونی هفت گویه). این پرسش‌نامه شامل ۱۳ سبک متفاوت می‌باشد که بنابر مشورت با اساتید

حوزه مدیریت ورزشی و مرور مطالعات پیشین و نیز با توجه به جامعه مورد بررسی تشخیص داده شد که از این پنج سبک استفاده شود و ب) پرسش‌نامه دام‌های زمان (اتلاف وقت) که در قالب ۴۲ گویه طراحی و تنظیم شده است و در آن از پاسخ‌گویان خواسته شده است که در هریک از ستون‌های کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم، نظرات خود را اعلام نمایند. عوامل اتلاف وقت در این پرسش‌نامه به سه دسته تقسیم شده است؛ عواملی که مربوط به خود فرد است (۱۵ گویه)، عواملی که دیگران عامل آن هستند (۱۸ گویه) و اتفاقات و تصادفات (نه گویه). شایان ذکر است که هر دو پرسش‌نامه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده بودند. علاوه بر این، جهت بررسی قابلیت روایی پرسش‌نامه (روش روایی محتوا) با افراد خبره مشورت شد و پس از اعمال تمامی پیشنهادهای اصلاحی و تغییرات ضروری برای مطابقت با شرایط و ویژگی‌های جامعه آماری پژوهش از آن استفاده گردید.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

دام‌های زمان	مؤلفه‌های سبک تفکر					سبک تفکر
	قانون‌گرایانه	اجرایی	قضایی	درونی	بیرونی	
۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۹۶	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۷۰

ذکر این نکته ضرورت دارد که پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) در پژوهش خود میزان پایایی پرسش‌نامه دام‌های زمان را (۰/۸۰) گزارش کرده‌اند (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹، ۶۰). علاوه بر این، داده‌های حاصل با استفاده از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، خی دو و ضریب هم-بستگی اسپیرمن و نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری اسپ‌اس‌اس^۱ نسخه ۲۰ انجام گرفته است.

نتایج

جدول شماره دو وضعیت افراد نمونه را به لحاظ جنسیت، دامنه سنی، تحصیلات و رشته تحصیلی نشان می‌دهد.

جدول ۲- توزیع ویژگی های جمعیت شناختی جامعه تحت بررسی

متغیرها	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۹	۳۴/۱
	مرد	۵۶	۶۵/۹
دامنه سنی	۲۰-۳۰ سال	۱۹	۲۲/۳
	۳۱-۴۰ سال	۳۵	۴۱/۱
	بیش از ۴۱ سال	۳۱	۳۶/۴
تحصیلات	دیپلم	۲۰	۲۳/۵
	کاردانی	۱۳	۱۵/۲
	کارشناسی	۴۳	۵۰/۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۹	۱۰/۵
رشته	مرتبط با تربیت بدنی	۱۱	۱۲/۹
تحصیلی	غیرمرتبط با تربیت بدنی	۷۴	۸۷/۱

براساس نتایج مشخص می شود که ۶۳ درصد از افراد نمونه، کمتر از پنج سال سابقه فعالیت در هیأت های ورزشی را دارند.

پیش از انجام آزمون های آماری و به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نشان داد داده ها دارای توزیع غیرطبیعی هستند ($P < 0/05$)؛ بنابراین، می توان از آزمون های ناپارامتریک استفاده کرد، اما قبل از استفاده از این آزمون ها، با استفاده از آزمون میانگین، میانگین هریک از متغیرها و مؤلفه های آن ها مورد سنجش قرار گرفت و مشخص شد که میانگین تمامی متغیرها به غیر از دام های زمان (و مؤلفه دیگران)، پایین تر از میانگین (عدد فرضی سه) می باشد (جدول شماره سه). با عنایت به این توضیحات و به منظور بررسی معناداری تفاوت میانگین متغیرهای پژوهش، آزمون خی دو مورد استفاده قرار گرفت که نتیجه آن در جدول شماره چهار آمده است. با توجه به این جدول، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین دو میانگین، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار دام‌های زمان و سبک تفکر و مؤلفه‌های آن در افراد نمونه

متغیر	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
سبک تفکر	۲/۱۵	۲	۲	۰/۱۸۲
قانون‌گرایانه	۱/۹۰	۱	۲	۰/۵۰۹
اجرایی	۱/۶۶	۱	۲	۰/۴۱۰
قضایی	۱/۸۴	۲	۲	۰/۲۴۰
درونی	۲/۶۴	۲	۳	۰/۵۰۷
بیرونی	۲/۹۹	۲	۴	۰/۵۰۹
دام‌های زمان	۳/۰۵	۲	۴	۰/۷۹۶
دیگران	۳/۳۵	۲	۵	۱/۳۹۲
خود فرد	۲/۹۱	۳	۴	۰/۵۱۵
حوادث و اتفاقات	۲/۶۹	۲	۳	۰/۱۴۷

جدول شماره چهار نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سبک تفکر، تفاوت معناداری در تمامی مؤلفه‌ها وجود دارد (به غیر از سبک بیرونی)؛ بنابراین، می‌توان ترتیب تمایل مدیران هیأت‌های ورزشی از سبک‌های تفکر را این‌گونه دانست: اجرایی، قضایی، قانون‌گرایانه، درونی و بیرونی.

جدول ۴- نتایج آزمون خی دو مربوط به مؤلفه‌های سبک تفکر

آماره‌ها	قانون‌گرایانه	اجرایی	قضایی	درونی	بیرونی
خی دو	۹/۹۰۶	۱۱/۳۸۸	۱۱/۳۸۸	۱۱/۳۸۸	۰/۰۳۵
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲	۳
سطح معناداری	۰/۰۰۷	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۹۹۸

اطلاعات مندرج در جدول شماره پنج بیانگر این است که بین مؤلفه‌های دام‌های زمان تفاوت معنا-داری در تمامی مؤلفه‌ها وجود دارد؛ بنابراین، می‌توان ترتیب عوامل ائتلاف وقت در مدیران هیأت‌های ورزشی را به ترتیب این‌گونه بیان کرد:

۱- عواملی که دیگران عامل آن هستند، ۲- عواملی که خود فرد عامل آن است و ۳- حوادث و اتفاقات.

جدول ۵- نتایج آزمون خی‌دو مربوط به مؤلفه‌های دام‌های زمان

آماره‌ها	دیگران	خود فرد	حوادث و اتفاقات
خی‌دو	۹/۹۰۶	۹/۹۰۶	۱۹/۷۷۶
درجه آزادی	۲	۲	۱
سطح معناداری	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱

جدول شماره شش داده‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های این پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشخص است، رابطه همبستگی معناداری بین سبک‌های تفکر و هریک از مؤلفه‌های آن با دام‌های زمان وجود دارد.

جدول ۶- ارتباط بین سبک‌های تفکر و مؤلفه‌های آن و دام‌های زمان در افراد نمونه

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
رابطه سبک قانون‌گرایانه و دام‌های زمان	۰/۳۱۰	۰/۰۰۳	ارتباط معناداری وجود دارد
رابطه سبک اجرایی و دام‌های زمان	۰/۶۲۶	۰/۰۰۱	ارتباط معناداری وجود دارد
رابطه سبک قضایی و دام‌های زمان	۰/۷۳۹	۰/۰۰۱	ارتباط معناداری وجود دارد
رابطه سبک درونی و دام‌های زمان	۰/۵۳۰	۰/۰۰۱	ارتباط معناداری وجود دارد
رابطه سبک بیرونی و دام‌های زمان	۰/۴۹۰	۰/۰۰۱	ارتباط معناداری وجود دارد
رابطه سبک تفکر و دام‌های زمان	۰/۳۲۲	۰/۰۰۳	ارتباط معناداری وجود دارد

*سطح معناداری ۰/۰۵ Pa

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سبک‌های تفکر و دام‌های زمان وجود دارد. همچنین، مشخص شد که تمایل مدیران هیأت‌های ورزشی به سبک‌های تفکر به ترتیب به صورت سبک‌های اجرایی، قضایی، قانون‌گرایانه، درونی و بیرونی می‌باشد؛ بدین معنا که درحقیقت، در جامعه آماری پژوهش، تمایل بیشتری به استفاده از سبک اجرایی وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) و مهرداد و بیرونوند (۱۳۹۱) همسو می‌باشد (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹، ۶۰، مهرداد و بیرونوند، ۱۳۹۱، ۲۳). درمقابل، نتایج نشان دادند که سبک بیرونی از

محبوبیت کمتری برخوردار بوده است. همچنین، مشخص شد که مدیران در دام اتلاف وقتی گرفتار می‌شوند که دیگران عامل آن هستند. شایان ذکر است که بین سبک‌های تفکر (و هر پنج مؤلفه آن) و دام‌های زمان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد.

درک سبک‌های تفکر به فرد کمک می‌کند تا بهتر دریابد که چرا برخی از فعالیت‌ها برای او مناسب هستند و برخی دیگر مناسب نمی‌باشند و نیز این‌که چرا در انجام یک مسئولیت، احساس خوشایندی به وی دست می‌دهد، اما در مسئولیتی دیگر این احساس را در خود نمی‌بیند (استرنبرگ، ۱۳۸۰، ۳۵). اگرچه، ممکن است مدیران توانایی‌های کمابیش مشابهی داشته باشند، اما دارای سبک‌های تفکر متفاوتی هستند. ذکر این نکته ضرورت دارد که جامعه همیشه با توجه به توانایی‌های یکسان افراد درمورد آن‌ها به یک شکل قضاوت نمی‌کند، بلکه افرادی که دارای سطوح بالاتری از توانایی هستند مورد قضاوت قرار می‌گیرند. علی‌رغم این واقعیت، آنچه مطرح می‌شود توانایی نیست، بلکه انطباق سبک‌های تفکر آن‌ها با وظایفی است که بر عهده دارند. غالباً، وظایفی را که به افراد محول می‌شود می‌توان طوری ارائه نمود که با سبک‌های تفکر آن‌ها انطباق داشته باشد و یا این که آن‌ها به‌گونه‌ای سبک تفکر خود را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند. اگر افراد توانایی لازم در زمینه خاصی را نداشته باشند هرگز نمی‌توانند رویکرد خود را تغییر دهند.

با توجه به گفته استرنبرگ، افراد با سبک اجرایی تمایل دارند که از مقررات پیروی نمایند و کارهایی را بر عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است. آن‌ها علاقه‌مند هستند که نقش خود را به‌جای خلق ساختارهای نو، درون ساختارهای موجود ایفا نمایند. برخی از حرفه‌هایی که برای افراد مجری مناسب می‌باشند عبارت هستند از: وکالت، اشتغال در نیروی انتظامی، اجرای طرح‌های از پیش تعیین شده، تبعیت از طرح‌های متفاوت و مشاوره مدیریتی. این سبک تفکر در محیط‌های آموزشی و بسیاری از حرفه‌های دیگر مورد استقبال افراد قرار می‌گیرد؛ زیرا، افراد مجری آنچه را که به آن‌ها گفته شده است انجام می‌دهند، غالباً انجام کار با خوش‌رویی همراه است، دستورات را دنبال می‌کنند و خود را براساس شیوه‌ای که سازمان آن را ارزیابی می‌کند، مورد ارزیابی قرار می‌دهند؛ بنابراین، یک فرد دارای تفکر اجرایی، معمولاً به‌عنوان ایده‌آل شناخته می‌شود و فشارهایی که از سوی بسیاری از منابع وارد می‌شود، فرد را به پذیرفتن این نوع سبک تفکر هدایت و ترغیب می‌نماید (استرنبرگ، ۱۳۸۰، ۳۶). با توجه به اهمیت هیأت‌های ورزشی در رشد و اعتلای

ورزش همگانی و قهرمانی که به عنوان نماینده فدراسیون های ورزشی در کشور فعالیت می کنند، شایسته است که مدیرانی با سبک اجرایی در صدر هیأت های ورزشی قرار بگیرند. سبک بعدی که مورد توجه مدیران هیأت های ورزشی قرار دارد، سبک قضایی (قضاوت گر) است. افرادی که دارای تفکر قضاوت گر هستند تمایل دارند که قوانین و برنامه ها را ارزیابی نمایند. آن ها اموری را ترجیح می دهند که در آن، عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی شود. فردی که دارای سبک تفکر قضاوت گر است، کارهایی مانند ارزیابی برنامه ها، مشاوره، قضاوت، انتقاد کردن، بازرسی و غیره را انجام می دهند (استرنبرگ، ۱۳۸۰، ۳۶). علاوه بر این، فعالیت های مناسب تفکر قضاوت گر عبارت هستند از: نوشتن مقالات انتقاد آمیز، ارائه عقاید، قضاوت در مورد افراد و کارهای آن ها و ارزیابی برنامه ها و مشاغلی که می توانند به خوبی از عهده آن برآیند مانند قضاوت، مشاوره، بازرسی، ارزیابی برنامه، مسئول قرارداد، تحلیل گر سیستم، منتقد و غیره. شایان ذکر است که وجود افراد قضاوت گر در جامعه و سازمان ها امری ضروری است؛ زیرا، بدون آن ها فعالیت ها بدون ارزیابی صورت خواهد گرفت و نقاط قوت و ضعف کارها مشخص نخواهد شد (حسین زاده و اسکندر زاده، ۱۳۸۷، ۵۱). وجود چنین افرادی با چنین سبک تفکری در هیأت های ورزشی نیز لازم و ضروری به نظر می رسد؛ زیرا، امور حساس و متفاوتی در برنامه های هیأت های ورزشی وجود دارد که لازم است دقت کافی در آن ها اعمال شود.

علاوه بر این، سبک قانون گرایانه، سبک بعدی مدیران هیأت های ورزشی می باشد. افرادی که دارای تفکر قانون گرایانه (قانون گذار) هستند تمایل دارند کارها را به شیوه ای که ترجیح می دهند انجام دهند و خود تصمیم بگیرند که چه کاری را انجام دهند و چگونه آن را به انجام برسانند. افراد قانون گذار دوست دارند قوانین را خود وضع نمایند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح ریزی و سازمان دهی نشده است. نوع مشاغلی که این افراد ترجیح می دهند و به آن ها فرصت می دهد تا قانون گذار بودن خود را بهتر به نمایش بگذارند چنین مواردی هستند: نویسندگی خلاق، دانشمندی، هنرپیشگی، مجسمه سازی، اختراع، سهام داری، سیاست گذاری و معماری. شایان ذکر است که سبک قانون گذار، عملاً به خلاقیت می انجامد؛ زیرا، افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده های بدیع هستند، بلکه به آن مبحث علاقه بیشتری دارند (استرنبرگ، ۱۳۸۰، ۳۵). این افراد تمایل به اختراع، طراحی

و ایجاد دارند و کارها را به روش خود انجام می‌دهند و انجام کارهایی که توسط دیگران برای آن‌ها طراحی و مشخص گردیده باشد، آن‌ها را دچار نارضایتی می‌نماید که در اکثر مواقع، این نارضایتی منجر به عدم موفقیت آن‌ها در کار می‌شود. فعالیت‌هایی که افراد قانون‌گذار تمایل بیشتری به انجام آن‌ها دارند عبارت هستند از: طراحی پروژه‌های نوین، ارائه مقالات بدیع، ایجاد برنامه‌های آموزشی و شغلی پیشرفته و اختراع موارد جدید (حسین‌زاده و اسکندرزاده، ۱۳۸۷، ۵۱). وجود چنین افرادی در هیأت‌های ورزشی مفید و ضروری به نظر می‌رسد. لازم به یادآوری است که هیچ‌یک از سبک‌های تفکر، بهتر یا بدتر از دیگری نمی‌باشد، بلکه نکته قابل توجه این است که هیچ سازمانی بدون تمام این سبک‌ها نمی‌تواند برای مدت طولانی دوام داشته باشد، اما باید دقت شود که سبک تفکر با نقشی که فرد در سازمان ایفا می‌کند، هم‌خوانی داشته باشد.

علاوه بر این، سبک بعدی، سبک درونی (درون‌نگر) می‌باشد. معمولاً افراد با سبک تفکر درون‌نگر، کمتر به کار گروهی علاقه نشان می‌دهند و در مقابل، افراد با سبک تفکر برونی (برون‌نگر)، کمتر به فعالیت‌های انفرادی می‌پردازند. افراد با این سبک به محیط بیرون گرایش دارند و مردم‌دار هستند، غالباً دارای حساسیت اجتماعی می‌باشند، از آن‌چه برای دیگران اتفاق می‌افتد آگاهی دارند و تا جایی که امکان دارد دوست دارند با دیگران همکاری کنند (محمدی و پورقاز، ۱۳۹۲، ۱۱۹). مدیران هیأت‌های ورزشی استان قم، تمایل چندانی به استفاده از این دو سبک تفکر ندارند و نبود چنین افرادی با این سبک‌های تفکر در هیأت‌های ورزشی آیین شهر مشهود می‌باشد.

به صورت کلی، چند نکته اساسی در خصوص درک سبک‌های تفکر وجود دارد که بهتر است به آن‌ها اشاره شود: ۱. سبک‌های تفکر، توانایی نیستند، بلکه رجحان‌هایی برای به کارگیری توانایی‌ها می‌باشند، ۲. هم‌نوایی بین سبک‌های تفکر و توانایی‌ها، نیرویی افزایشی را ایجاد می‌کند که بسیار افزون‌تر از مجموع اجزای آن است، ۳. انسان‌ها دارای الگوهای متعددی از سبک‌های تفکر هستند، ۴. سبک‌های تفکر در موقعیت‌های مختلف متفاوت هستند، ۵. پایداری در سبک‌های تفکری که افراد ترجیح می‌دهند متفاوت است، ۶. افراد در انعطاف‌پذیری نسبت به سبک‌های تفکر خود متفاوت هستند، ۷. سبک‌های تفکر دارای ویژگی جامعه‌پذیری می‌باشند، ۸. سبک‌های تفکر در طول زندگی تغییر می‌کنند، ۹. سبک‌های تفکر قابل‌اندازه‌گیری هستند، ۱۰. سبک‌های تفکر قابل‌آموزش هستند، ۱۱. ارزش‌گذاری سبک‌های تفکر در بعد زمان و مکان، نسبی است، ۱۲. درستی

و نادرستی سبک های تفکر امری نسبی است و ۱۳. تناسب بین سبک تفکر و سطوح مختلف توانایی امری پیچیده است (حسین زاده و اسکندر زاده، ۱۳۸۷، ۵۲).

نتیجه دیگری که از این پژوهش حاصل شد، درخصوص دام های زمان می باشد. همان گونه که قبلاً بیان شد، عوامل اتلاف وقت در این پژوهش به سه دسته تقسیم شده اند (عواملی که مربوط به خود فرد است، عواملی که دیگران عامل آن هستند و اتفاقات و تصادفات) و مدیران هیأت های ورزشی، بیشتر در دام هایی می افتند که دیگران عامل آن هستند. عواملی نظیر جلسات، کاغذبازی، تلفن ها، مراودات بیش از حد، اطلاعات ناقص، مهمانان ناخوانده و سفرها از این قبیل موارد هستند. این نتیجه با یافته های پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) همسو می باشد (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹، ۶۱)؛ بنابراین، شایسته است که مدیران هیأت های ورزشی با استفاده از راه کارهایی، از عواملی که دیگران توسط آن ها باعث اتلاف وقت می شوند جلوگیری نمایند تا بتوانند به وظایف محول شده به نحو شایسته ای بپردازند.

علاوه بر این، مشخص شد که سبک های تفکر (قانون گرایانه، اجرایی، قضایی، درونی و بیرونی) ارتباط مثبت و معناداری با دام های زمان دارند که در این میان، بیشترین ارتباط مربوط به سبک تفکر قضایی با دام های زمان می باشد. دیگر سبک ها به ترتیب عبارت هستند از: اجرایی، درونی، بیرونی و قانون گرایانه. یافته ها نشان دادند که افراد دارای سبک تفکر قضاوت گر، بیشتر دچار اتلاف وقت می شوند؛ زیرا، این افراد به شکل مداوم در حال نقد و انتقاد از دیگران هستند و اموری را ترجیح می دهند که در آن ها عقاید و امور موجود تحلیل و ارزیابی شوند. این نتیجه با یافته های پورکیانی و شاهیلو (۱۳۸۹) همخوان می باشد (پورکیانی و شاهیلو، ۱۳۸۹، ۶۰). احتمالاً، فرد قضاوت گر در واگذاری امور به دیگران محتاط است و دیگران نیز متقابلاً همین احساس را دارند؛ زیرا، این افراد همیشه در حال ارزیابی هستند و تمام موارد را به دقت تحت نظر دارند (حتی خودشان را). با توجه به موارد ذکر شده به نظر می رسد چنین افرادی به راحتی درگیر دام هایی مانند تلاش بیش از حد، عدم تفویض اختیار و ارتباطات ضعیف می شوند. این افراد ساعت های زیادی از وقت خود را به انجام اموری مشغول هستند که از درجه اهمیت بسیار زیادی برخوردار نیستند؛ زیرا، مدیر قضاوت گر می اندیشد که خودش امور را بهتر و سریع تر از دیگران انجام می دهد.

باید به این نکته توجه کرد که سبک تفکر غالب مدیران هیأت‌های ورزشی استان قم، سبک اجرایی می‌باشد و دومین سبکی که بیشترین ارتباط را با دام‌های زمان دارد نیز سبک اجرایی است؛ از این رو، باید دقت کرد که مدیران هیأت‌های ورزشی دچار اتلاف وقت می‌باشند. شایسته است که راه‌کارهایی جهت مقابله با عوامل اتلاف وقت (عوامل بیرونی) اندیشیده شود تا زمان به‌نحو بهتری مدیریت گردد؛ برای مثال، می‌توان با برگزاری کارگاه‌ها و جلسات مختلف، عوامل اتلاف وقت را بیان کرد و راه‌کارهایی را برای رفع آن برشمرد؛ به‌عنوان مثال، کاهش کاغذبازی‌ها، کاهش جلسات غیرضروری، کاهش سفرهای غیرضروری که برای هر مسابقه‌ای انجام می‌شود، واگذاری وظایف به افراد مناسب، کاهش گپ‌های غیرضروری در ساعات کاری و غیره. همچنین، شایسته است که مدیران (به‌خصوص رؤسای فدراسیون‌های کشور) با انجام مطالعاتی دریابند که کدام سبک تفکر (با توجه به روحیه موردنیاز در ورزش‌های مختلف) مناسب کدام هیأت ورزشی است تا براساس آن، افراد متناسب با آن سبک تفکر را جهت مدیریت آن هیأت به‌کار گمارد.

تا پیش از انجام این پژوهش، دانش اندکی در خصوص متغیرهای پژوهش (سبک تفکر و دام زمان) و نیز ارتباط این دو در هیأت‌های ورزشی وجود داشت. شایان‌ذکر است که پژوهش‌هایی در ارتباط با هریک از متغیرها به‌صورت جداگانه انجام شده است و این متغیرها کاربرد اندکی در پژوهش‌ها داشته‌اند.

با انجام این پژوهش مشخص شد که ارتباط معناداری بین دو مؤلفه سبک تفکر و دام‌های زمان وجود دارد. ذکر این نکته ضرورت دارد که هیأت‌های ورزشی استان قم و سایر استان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری و استفاده از نتایج این پژوهش، عوامل اتلاف وقت در هیأت خود را کاهش دهند.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر با حمایت و همکاری رئیس‌ان و نایب رئیس‌ان هیأت‌های ورزشی استان قم انجام پذیرفت؛ لذا، بر خود لازم می‌دانیم کمال تشکر و قدردانی را از این افراد و نیز کارکنان آن‌ها داشته باشیم. علاوه‌براین، از آقایان و خانم‌ها علی افسای، امیر شریعتی، مریم دودانگه و نادیه حمزه‌لو به‌دلیل همکاری متعهدانه در جمع‌آوری داده‌های پژوهش تشکر و قدردانی می‌نماییم.

منابع

1. Abolghasemi, M., Nazari, F., Kamali, H., & Hosseini, T. (2010). The relationship between the function of thinking styles and educational development among the students of technical and engineering faculties of Tehran University. The Seasonal Published Educational Engineering Journal of Iran, 12(47), 49-61. (Persian).
2. Ahanchiyan, M. R., & Hassaniyan, Z. M. (2013). The relationship between the thinking style and the style of problem solving among the nursing students. Education of Nursing, 2(3), 38-48. (Persian).
3. Asgari, M. H., & Shahri, M. (2012). The relationship between variety of thinking styles and the organizational creativity of managers. Monthly Published Journal of Management Engineering, 5(46), 27-32. (Persian).
4. Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. PERS REV, 36(2), 255-76.
5. Doroodi, A. (2005). A window to time management. Tehran: Tadbir Publications, First publish, 25-34. (Persian).
6. Fan, W., & Zhang, L. F. (2009). Are achievement motivation and thinking styles related? A visit among Chinese university students. Learn Individ Differ, 19(2), 299° 303.
7. Farhoosh, M., & Ahmadi, F. (2013). The relationship between the thinking styles and the strategies of learning using development motivation. Psychology of Development: Psychology of Iran, 9(35), 297-306. (Persian).
8. Gyeong, J. A., & Myung, S. Y. (2008). Critical thinking and learning styles of nursing students at the Baccalaureate nursing program in Korea. Contemp Nurse, 29(1): 100-9.
9. Hashemi, A., Sadeghifard, A., & Hemmati, A. (2011). An account of the relationship between the variety of thinking styles and creativity and innovation among the principals of Lamard schools. Research in Educational Planning, 8(30), 63-72. (Persian).
10. Hatefi, M. A. (2002). Intellectual development in management. Tehran: Tadbir Publication, First publish, 24-31. (Persian).
11. Hill, M., & McClain, j. (2002). Managing your management time. New York, First publish: 1:2-1.
12. Hosseinzadeh, D., & Eskandarzadeh, S. (2008). The relationship between the thinking style and the level of performance. The Journal of Management, 19(131-132), 51-4. (Persian).
13. Javaherzadeh, N. (2005). An account of features of time management in secondary schools in Tehran city. Daneshvar° e-Raftar, 12(12), 14-21. (Persian).
14. Karami Moghaddam, F. (1997). An account of the relationship between individual skill of time management and its organizational skill among principals of Shiraz city (Master proposal). The University of Shiraz. (Persian).
15. Khaki, Gh. (2001). Time management. Tehran: Kouhsar Publications. First publish: 23. (In Persian).
16. Mackenzie, A. (2006). Time trap. (Gh. Khaki, Trans). (1st ed). Tehran: The Publication of the National Organization of Efficiency. 43-56. (Persian).

17. Mahboodi, M. H. (2006). An account of the relationship between the organizational skill of time management and organizational effectiveness of the high schools in district 2 of Shiraz city (Master proposal). The University of Tehran. (Persian)
18. Martin, j. (2004). Organization and time management. NewYork: McGraw Press. First publish, 331.
19. Mehrdad, H., & Beyranvand, P. (2012). An account of the relationship between the thinking style and approval of changing the principals of Khorram Abad secondary schools in the academic year of 1389-90. The Seasonal Published Journal of Management of Development, 8(1): 23-33. (Persian).
20. Mohammadi, A., & PoorGhaaz, A. (2013). The relationship between the thinking style and the power sources among the principals of schools. The Seasonal Scientific Research Journal of a New Approach in Educational Management, 4(3), 117-38. (-Persian).
21. Nonis, A., Teng, J. K., & Ford, C. W. (2005). Across-cultural investigation of time management practices and job outcomes. IJIR, 29(1): 409-28.
22. O'Brien, M. T., Tang, S., & Hall, K. (2011). Changing our thinking: Empirical research on law student wellbeing, thinking styles and the law curriculum (online). Legal Education Review, 24(1&2), 182-49. Retrieved, Oct 14 (2014), from: <http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=867993628050214;res=IELHSS> > ISSN: 1033-2839.
23. Pourkiyani, M., & Shahiloo, F. (2010). The relationship between the thinking style and time traps (case study). Tadbir Magazine, 216(1), 60-4. (Persian).
24. Rabsoon, G. (2002). Time management and management school. OBHDP, 201(1): 374-88.
25. Runco, M. A. (2007). Creativity. Theories and themes: Research development, and practice. Amsterdam: Elsevier Academic Press. First publish, 230.
26. Sternberg, R. J. (2001). Thinking styles. (A. Etemady, & A. A. Khosravi, Trans). (1st ed). Tehran: The Publications and the Research Institute of Dadar. 35-6. (Persian).
27. Sternberg, R. J., & Zhang, L. F. (2005). Styles of thinking as a basis of differentiated instruction. Theor Pract, 44(3), 245° 53.
28. Torabi, F., & Seyf, D. (2012). The role of thinking styles in predicting the dimensions of creativity among brilliant talented students. The Magazine of Behavioral Sciences, 6(4), 369-76. (Persian).
29. Vinitzky, G., & Mazursky, D. (2011). The effects of cognitive thinking styles and ambient scent on online consumer approach behaviour, experience approach behaviour, and search motivation. Psychol Market, 28(5), 496-519.
30. Zarb Estejabi, M., Barmas, H., & Bahrami, H. (2013). The relationship between thinking styles and marital satisfaction and psychological welfare among married students. Psychological Studies of the Ethics and Psychological Sciences Faculty of Al-Zahra University, 9(2), 103-30. (Persian).
31. Zare' ei, H. A., Mir Hashemi, M., & Pasha Sharifi, H. (2012). The relationship between the thinking styles and educational adjustment among nursing students. Iranian Journal of Education in Medical Sciences, 12(3), 160-6. (Persian).
32. Zhang, L. F. (2001). Do styles of thinking matter among Hong Kong secondary school students? Pers Individ Differ, 31(3), 289-301.

33. Zhang, L. F. (2006). Preferred teaching styles and modes of thinking among university students in mainland China. *TSAC*, 1(2), 95-107.
34. Zhang, L. F. (2008a). Teachers styles of thinking: An exploratory study. *J Psychol*, 142(1), 37° 55.
35. Zhang, L. F. (2008b). Thinking styles and emotions. *J Psychol*, 142(5), 497° 515.
36. Zhang, L. F. (2008c). Thinking styles and identity development among Chinese university students. *AM J Psychiat*, 21(1), 88.

استناد به مقاله

دلدار، ابراهیم، شهپر توفیق، آزیتا، و ظریفی، مجتبی. (۱۳۹۵). ارتباط بین سبک تفکر و دام های زمان مدیران هیأت های ورزشی استان قم. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۸)، ۶۹-۸۸.

Deldar, E., Shahpar Tawfigh, A., & Zarifi, M. (2016). The Relationship between Thinking Styles and Time Traps in Managers of Qom Sports Board. *Sport Management Studies*. 8 (38): 69-88. (Persian)

The Relationship between Thinking Styles and Time Traps in Managers of Qom Sports Board

E. Deldar¹, A. Shahpar Towfigh², M. Zarifi³

1. M. Sc. of Allameh Tabatabaei University*
2. Ph. D Student at Urmia University
3. Ph. D Student at Shahroud University

Received Date: 2014/11/01

Accepted Date: 2015/11/03

Abstract

The purpose of this study was the relationship between thinking styles and time traps in managers of Qom sports boards. This study according to the objective is applied research and the method of this research was descriptive (correlation method). All of the managers of sports boards were choose as research society (N=120). The research sample was all of sports boards (40 boards). From this boards 31 secretary, 29 vice president and 25 president of boards, cooperated with this research (n=85). The results show that there is relationship between thinking styles (and all of 5 components) and time traps, that is correlation was stronger in Judicial thinking style. Also the result show that Executive thinking style was rulling in the managers of sports board and also they most fall into the trap that others are runnig. So we suggest that managers with providing conditions can reduce the waste of the time.

Keywords: Executive Thinking Style, Judicial Thinking Style, Legislative Thinking Styles, Internal Thinking Styles, External Thinking Styles

* Corresponding Author

Email:Deldar.ebrahim@yahoo.com