



Volume 6, Issue 2, 2025

The Influence of Managerial Skills on the Productivity of Rice Farmers in Mazandaran Province

Azizolah Pahlevani¹ Mohammad Hassan shakki^{*2}

1. PhD student in Public Administration (Human Resources Orientation), Qaemshahr Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, Qaemshahr, Iran. (Corresponding Author) Email: shakki3mail.iau.ac.ir

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 39-51

Corresponding Author's Info

Email:

shakki3mail.iau.ac.ir

Keywords:

Technical Skill, Human Skill,
Conceptual Skill, Rice Farmers'
Efficiency, Mazandaran
Province.

ABSTRACT

Managerial skills are crucial factors for enhancing organizational effectiveness and operational efficiency. This study aims to investigate the impact of managers' technical, human, and conceptual skills on the production performance and efficiency of rice growers in Mazandaran Province. This applied research employs a descriptive-survey design. The statistical population comprises all 51 managers from the Agricultural Jihad Organization across the cities of Mazandaran Province. Using Morgan's table, a sample of 44 managers was selected via simple random sampling in 2024. Data were collected through library reviews and field surveys using two researcher-made questionnaires assessing managerial skills and rice farmers' efficiency. Content validity was confirmed by academic experts, and reliability was established using Cronbach's alpha coefficient (0.899). Data analysis was conducted using SPSS software, utilizing descriptive statistics, the one-sample Kolmogorov-Smirnov test, and multiple linear regression to examine the hypotheses. The results confirmed the normal distribution of the research variables. Furthermore, the linear regression analysis revealed that the technical, human, and conceptual skills of Agricultural Jihad managers exert a positive and statistically significant effect on improving the operational efficiency of rice growers in Mazandaran Province. Enhancing the three-dimensional managerial skills of agricultural managers can serve as an effective strategic approach to boost rice farmers' performance. Policymakers should prioritize targeted skill development programs to optimize agricultural productivity and ensure food security.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2025 The Authors.

How to Cite This Article: Pahlevani, A. and shakki, M. H. (2025) . "The Influence of Managerial Skills on the Productivity of Rice Farmers in Mazandaran Province". (e212288). Management, Economics and Entrepreneurship Studies, 6(2): 39-51. doi: 10.22034/jmek.2024.493037.1150



دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۴

نقش مهارت‌های مدیران در کارایی برنج‌کاران استان مازندران

عزیزاله پهلوانی^۱ محمد حسن شکی^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر، قائمشهر، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران. shakki3mail.iau.ac.ir

چکیده

نقش مهارت‌های مدیران از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌هاست. هدف این مطالعه، شناسایی نقش مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان‌های استان مازندران (۵۱ نفر) بود که از میان آن‌ها ۴۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در سال ۱۴۰۳ انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه محقق‌ساخته مهارت‌های مدیران و کارایی برنج‌کاران بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و خبرگان تأیید شد و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۹) محاسبه گردید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و رگرسیون خطی چندگانه) در نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که پیش‌فرض نرمال بودن متغیرها برقرار است. همچنین، یافته‌های رگرسیون خطی حاکی از آن بود که مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران جهاد کشاورزی تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود کارایی برنج‌کاران استان مازندران دارند. ارتقای مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی در مدیران سازمان جهاد کشاورزی می‌تواند به عنوان راهبردی مؤثر در افزایش عملکرد و کارایی برنج‌کاران و در نهایت ارتقای تولید برنج در استان مازندران مورد توجه سیاست‌گذاران بخش کشاورزی قرار گیرد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۳۹-۵۱

اطلاعات نویسنده مسؤول

ایمیل:

shakki3mail.iau.ac.ir

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی:

مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی، کارایی برنج‌کاران، استان مازندران.



۱- مقدمه

در عصر حاضر، پویایی شدید، پیچیدگی روزافزون و رقابت فزاینده موجب افزایش تلاطم در محیط کسب و کار و زندگی بشر شده است. در چنین شرایطی، مدیران برای موفقیت در دریای طوفانی تحولات محیطی و دستیابی به اهداف سازمانی، نیازمند برخورداری از مهارت‌های خاص مدیریتی هستند. این مهارت‌ها صرفاً از طریق کسب دانش تئوریک به دست نمی‌آیند، بلکه مستلزم توسعه همه‌جانبه در ابعاد مختلف از جمله مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی در سازمان‌ها می‌باشند (بولشاکو و چینکارینی، ۲۰۱۸). در دنیای کنونی، کشوری می‌تواند در عرصه‌های جهانی موفق عمل کند که از نظر تأمین مواد غذایی و محصولات استراتژیک به خارج وابسته نباشد. در این میان، تأمین امنیت غذایی نقشی حیاتی ایفا می‌کند و میزان تولید یک کشور تنها در صورتی افزایش می‌یابد که در کنار عوامل فیزیکی، توانایی‌های فردی و مهارتی مدیران نیز ارتقا یابد. از این رو، کارایی کشاورزان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یکی از مهم‌ترین پیشران‌های رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود. عدم کارایی کشاورزان موجب ایجاد شکاف عمیق میان تولید واقعی و تولید بهینه شده و باعث می‌شود تولیدکنندگان از عوامل تولید به شکل بهینه استفاده نکنند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸).

در این راستا، نقش مهارت‌های مدیران به عنوان یکی از عوامل کلیدی در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌ها شناخته می‌شود. فرآیند مدیریت متضمن هماهنگ‌سازی منابع انسانی و مادی برای دستیابی به اهداف است و سازمان‌های بزرگ بدون برخورداری از مدیران کارآمد قادر به حیات نخواهند بود (ایروانی و بهروان، ۱۳۹۵). در بخش کشاورزی، برنج یکی از مهم‌ترین محصولات زراعی جهان است که غذای اصلی ۴۰ درصد از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهد و دو سوم کالری مورد نیاز حدود دو میلیارد نفر را در آسیا تأمین می‌کند. باتوجه به پیش‌بینی افزایش جمعیت جهان به ۹ میلیارد نفر تا سال ۲۰۳۰،

انتظار می‌رود تقاضا برای برنج سالانه ۳ درصد افزایش یابد. از آنجا که ۹۰ درصد شالیزارهای جهان در آسیا قرار دارد، افزایش تولید این محصول برابر با ارتقای امنیت غذایی در جوامع در حال توسعه است (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۸؛ فائو، ۲۰۱۹).

استان مازندران به عنوان یکی از مهم‌ترین قطب‌های تولید برنج در ایران، با دارا بودن نواحی وسیع، شرایط اقلیمی مطلوب و خاک حاصلخیز، سالانه به طور میانگین ۴۴ درصد از برنج کشور را تأمین می‌نماید و نقش بزرگی در ابعاد تولید برنج کشور دارد. طبیعتاً استفاده بهینه و درست از این منابع و امکانات، نیازمند داشتن زیرساخت‌های صحیح اجرایی است که در این بین سازمان‌های مربوطه نقش ارزنده‌ای ایفا می‌کنند و باید به مسئولیت‌های آن‌ها در فراهم ساختن شرایط بکارگیری صحیح منابع توجه ویژه‌ای داشت. به طور کلی، برای افزایش سطح محصولات کشاورزی دو راهکار وجود دارد: افزایش سطح زیرکشت و افزایش تولید در واحد سطح. باتوجه به محدودیت منابع زمین و دیگر نهاده‌های تولید، بهبود کارایی تولید از طریق ارتقای عملکرد در واحد سطح، بهترین و منطقی‌ترین راهکار برای افزایش تولید است. مطالعات پیشین نیز نشان داده‌اند که کاهش شکاف کارایی میان کشاورزان از طریق عواملی مانند آموزش، مدیریت و حمایت‌های دولتی، تأثیر مستقیمی بر افزایش تولید و سودآوری دارد (بتس و همکاران، ۱۹۹۶؛ پیز، ۲۰۰۰).

برای اینکه شخص مدیر بتواند از عهده وظایف مدیریتی برآید و فعالیت‌های جمعی را در جهت اهداف از پیش تعیین شده سوق دهد، باید دارای مهارت‌هایی باشد که در انجام این امر مهم ضروری است. رابرت کاتز (۱۹۹۱) و سایر صاحب‌نظران معتقدند که این مهارت‌ها در سه سطح فنی، انسانی و ادراکی باعث بهبود عملکرد مدیریت و دستیابی سازمان به اهدافش می‌شود (پترسون، ۲۰۱۰؛ گیل‌سینگ و گایستر، ۲۰۱۲). با وجود اهمیت این موضوع و خلأهای مطالعاتی و تحقیقاتی موجود، تاکنون پژوهش جامعی درخصوص شناسایی نقش مهارت‌های

بر روش‌های نوین کشت، مدیریت منابع آب، شناخت آفات و بیماری‌ها و به‌کارگیری فناوری‌های جدید در مزارع برنج است. مهارت انسانی، قدرت و توانایی تشخیص در کارکردن با مردم و انجام دادن کار از طریق آن‌هاست. این مهارت شامل درک و فهم انگیزش افراد و به‌کارگیری رهبری مؤثر می‌باشد (غنوی، ۱۳۹۷). به بیان دیگر، مهارت انسانی توانایی ارائه کار اثربخش به‌عنوان عضوی از یک گروه و ایجاد تفاهم و همکاری درون‌گروهی است. برای مدیران جهاد کشاورزی، این مهارت به معنای توانایی برقراری ارتباط مؤثر با برنج‌کاران، درک چالش‌های آن‌ها، ایجاد انگیزه و هدایت کشاورزان به سمت پذیرش نوآوری‌هاست.

مهارت ادراکی، توانایی درک مشکلات سازمان و دیدن آن‌ها همراه با جزئیات در یک موقعیت کلان است. مدیر باید بتواند هر مسئله‌ای که گریبانگیر کشاورزان است را به‌وضوح و با دقت در ذهن خود مجسم نماید تا تصمیمات اثربخشی اتخاذ کند (سیدعباس‌زاده، ۱۳۹۴). این مهارت به مدیران کمک می‌کند تا روابط بین بخش‌های مختلف سازمان و محیط بیرونی را درک کرده و استراتژی‌های کلان برای توسعه کشاورزی استان تدوین نمایند.

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که مطالعات متعددی در زمینه مهارت‌های مدیریتی و کارایی در بخش کشاورزی و سایر سازمان‌ها انجام شده است. در سطح داخلی، مرادی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با روش مطالعه موردی نشان داد که مدیران در زمینه مدیریت امور کارکنان، شناخت ویژگی‌های افراد و روش‌های انجام کار از مهارت‌های لازم برخوردار نیستند. همچنین انتصاری (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی نیازهای آموزشی مدیران در سه حیطه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی پرداخت و نتیجه گرفت که مدیران از نظر مهارت فنی در وضعیت ضعیف‌تری قرار دارند. امینیان (۱۳۹۶) نیز نقش سه مهارت کاری، انسانی و ادراکی را برای افزایش اثربخشی مدیران زن حیاتی ارزیابی کرد.

مدیران در کارایی برنج‌کاران استان مازندران صورت نگرفته و یا چاپ نشده است. از این رو، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران جهاد کشاورزی می‌تواند بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران تأثیرگذار باشد؟ هدف اصلی این مطالعه، شناسایی نقش این مهارت‌های سه‌گانه در ارتقای کارایی برنج‌کاران و ارائه راهکارهای عملی برای سیاست‌گذاران بخش کشاورزی است.

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

مهارت مدیریتی به توانایی‌های قابل پرورش فردی اشاره دارد که در عملکرد و ایفای مؤثر وظایف منعکس می‌شود. به عبارت دیگر، مهارت عبارت است از توانایی به‌کارگیری مؤثر دانش و تجربه شخصی در موقعیت‌های شغلی. رابرت کاتز، از پیشگامان این حوزه، مهارت‌های ضروری مدیران را در سه دسته اصلی فنی، انسانی و ادراکی طبقه‌بندی کرده است (علاقمند، ۱۳۹۲). هنری فایول (۱۹۸۸) معتقد است هر مدیری اعم از مدیر مؤسسات خصوصی، دولتی و آموزشی به توانایی‌ها، ویژگی‌ها و مهارت‌هایی از قبیل توانایی جسمی، توانایی فکری، معلومات عمومی، معلومات تخصصی و تجربه نیاز دارد. مایکل آرمسترانگ نیز تأکید می‌کند که مدیران به مهارت‌های مدیریت تعارض، کنترل، هماهنگی، فرهنگ مشارکت، مشاوره، تفکر خلاق، رهبری، انگیزش، هدف‌گذاری، سازماندهی، برنامه‌ریزی، مدیریت تحول و مدیریت عملکرد نیازمند هستند. مهارت فنی، عبارت است از توانایی به‌کارگیری دانش، روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای لازم برای اجرای وظایف خاص که از طریق تجربه، آموزش و یادگیری حاصل می‌شود (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۷). این مهارت دارای جنبه‌ای کاملاً عملی بوده و در محیط کار به‌صورت عینی به کار گرفته می‌شود (میرکمالی، ۱۳۹۵). در بافت کشاورزی، مهارت فنی مدیران شامل تسلط

در حوزه کارایی کشاورزی، کوپاهی و کاظم‌نژاد (۱۳۹۶) با به‌کارگیری تخمین تابع تولید و روش بیشترین مربعات معمولی تصحیح‌شده، کارایی فنی چایکاران گیلان را محاسبه کردند و دریافتند که عواملی مانند سن، سواد و اندازه زمین تأثیر معناداری بر کارایی دارند. حیدری و همکاران (۱۳۹۸) نیز تأکید کردند که عدم کارایی کشاورزان موجب ایجاد شکاف بین تولید واقعی و تولید بهینه می‌شود. خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر رشد و عملکرد برنج هیبرید پرداختند و نقش نهاده‌های مدیریتی و فنی را در ارتقای تولید مؤثر دانستند.

در سطح بین‌المللی، آنالویی و همکاران (۲۰۰۹) رابطه معناداری بین مهارت‌های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) و عملکرد مدیران بخش عمومی مشاهده کردند. ال‌تنت‌وای (۲۰۰۹) در پژوهشی ارتباط بین مهارت‌های راهبردی و عملکرد مدیران را بررسی کرد و نتیجه گرفت که مدیران برای ایجاد ارتباط مؤثر و تفویض امور، به مهارت‌های انسانی قوی نیاز دارند. بوریس و رابرت (۱۹۹۴) در مطالعه‌ای بر روی کشتزارهای پنبه در شرق پاراگوئه نشان دادند که با تکنولوژی فعلی، امکان افزایش سود وجود دارد و بهبود کارایی را به‌عنوان راهکاری بهتر از افزایش سطح زیرکشت مطرح نمودند. باتس و همکاران (۱۹۹۶) نیز کارایی فنی گندم‌کاران در پاکستان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که کاهش شکاف کارایی میان کشاورزان باعث افزایش تولید می‌شود. پیز (۲۰۰۰) نیز با روش مرزی تصادفی نشان داد که میانگین کارایی واحدهای کشاورزی تحت تأثیر عواملی مانند یارانه‌های دولتی و هزینه‌های مدیریتی قرار دارد. علاوه بر این، محققان دیگری از جمله افشاری و همکاران (۱۳۸۱)، آرامون و همکاران (۱۳۸۸)، جواهرزاده و ابراهیم‌صادق‌لو (۱۳۹۰)، آزموده (۱۳۹۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، سعیدپور (۱۳۹۲)، خردمند و همکاران (۱۳۹۲)، وثوق (۱۳۹۲) و درگاهی (۱۳۹۳) در مطالعات داخلی خود به بررسی مؤلفه‌های مهارت‌های

مدیران پرداخته‌اند. در سطح بین‌المللی نیز پژوهشگرانی نظیر کاستانیاس و هلفات (۱۹۹۱)، دکوچ و همکاران (۲۰۰۲)، کیچی و همکاران (۲۰۰۹)، یانگ و آرون (۲۰۱۰)، پینک کو چن و همکاران (۲۰۱۳)، آجاکی (۲۰۱۴) و لندر (۲۰۱۵) تأثیر مثبت و معنادار مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی را بر عملکرد سازمانی تأیید کرده‌اند. با این وجود، باتوجه به اهمیت استراتژیک برنج در استان مازندران و نقش کلیدی مدیران جهاد کشاورزی در هدایت این بخش، تاکنون پژوهش جامعی که به‌طور اختصاصی به شناسایی نقش مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی این مدیران بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران بپردازد، انجام نشده است و این امر ضرورت انجام پژوهش حاضر را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیات زیر برای آزمون در جامعه آماری تدوین گردیده‌اند:

فرضیه اصلی: مهارت‌های مدیریتی مدیران جهاد کشاورزی بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- مهارت‌های فنی مدیران جهاد کشاورزی بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- مهارت‌های انسانی مدیران جهاد کشاورزی بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- مهارت‌های ادراکی مدیران جهاد کشاورزی بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

باتوجه به فرضیات فوق، مدل مفهومی تحقیق به‌گونه‌ای ترسیم گردید که در آن متغیر مستقل اصلی، مهارت‌های مدیریتی مدیران جهاد کشاورزی است که از سه بعد شامل مهارت‌های فنی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های ادراکی تشکیل شده است. این سه بعد به‌عنوان ابعاد تشکیل‌دهنده مهارت‌های مدیریتی، بر کارایی برنج‌کاران استان مازندران به‌عنوان متغیر

پایگاه‌های اینترنتی، مبانی نظری و پیشینه پژوهش تدوین گردید. در بخش میدانی، جهت جمع‌آوری داده‌های کمی از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه اول مربوط به سنجش مهارت‌های سه‌گانه مدیران (فنی، انسانی و ادراکی) و پرسشنامه دوم جهت ارزیابی کارایی برنجکاران استان مازندران طراحی و توزیع گردید. این پرسشنامه‌ها بر اساس مبانی نظری استخراج شده از مطالعات پیشین و با بومی‌سازی برای بافت سازمان جهاد کشاورزی تنظیم شده‌اند تا بیشترین انطباق را با شرایط واقعی منطقه داشته باشند. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی در بین مدیران منتخب توزیع گردید و پس از تکمیل، داده‌ها کدگذاری و وارد نرم‌افزار شدند.

جهت اطمینان از کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری، روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد بررسی دقیق قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با ارائه آن‌ها به جمعی از اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران و خبرگان حوزه مدیریت کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت. بدین ترتیب، اصلاحات لازم بر اساس نظرات خبرگان در متن پرسشنامه‌ها اعمال شد تا اطمینان حاصل شود که گویه‌ها به درستی مفاهیم مورد نظر را می‌سنجند. همچنین، پایایی ابزارها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. نتایج پیش‌آزمون نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه‌ها برابر با ۰/۸۹۹ به دست آمده است که با توجه به بالاتر بودن این عدد از حد استاندارد (۰/۷)، بیانگر پایایی و ثبات درونی بالای ابزارهای پژوهش است و نشان می‌دهد که سوالات پرسشنامه از انسجام لازم برخوردار هستند. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از دو حوزه آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در آمار توصیفی، جهت خلاصه‌سازی و توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نمرات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی، پیش از انجام آزمون‌های پارامتریک، پیش‌فرض‌های لازم مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور، از

وابسته تأثیرگذار می‌باشند. بر این اساس، در مدل مفهومی تحقیق، مهارت‌های مدیریتی مدیران جهاد کشاورزی به عنوان متغیر مستقل و کارایی برنج‌کاران استان مازندران به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد؛ زیرا به دنبال حل یک مسئله واقعی و عملی در سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران و ارائه راهکارهایی برای بهبود کارایی برنجکاران از طریق ارتقای مهارت‌های مدیران است. از نظر روش اجرا، این مطالعه از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. در این رویکرد، پژوهشگر بدون دستکاری در متغیرها، به توصیف و تحلیل وضعیت موجود و بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش می‌پردازد تا الگویی از تأثیرگذاری مهارت‌های مدیریتی بر عملکرد کشاورزان ارائه دهد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان‌های استان مازندران تشکیل می‌دهند که بر اساس آمارهای رسمی موجود، تعداد آن‌ها ۵۱ نفر است. با توجه به حجم جامعه آماری که نسبتاً کوچک و محدود است، جهت تعیین حجم نمونه از جدول استاندارد تعیین نمونه مورگان استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۴۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده بوده و فرآیند انتخاب نمونه‌ها در سال ۱۴۰۳ انجام پذیرفته است. در روش تصادفی ساده، هر یک از مدیران جامعه آماری شانس برابری برای انتخاب شدن در نمونه داشته‌اند که این امر به تعمیم‌پذیری نتایج و کاهش سوگیری در انتخاب نمونه کمک شایانی می‌کند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. در بخش کتابخانه‌ای، با مراجعه به منابع معتبر شامل مقالات علمی، کتب تخصصی، پایان‌نامه‌ها و

برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک محسوب می‌شود. نتایج این آزمون در جدول شماره ۱ ارائه شده است. بر اساس این جدول، مقدار سطح معنی‌داری (Sig) برای متغیر کارایی برنجکاران برابر با ۰/۱۰۸، مهارت‌های ادراکی ۰/۰۹۲، مهارت‌های انسانی ۰/۱۲۱ و مهارت‌های فنی ۰/۱۳۸ به دست آمده است. از آنجا که تمامی این مقادیر بزرگ‌تر از سطح خطای استاندارد ۰/۰۵ می‌باشند، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. بدین ترتیب، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و پیش‌فرض اساسی برای انجام آزمون‌های پارامتریک و رگرسیون خطی برقرار بوده و می‌توان با اطمینان خاطر از آزمون‌های مربوطه جهت آزمون سوالات پژوهش استفاده نمود.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

کارایی برنجکاران	مهارت های ادراکی	مهارت های انسانی	مهارت های فنی	Sig سطح معنی داری
۰/۱۰۸	۰/۰۹۲	۰/۱۲۱	۰/۱۳۸	۰/۰۵

منبع: یافته‌های پژوهش

آزمون سوال فرعی اول: تأثیر مهارت فنی مدیران بر کارایی برنج‌کاران

در پاسخ به اولین سوال فرعی پژوهش مبنی بر اینکه «آیا نقش مهارت‌های فنی مدیران جهاد کشاورزی می‌تواند بر کارایی برنجکاران استان مازندران مؤثر باشد؟»، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج خلاصه مدل در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۲۱۰، ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۰۴ و ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر با ۰/۰۰۶ محاسبه شده است. این بدان معناست که متغیر مهارت فنی توانایی تبیین بخشی از واریانس متغیر کارایی برنجکاران را دارا می‌باشد. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون برابر با ۱/۷۳۲ به دست آمده که نشان‌دهنده استقلال خطاهای مدل

آزمون کولموگروف-اسمیرنف یک نمونه‌ای جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای مستقل (مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی) و متغیر وابسته (کارایی برنجکاران) استفاده شد. پس از تأیید نرمال بودن داده‌ها، جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی میزان و جهت تأثیر مهارت‌های مدیریتی بر کارایی برنجکاران، از تکنیک رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. استفاده از رگرسیون چندگانه به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا سهم هر یک از مهارت‌های سه‌گانه را در تبیین واریانس کارایی برنجکاران به صورت مجزا و همزمان مورد ارزیابی قرار دهد. کلیه عملیات آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام پذیرفته است تا نتایج دقیق و قابل استنادی به دست آید.

۴. یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از ۴۴ نفر از مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان‌های استان مازندران در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه می‌گردد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها و غربالگری اولیه داده‌ها، اطلاعات وارد نرم‌افزار آماری SPSS گردید. در بخش آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شاخص‌های مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار) متغیرها بررسی شد تا تصویری کلی از وضعیت موجود به دست آید. در بخش آمار استنباطی، پس از بررسی و تأیید پیش‌فرض‌های لازم، به آزمون سوالات فرعی پژوهش با استفاده از آزمون‌های پارامتریک، به‌ویژه رگرسیون خطی ساده، پرداخته شده است تا میزان و جهت تأثیر هر یک از ابعاد مهارت‌های مدیریتی بر کارایی برنجکاران مشخص گردد.

پیش از انجام آزمون رگرسیون خطی و استنباط آماری، نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای مستقل (مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی) و متغیر وابسته (کارایی برنجکاران) با استفاده از آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنف یک‌نمونه‌ای مورد بررسی دقیق قرار گرفت. این آزمون یکی از شروط اساسی

منبع: یافته‌های پژوهش

آزمون سوال فرعی دوم: تأثیر مهارت انسانی مدیران بر کارایی برنج‌کاران

دومین سوال فرعی پژوهش به بررسی تأثیر مهارت انسانی مدیران بر کارایی برنجکاران اختصاص داشت. نتایج خلاصه مدل رگرسیون (جدول شماره ۴) حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه برابر با $0/418$ و ضریب تعیین برابر با $0/434$ برآورد شده است. این عدد نشان می‌دهد که مهارت انسانی مدیران قادر است حدود ۴۳ درصد از تغییرات و واریانس کارایی برنجکاران را تبیین نماید که نشان‌دهنده قدرت تبیینی بالای این متغیر و اهمیت آن در بافت سازمانی است. مقدار آزمون دوربین واتسون نیز $0/921$ محاسبه شده که در محدوده استاندارد قرار دارد و نشان می‌دهد که خطاهای مدل مستقل از یکدیگر هستند.

جدول ۴- نتایج خلاصه مدل

مدل	همبستگی	ضریب	ضریب	انحراف	دوربین
		تعیین	تعیین	استاندارد	واتسون
		تعدیل	تخمین		
		شده			
۱	$0/418^a$	$0/434$	$0/328$	$0/34152$	$1/921$

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ضرایب رگرسیون (جدول شماره ۵)، مقدار آماره t برای متغیر مهارت انسانی برابر با $0/961$ و سطح معنی‌داری آن $0/000$ به دست آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است، ضریب استاندارد بتا برابر با $0/418$ و مثبت می‌باشد. این یافته‌ها تأیید می‌کنند که مهارت انسانی مدیران تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کارایی برنجکاران دارد. به بیان دیگر، توانایی مدیران در برقراری ارتباط مؤثر، درک انگیزه‌های کشاورزان، ایجاد تفاهم و همکاری، منجر به ارتقای چشمگیر کارایی برنجکاران در استان مازندران می‌شود. با توجه به اینکه کشاورزی در این استان اغلب به صورت

و عدم وجود خودهمبستگی در باقیمانده‌هاست و اعتبار مدل را تأیید می‌کند.

جدول ۲- نتایج خلاصه مدل

مدل	همبستگی	ضریب	ضریب	انحراف	دوربین
		تعیین	تعیین	استاندارد	واتسون
		تعدیل	تخمین		
		شده			
۱	$0/021^a$	$0/002$	$0/006$	$0/31352$	$1/732$

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج جدول ضرایب رگرسیون (جدول شماره ۳) نشان می‌دهد که مقدار آماره t برای متغیر مهارت فنی برابر با $0/324$ و سطح معنی‌داری آن $0/000$ است. از آنجا که مقدار Sig کمتر از $0/05$ می‌باشد، مدل رگرسیون از اعتبار آماری لازم برخوردار است و ضریب استاندارد بتا برای مهارت فنی برابر با $0/210$ و مثبت است. این نتیجه نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری میان مهارت فنی مدیران و کارایی برنجکاران وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هرچه مهارت فنی مدیران جهاد کشاورزی در شناخت روش‌های نوین کشت، مدیریت منابع آب و آفات بالاتر باشد، کارایی برنجکاران استان مازندران نیز به طور معنی‌داری افزایش می‌یابد. بر این اساس، اولین فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۳- نتایج جدول ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب	ضریب	آماره t	مقدار
	غیر استاندارد	استاندارد		معنی
	B	انحراف	Beta	داری
		استاندارد		
(مقدار	$3/863$	$0/186$	$19/012$	$0/000$
ثابت)	$0/26$	$0/052$	$0/324$	$0/000$
مهارت‌های				
فنی				

۱	۰/۴۹۳ ^a	۰/۳۸۶	۰/۴۰۵	۰/۳۳۵۷۰	۱/۷۵۳
---	--------------------	-------	-------	---------	-------

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول ضرایب رگرسیون (جدول شماره ۷)، مقدار آماره t برای متغیر مهارت ادراکی برابر با ۰/۹۷۷ و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ گزارش شده است. از آنجا که Sig کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ضریب استاندارد بتا برابر با ۰/۴۹۳ و مثبت است. این نتایج نشان می‌دهد که مهارت ادراکی مدیران، یعنی توانایی آن‌ها در درک کل‌نگرانه مشکلات، تحلیل محیط و تجسم دقیق چالش‌های برنجکاران، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کارایی آن‌ها دارد. هرچه مدیران از مهارت ادراکی بالاتری برخوردار باشند، دید کلان‌تری به بازار، تغییرات اقلیمی و سیاست‌های دولتی داشته و تصمیمات استراتژیک و اثربخش‌تری اتخاذ می‌کنند که در نتیجه کارایی برنجکاران استان مازندران افزایش می‌یابد. بدین ترتیب، سومین و آخرین فرضیه پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

جدول ۷- نتایج جدول ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	آماره t	مقدار معنی داری
	B	انحراف استاندارد	Beta	
(مقدار)	۳/۴۳۶	۰/۱۷۴		۰/۰۰۰
(ثابت)	۰/۱۸۱	۰/۰۵۹	۰/۴۹۳	۵/۹۷۷
مهارت ادراکی				۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در مجموع، یافته‌های استنباطی پژوهش حاضر نشان داد که هر سه بعد مهارت‌های مدیریتی (فنی، انسانی و ادراکی) تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کارایی برنجکاران استان مازندران دارند. این نتایج همسو با مبانی نظری پژوهش و مطالعات پیشین بوده و تأیید می‌کند که ارتقای مهارت‌های سه‌گانه در مدیران

خانوادگی و سنتی انجام می‌شود، مهارت انسانی مدیران برای متقاعد کردن کشاورزان جهت پذیرش نوآوری‌ها بسیار حیاتی است. لذا دومین فرضیه پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۵- نتایج جدول ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	آماره t	مقدار معنی داری
	B	انحراف استاندارد	Beta	
(مقدار)	۳/۵۶۲	۰/۱۷۲		۰/۰۰۰
(ثابت)	۰/۴۸۷	۰/۰۶۶	۰/۴۱۸	۶/۹۶۱
مهارت انسانی				۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

آزمون سوال فرعی سوم: تأثیر مهارت ادراکی مدیران بر کارایی برنجکاران

در پاسخ به سومین سوال فرعی مبنی بر نقش مهارت ادراکی مدیران بر کارایی برنجکاران، نتایج تحلیل رگرسیون در جدول شماره ۶ ارائه شده است. بر اساس این جدول، ضریب همبستگی مدل برابر با ۰/۴۹۳ و ضریب تعیین آن ۰/۳۸۶ محاسبه گردیده است. این بدان معناست که مهارت ادراکی مدیران توانایی تبیین حدود ۳۸ درصد از واریانس کارایی برنجکاران را داراست و به عنوان یک متغیر پیش‌بین قوی عمل می‌کند. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون برابر با ۱/۷۵۳ به دست آمده که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل و استقلال خطاهاست.

جدول ۶- نتایج خلاصه مدل

مدل	همبستگی	ضریب	ضریب	انحراف	دوربین
	تعیین	تعیین	تعیین	استاندارد	واتسون
		تعدیل شده	تخمین		

هم‌راستا است و تأیید می‌کند که کاهش شکاف کارایی میان کشاورزان از طریق مدیریت مؤثر، باعث افزایش تولید می‌شود. هر پژوهش علمی با محدودیت‌هایی مواجه است که تعمیم‌پذیری نتایج را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، محدودیت جغرافیایی آن به استان مازندران است که تعمیم نتایج به سایر استان‌های برنج‌خیز کشور (مانند گیلان یا گلستان) را با احتیاط مواجه می‌سازد. دومین محدودیت، اتکا به داده‌های خودگزارش‌دهی از سوی مدیران است که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های مطلوبیت اجتماعی قرار گیرد و دقت پاسخ‌ها را کاهش دهد. همچنین، ماهیت مقطعی پژوهش حاضر امکان بررسی تغییرات و تحولات مهارت‌های مدیریتی و کارایی کشاورزان را در طول زمان فراهم نمی‌آورد. علاوه بر این، تمرکز پژوهش صرفاً بر سه بُعد مهارت فنی، انسانی و ادراکی بوده و سایر شایستگی‌های نوین مدیریتی (مانند مهارت‌های دیجیتال یا مدیریت ریسک) در این مدل لحاظ نشده‌اند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد: از منظر کاربردی، سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران می‌تواند با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و کارگاه‌های مهارت‌افزایی، سطح دانش فنی، انسانی و ادراکی مدیران خود را ارتقا دهد. با توجه به اهمیت مهارت انسانی، ایجاد سازوکارهایی برای انتقال تجربه از برنجکاران نمونه و باسابقه به سایر تولیدکنندگان پیشنهاد می‌شود. همچنین، از آنجا که استفاده از نیروی کار خانوادگی و شالیزاری شغل اصلی بسیاری از برنج‌کاران است، دولت باید با به‌کارگیری ابزارهای سیاستی مناسب (نظیر بیمه کشاورزی و سیاست‌های قیمت‌گذاری تضمینی برنج)، از مشاغل خانوادگی در بخش کشاورزی حمایت کند تا انگیزه مهاجرت به مشاغل دیگر کاهش یابد. علاوه بر این، با عنایت به محدودیت منابع آبی در منطقه، ترویج شیوه‌های نوین آبیاری و افزایش راندمان مصرف آب باید در دستور کار مدیران فنی قرار گیرد. از منظر پژوهشی، پیشنهاد

سازمان جهاد کشاورزی، پیش‌شرط اصلی برای بهبود عملکرد و کارایی کشاورزان در سطح استان است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی نقش مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران سازمان جهاد کشاورزی بر کارایی برنجکاران استان مازندران انجام شد. یافته‌های پژوهش به‌طور قاطع نشان داد که هر سه بُعد مهارت‌های مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود عملکرد و کارایی برنجکاران دارند. در پاسخ به سوال فرعی اول، نتایج حاکی از آن بود که مهارت فنی مدیران با ضریب استاندارد ۰/۰۲۱ و آماره t برابر با ۰/۳۲۴ (با سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) تأثیر مثبت و معناداری بر کارایی برنجکاران دارد. این یافته بیانگر آن است که تسلط مدیران بر دانش فنی، روش‌های نوین کشت و مدیریت منابع، بستر لازم برای ارتقای عملکرد کشاورزان را فراهم می‌آورد. در پاسخ به سوال فرعی دوم، مشخص شد که مهارت انسانی مدیران با ضریب استاندارد ۰/۴۱۸ و آماره t برابر با ۰/۹۶۱، تأثیر قابل‌توجهی بر جای گذاشته است. این امر نشان می‌دهد که توانایی برقراری ارتباط مؤثر، درک نیازهای برنجکاران و ایجاد انگیزه در آنها، نقشی کلیدی در پذیرش نوآوری‌ها و بهبود کارایی ایفا می‌کند. در نهایت، در پاسخ به سوال فرعی سوم، مهارت ادراکی مدیران نیز با ضریب استاندارد ۰/۴۹۳ و آماره t برابر با ۵/۹۷۷ تأثیر مثبت و معناداری بر کارایی برنجکاران داشت. این نتیجه تأیید می‌کند که دید کلان‌نگر مدیران و توانایی آن‌ها در تحلیل محیط و پیش‌بینی چالش‌های آینده، به اتخاذ تصمیمات راهبردی منجر می‌شود که در نهایت به نفع تولیدکنندگان خواهد بود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی از جمله مطالعات افشاری و همکاران (۱۳۸۱)، آرامون و همکاران (۱۳۸۸)، جواهرزاده و ابراهیم‌صادق‌لو (۱۳۹۰)، کاستانیاس و هلفات (۱۹۹۱)، دکوچ و همکاران (۲۰۰۲) و پینک‌کو چن و همکاران (۲۰۱۳) همسو و

افشاری، ع.، و همکاران. (۱۳۸۱). بررسی مهارت‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی. مجله مدیریت دولتی.

امینیان، محبوبه. (۱۳۹۶). بررسی میزان آگاهی مدیران زن از مهارت‌های مدیریتی و رابطه آن با عملکرد مدیریتی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء.

انتصاری، ناهید. (۱۳۹۱). بررسی نیازهای آموزشی در سه حیطه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

ایروانی، هوشنگ، و بهروان، ژاله. (۱۳۹۵). مدیریت توسعه منابع انسانی (رویکرد نوین آموزشی). موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.

پارسائیان، علی، و اعرابی، سید محمد. (۱۳۹۷). مدیریت عمومی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

جعفری، م.، و همکاران. (۱۳۹۱). نقش مهارت‌های ادراکی در تصمیم‌گیری مدیران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت.

جواهرزاده، م.، و ابراهیم‌صادق‌لو، ر. (۱۳۹۰). تأثیر مهارت‌های انسانی بر اثربخشی سازمانی. مجله توسعه مدیریت.

حیدری، س.، مرعشی، س. ح.، فارسی، م.، و میرشمسی کاخکی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تنوع توده‌های وحشی و کشاورزی زرشک‌های استان خراسان با به‌کارگیری نشانگرهای مورفولوژیکی و ارزیابی کارایی آن در مطالعات سیستماتیک. مجله پژوهش‌های کشاورزی، ۷(۲)، ۴۱۰-۴۰۱.

خردمند، م.، و همکاران. (۱۳۹۲). تحلیل مؤلفه‌های مهارت مدیریتی در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی.

خلیلی، ه.، عزیزی، م.، چراتی، ع.، و بهادری، م. (۱۳۹۸). تأثیر کود بیولوژیک نیتروکسین در رشد و عملکرد برنج هیبرید بهار ۱. مؤسسه تحقیقات برنج کشور، سازمان ترویج، آموزش و تحقیقات کشاورزی وزارت جهاد کشاورزی.

درگاهی، ح. (۱۳۹۳). بررسی شایستگی‌های مدیریتی در بخش دولتی. مجله مدیریت بهبود.

راینز، استیفن. (۱۳۹۶). مبانی مدیریت (ترجمه سید محمد اعرابی و محمدعلی رفیعی). دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

می‌شود مطالعات آتی این موضوع را در سایر استان‌های تولیدکننده برنج کشور مورد بررسی قرار دهند تا امکان مقایسه و تعمیم‌پذیری نتایج فراهم شود. همچنین، استفاده از روش‌های ترکیبی (آمیخته) شامل مصاحبه‌های عمیق با مدیران و کشاورزان می‌تواند به درک عمیق‌تری از موانع و چالش‌های موجود در مسیر ارتقای کارایی منجر گردد. بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر نظیر سطح سواد کشاورزان، میزان دسترسی به اعتبارات بانکی و میزان بهره‌گیری از فناوری‌های نوین کشاورزی در رابطه بین مهارت‌های مدیریتی و کارایی، از دیگر حوزه‌های پیشنهادی برای پژوهش‌های آینده است.

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش و تدوین مقاله به‌صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

فهرست منابع

آزموده، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی و عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت دولتی.

آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی). دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

Journal of Agricultural Economics, 47(1), 37-49.

Bolshakov, A., & Chincarini, L. B. (2020). Manager skill and portfolio size with respect to a benchmark. *European Financial Management*, 26(1), 176-197. <https://doi.org/10.1111/eufm.12210>

Boris, E. D., & Robert, E. E. (1994). Efficiency in agricultural production: The case of peasant farmers in eastern Paraguay. *Agricultural Economics*, 10, 27-37.

Castanias, R. P., & Helfat, C. E. (1991). Managerial resources and rents. *Journal of Management*, 17(1), 155-171. <https://doi.org/10.1177/014920639101700110>

De Cock, C., Moger, S., & Rickards, T. (2002). The mysterious art and science of knowledge-worker performance. *MIT Sloan Management Review*, 44(1), 23-29.

FAO. (2019). *Rice market monitor*. Trade and Markets Division. Retrieved from

<http://www.fao.org/economic/est/publications/rice-publications/rice-marketmonitor-rmm/en>

Gilsing, V. A., & Guysters, G. M. (2012). Understanding novelty creation in exploration networks: Structural and relational embeddedness jointly considered. *Technovation*, 28, 693-708.

Katz, R. L. (1991). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*. (Business Classic Fifteen Key Concepts for Managerial Success).

Kitching, J., & North, J. (2009). On the nature of managerial tasks and skills: Their distinguishing characteristics and implications for management development. *Journal of Management Development*.

سعیدپور، م. (۱۳۹۲). نقش مهارت‌های فنی در بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی.

سیدعباس‌زاده، محمد. (۱۳۹۴). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران.

فردوسی، ا.، و همکاران. (۱۳۹۱). ارزیابی مهارت‌های ادراکی مدیران میانی. مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی.

فایول، هنری. (۱۹۸۸). نقد و تحلیل نظریه مدیریت (ترجمه محمد کریم‌زاده و مهرداد صادقی). در مجموعه مقالات هشتمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران (ص ۱۹۴-۲۰۵).

کوپاهی، م.، و کاظم‌نژاد، م. (۱۳۹۶). بررسی و تحلیل اقتصادی کارایی فنی چایکاران گیلان با تأکید بر تأثیر سن، سواد و اندازه زمین. فصلنامه اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۵(۱۷)، ۸۹-۹۹.

غنوی، غلامرضا. (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت. نشر ترمه.

مرادی، نعمت‌الله. (۱۳۹۶). روش مطالعه موردی و کاربرد آن در تعلیم و تربیت. روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۵). اصول مدیریت. نشریه مدیریت.

وئوق، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی.

وای، ال. تنت. (۲۰۰۹). ارتباط بین مهارت‌های راهبردی و عملکرد مدیران میانجی. نشریه مدیریت.

Ajakaiye, O. (2014). Enhancing competitiveness in Nigeria's industrial sector. *Manufacturing Association of Nigeria First Annual Conference*.

Analoui, F., Mohammad Moghimi, S., & Khanifar, H. (2009). Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of Management Development*, 28(6), 522-532. <https://doi.org/10.1108/02621710910986129>

Battese, G. E., Malik, S. J., & Gill, M. A. (1996). An investigation of technical inefficiency of production of wheat farmers in four districts of Pakistan.

Lander, N. (2015). Physical education teacher training in fundamental movement skills makes a difference to instruction and assessment practices. *European Physical Education Review*.

Peterson, T. O., & Van Fleet, D. D. (2004). The ongoing legacy of R.L. Katz: An updated typology of management skills. *Management Decision*, 42(10), 1297-1308.

<https://doi.org/10.1108/00251740410568980>

Piesse, J., & Thirtle, C. (2000). A stochastic frontier approach to firm level efficiency, technological change and productivity during the early transition in Hungary. *Journal of Comparative Economics*, 28(2), 235-243.

Ping-Kuo Chen, & Huang, X. (2013). Perspectives of students' behavior towards mobile learning. *Education and Information Technologies*.

Ying, H., & Aaron, C. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 493-506.