

## بررسی رابطه سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: ادارات شهرستان فردوس)

کریم نخعی<sup>۱\*</sup>

سیده بنت الهدی انصاری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۰/۳۰

### چکیده

هدف تحقیق تعیین رابطه سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس میباشد بدین منظور جهت گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است و تعداد ۱۵۲ پرسشنامه توزیع و ۱۲۰ پرسشنامه برگشت و تحلیل شده است. این تحقیق بر اساس روش از نوع توصیفی-پیمایشی و از آنجا که به بررسی روابط بین متغیرها می پردازد، تحقیق همبستگی می باشد. نتایج تحقیق نشان میدهد که بین سرمایه انسانی و ساختاری و ارتباطی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد بنابراین بین سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

### واژگان کلیدی

سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی، شهرستان فردوس

۱. استادیار، گروه حسابداری، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران. ([karim\\_nakhaei\\_1360@yahoo.com](mailto:karim_nakhaei_1360@yahoo.com))

۲. کارشناس ارشد مدیریت مالی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران. ([seyedebentolhodaansari@yahoo.com](mailto:seyedebentolhodaansari@yahoo.com))

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

در حال حاضر عنصر دانایی به عنوان رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی نه تنها در برنامه چهارم توسعه کشور ما بلکه در سرتاسر جهان، شناخته شده است به طوری که اقتصاد امروز را اقتصاد دانش بنیان می نامند. در محیط اقتصاد دانش بنیان، سرمایه های فکری از ارزش و اهمیت بیشتری نسبت سرمایه های فیزیکی برخوردارند و به تعبیری از ضرورت های توسعه علمی، تکنولوژیکی و اقتصادی کشورها به حساب می آیند. (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این میان دانشگاه ها منابع سرشاری از سرمایه فکری هستند که در تهیه و به تصویر کشیدن نظام های عرضه و تقاضای اطلاعات و هدایت کردن جریان های فکری و اطلاعاتی جامعه نقش مؤثری ایفا می کنند. دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی به عنوان مهم ترین منبع، دربرگیرنده بخش عمده اطلاعات و دانش مورد نیاز برای پیشرفت و ترقی و توسعه یک جامعه، مرکز فعالیت های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش محسوب می شوند و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشند. در محیط به سرعت در حال تغییر امروز، سازمان ها و شرکت ها به طور مداوم برای تجدید خدمات و فرآیندهای کسب و کارشان، در جهت انطباق با شرایط متغیر در تلاش می باشند. به منظور دستیابی به این هدف، سازمان ها و شرکت ها به فرهنگ سازمانی اهمیت می دهند. (نخعی، ۱۳۹۸).

## بیان مسئله

در قرن بیستم، اقتصاد مبتنی بر صنعت بود. در این قرن هر شرکتی در هر کشوری که دارایی های فیزیکی و سرمایه های مادی و مشهود بیشتری داشت ثروت بیشتری تولید می کرد. اما قرن ۲۱ اقتصاد مبتنی بر دانش است. به عنوان مثال ستارمان<sup>۱</sup> و همکارانش به نقل از کندریک<sup>۲</sup> یکی از اقتصاد دانان آمریکا بیان می کنند که در سال ۱۹۲۵ نسبت دارایی های نامشهود به دارایی های مشهود ۳۰ به ۷۰ بود، اما در دهه ۱۹۹۰ به نسبت ۳۷ به ۶۳ افزایش یافت. استوارت<sup>۳</sup> سرمایه انسانی را مهم ترین دارایی سازمان تلقی می کند. بنابراین انتظار می رود شرکت هایی که از سرمایه فکری و انسانی بالاتری برخوردارند عملکرد مالی آن ها نیز بالاتر باشد (طیسی، ۱۳۹۷).

در رابطه با چستی سرمایه ی فکری اتفاق نظر جامعی وجود ندارد و تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. نظری<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) و چانگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) اظهار داشته است سرمایه فکری یک ماده فکری است که جمع آوری و شکل بندی شده و برای تولید یک دارایی با ارزش تر مورد استفاده قرار می گیرد. در همین راستا سرمایه ی فکری را به مثابه ی دانشی که می تواند به ارزش تبدیل شود تعریف کرده اند. این دانش سازمانی وسیع و گسترده است که مخصوص و منحصر بفرد برای هر شرکتی بوده و به آن اجازه می دهد تا بطور پیوسته خود را با شرایط در حال تغییر انطباق دهد. افزایش سطح ارزش افزوده برای ذینفعان کلیدی سازمان، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شوند.

1 Seetharaman A. Bin Zaini Sooria H. H. and Saravanan A.S

2 kendrick

3 Stewart T. A.

4 Nazari

5 Chang

سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه گیری می کند. این دارایی ماهیت فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق بکارگیری دارایی های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است (مشایخ، ۱۳۹۰).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوریکه بسیاری از پژوهشگران براین باورند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌های از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر میگذارد و میتوان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. یکی از مهم ترین عوامل تأثیر گذار بر سرنوشت سازمان، فرهنگ سازمانی است در دنیای پیچیده و در حال تغییر امروزی بقای سازمان ها در گرو عوامل مختلفی است که یکی از مهم ترین آنها داشتن فرهنگ سازمانی قوی است. (نخعی، ۱۳۹۹)

یکی از مشکلات اساسی سیستم های حسابداری سنتی، عدم کفایت و ناتوانی آن ها در سنجش و ملحوظ نمودن ارزش سرمایه های فکری در صورت های مالی شرکت ها است. امروزه در جوامع دانش محور کنونی، بازده سرمایه های فکری به کار گرفته شده، بسیار بیشتر از بازده سرمایه مالی به کار گرفته شده، اهمیت یافته است. این بدان معنی است که در مقایسه با سرمایه فکری، نقش و اهمیت سرمایه های مالی در تعیین قابلیت سودآوری پایدار کاهش چشمگیری یافته است (نخعی، ۱۳۹۸). به همین دلیل رابطه سرمایه های فکری و فرهنگ سازمانی سؤال در ذهن پژوهشگر شکل گرفت که چه رابطه ای بین سرمایه های فکری و فرهنگ سازمانی ادارات شهرستان فردوس وجود دارد؟

### فرضیه اصلی:

۱- سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس رابطه دارد.

### فرضیه های فرعی:

- ۱- سرمایه انسانی با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس رابطه دارد.
- ۲- سرمایه ساختاری با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس رابطه دارد.
- ۳- سرمایه رابطه ای با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس رابطه دارد.

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر دسته بندی تحقیقات بر حسب نحوه جمع آوری داده ها، یا به عبارت دیگر طرح تحقیق، تحقیقی توصیفی به شمار می رود که به توصیف ویژگی های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی ها به جامعه آماری پرداخته است. تحقیقات توصیفی خود بر چند دسته هستند که در این پژوهش، نوع پیمایشی آن بکار رفته است. با تحقیق پیمایشی به توصیف، پیش بینی و تحلیل ارتباط میان متغیرها پرداخته می شود. بنابراین خلاصه می توان گفت روش این تحقیق بر

اساس روش از نوع توصیفی-پیمایشی است و از آنجا که به بررسی روابط بین متغیرها می‌پردازد، تحقیق همبستگی می‌باشد؛ و روش این تحقیق بر مبنای هدف از آن لحاظ که نتایج مورد انتظار آن می‌تواند در شیوه‌های مواجهه با مسائل مختلف سازمان به خدمت آید کاربردی است.

### جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کارکنان ادارات شهرستان فردوس تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری برای جامعه آماری، تصادفی می‌باشد. با توجه به محدود بودن تعداد اعضای جامعه از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است؛ با قرار دادن حجم جامعه در فرمول کوکران، حجم نمونه، ۱۲۰ نفر تعیین گردید.

### ابزار گردآوری داده‌ها

از روش کتابخانه‌ای با مراجعه به کتب، مقالات و پایان‌نامه در رابطه با سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. از روش میدانی نیز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه‌ی استاندارد سرمایه فکری بر اساس مدل بونتیس (۱۹۹۸) در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و فرهنگ سازمانی ادگارد شاین به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز مربوط به متغیرهای تحقیق برای بررسی فرضیات استفاده شده است.

### پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش

پایایی پرسشنامه‌ی استاندارد سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) برای سنجش سرمایه فکری با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار ۰/۸۱۷ بدست آمده است.

برای پرسشنامه‌ی استاندارد فرهنگ سازمانی پس از اجرا بر روی نمونه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمده است.

### تحلیل توصیفی متغیرهای دموگرافیک

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد، بیشترین فراوانی (۴۵/۸٪) مربوط به افراد با رشته تحصیلی حسابداری و کمترین فراوانی (۶/۷٪) مربوط به افراد سایر رشته‌های تحصیلی بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد
حسابداری	۵۵	۴۵/۸
مدیریت	۳۸	۳۱/۷
فنی و مهندسی	۱۹	۱۵/۸
سایر موارد	۸	۶/۷
جمع کل	۱۲۰	۱۰۰

### تحلیل توصیفی متغیر فرهنگ سازمانی

بررسی آماره‌های توصیفی این متغیر در جدول ۲ نشان می‌دهد، کمترین میانگین فرهنگ سازمانی مربوط به مولفه انسجام درونی ( $3/65 \pm 0/68$ ) و بیشترین میانگین مربوط به مولفه سازگاری بیرونی ( $3/79 \pm 0/60$ ) می‌باشد. میانگین نمره فرهنگ سازمانی در کل  $3/72 \pm 0/61$  به دست آمد.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی مربوط به فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	میانه	مد
انسجام درونی	۳/۶۵	۰/۶۸	۳/۶۵	۲/۹۰
سازگاری بیرونی	۳/۷۹	۰/۶۰	۳/۹۱	۴/۰۹
فرهنگ سازمانی در کل	۳/۷۲	۰/۶۱	۳/۸۱	۳/۱۹

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد، میانگین نمره فرهنگ سازمانی در کل در افراد مورد مطالعه  $3/72 \pm 0/61$  به دست آمد.

### تحلیل توصیفی متغیر سرمایه فکری

بررسی آماره‌های توصیفی این متغیر در جدول ۳ نشان می‌دهد، بیشترین میانگین سرمایه فکری مربوط به سرمایه ساختاری ( $3/38 \pm 0/48$ ) و کمترین میانگین مربوط به سرمایه رابطه ای ( $3/30 \pm 0/54$ ) بود. میانگین نمره سرمایه فکری در کل  $3/30 \pm 0/67$  به دست آمد.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی مربوط به سرمایه سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	میانه	مد
سرمایه انسانی	۳/۳۷	۰/۴۹	۳/۴۰	۳/۶۰
سرمایه ساختاری	۳/۳۸	۰/۴۸	۳/۴۰	۳/۴۰
سرمایه رابطه ای	۳/۳۰	۰/۵۴	۳/۲۵	۳/۲۵

### یافته‌های استنباطی

**فرضیه اصلی:** سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس رابطه دارد.

برای تعیین اینکه سرمایه فکری به چه میزانی می‌تواند فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس تبیین کند. از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد که متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیر سرمایه فکری به عنوان متغیر پیش

بین وارد معادله شدند. نتیجه آزمون مذکور نشان داد که سرمایه فکری می تواند ۲۴٪ فرهنگ سازمانی را تبیین کند که از نظر آماری معنادار بود ( $F=10/41, p<0/001$ ). (جدول ۴)

**جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی**

منبع تغییرات		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
سرمایه فکری	رگرسیون	۱۱/۶۸	۴	۲/۹۲	۱۰/۴۱	<0/001	0/52	0/24
	مقدار باقی مانده	۳۲/۲۵	۱۱۵	0/28				
	جمع کل	۴۳/۹۲	۱۱۹					

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۵ نشان می دهد که سرمایه رابطه ای بر فرهنگ سازمانی ادارات شهرستان فردوس اثر مثبت و معناداری دارد ( $p<0/001$ ). ضریب بتا 0/33 نشان دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی در اداره مورد مطالعه به میزان 0/33 افزایش می یابد.

**جدول ۵: ضرایب رگرسیون سرمایه فکری با فرهنگ سازمانی**

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	مقدار T	سطح معنی داری
	مقدار B	خطا استاندارد			
ثابت	۱/۵۲	0/38		3/96	<0/001
سرمایه انسانی	0/05	0/14	0/04	0/36	0/72
سرمایه ساختاری	0/16	0/15	0/13	1/05	0/29
سرمایه رابطه ای	0/35	0/12	0/33	2/85	0/005

فرضیه فرعی ۱- بین ویژگی سرمایه انسانی اطلاعات حسابداری و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. برای تعیین اینکه سرمایه انسانی به چه میزان می تواند فرهنگ سازمانی را تبیین کند از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد که متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیر سرمایه انسانی به عنوان متغیر پیش وارد معادله شدند. نتیجه آزمون مذکور نشان داد که سرمایه انسانی می تواند ۲۳٪ فرهنگ سازمانی را تبیین کند که از نظر آماری معنادار بود ( $F=36/49, p<0/001$ ). (جدول ۶)

**جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه انسانی با فرهنگ سازمانی**

منبع تغییرات		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
سرمایه انسانی	رگرسیون	۱۰/۳۷	۱	۱۰/۳۷	۳۶/۴۹	<0/001	0/49	0/23
	مقدار باقی مانده	۳۳/۵۵	۱۱۸	0/28				
	جمع کل	۴۳/۹۲	۱۱۹					

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۷ نشان می‌دهد که سرمایه انسانی بر فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد ( $p < 0/001$ ). ضریب بتا ۰/۴۹ نشان‌دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی در اداره مورد مطالعه به میزان ۰/۴۹ افزایش می‌یابد.

**جدول ۷: ضرایب رگرسیون سرمایه انسانی با فرهنگ سازمانی**

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	مقدار T	سطح معنی‌داری
	مقدار B	خطا استاندارد			
ثابت	۲/۰۶	۰/۲۸		۷/۴۰	<0/001
سرمایه انسانی	۰/۵۲	۰/۰۹	۰/۴۹	۶/۰۴	<0/001

فرضیه فرعی ۲- بین سرمایه ساختاری و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.

برای تعیین اینکه سرمایه ساختاری به چه میزانی می‌تواند فرهنگ سازمانی را تبیین کند از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد که متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیر سرمایه ساختاری به عنوان متغیر پیش بین وارد معادله شدند. نتیجه آزمون مذکور نشان داد که سرمایه ساختاری می‌تواند ۱۴٪ فرهنگ سازمانی را تبیین کند که از نظر آماری معنادار بود ( $F=20/36, p < 0/001$ ). (جدول ۸)

**جدول ۸: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه ساختاری با فرهنگ سازمانی**

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
سرمایه ساختاری	مقدار باقی مانده		۰/۳۲	۲۰/۳۶	<0/001	۰/۳۸	۰/۱۴
	جمع کل		۱۱۹				

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۹ نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری بر عملکرد مالی اثر مثبت و معناداری دارد ( $p < 0/001$ ). ضریب بتا ۰/۳۸ نشان‌دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره سرمایه ساختاری، عملکرد مالی در اداره مورد مطالعه به میزان ۰/۳۸ افزایش می‌یابد.

**جدول ۹: ضرایب رگرسیون سرمایه ساختاری با فرهنگ سازمانی**

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	مقدار T	سطح معنی‌داری
	مقدار B	خطا استاندارد			
ثابت	۲/۱۳	۰/۳۶		۵/۹۹	<0/001
سرمایه ساختاری	۰/۴۷	۰/۱۱	۰/۳۸	۴/۵۱	<0/001

فرضیه فرعی ۳- بین سرمایه رابطه ای و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.

برای تعیین اینکه سرمایه ارتباطی به چه میزانی می تواند فرهنگ سازمانی را تبیین کند از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد که متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیر سرمایه ارتباطی به عنوان متغیر پیش بین وارد معادله شدند. نتیجه آزمون مذکور نشان داد که سرمایه ارتباطی می تواند ۱۸٪ فرهنگ سازمانی را تبیین کند که از نظر آماری معنادار بود ( $F=۲۶/۳۳$ ،  $p<۰/۰۰۱$ ). (جدول ۱۰)

**جدول ۱۰: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه رابطه ای با فرهنگ سازمانی**

منع تغییرات		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
سرمایه رابطه ای	رگرسیون	۸/۰۱	۱	۸/۰۱	۲۶/۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۱۸
	مقدار باقی مانده	۳۵/۹۱	۱۱۸	۰/۳۰				
	جمع کل	۴۳/۹۲	۱۱۹					

نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۱۱ نشان می دهد که بین سرمایه رابطه ای با فرهنگ سازمانی در افراد مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $p<۰/۰۰۱$ ). ضریب بتا ۰/۴۳ نشان دهنده آن است که به ازای افزایش یک نمره سرمایه رابطه ای، فرهنگ سازمانی در افراد مورد مطالعه به میزان ۰/۴۳ افزایش می یابد.

**جدول ۱۱: ضرایب رگرسیون سرمایه رابطه ای با فرهنگ سازمانی**

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	مقدار T	سطح معنی داری
	مقدار B	خطا استاندارد			
ثابت	۱/۹۱	۰/۳۶		۵/۳۴	<۰/۰۰۱
سرمایه رابطه ای	۰/۵۴	۰/۱۱	۰/۴۳	۵/۱۳	<۰/۰۰۱

### نتیجه گیری

از بین ۱۲۰ نفر مورد مطالعه، بیشترین فراوانی مربوط به جنسیت مذکر، سن بیشتر از ۳۵ سال و کمتر از ۴۵ سال، دارای سابقه خدمت ۱۰-۱ سال و دارای مدرک کارشناسی می باشد. نتایج آمار استنباطی نشان داد که سرمایه فکری می تواند ۲۴٪ فرهنگ سازمانی را تبیین کند که از نظر آماری معنادار بود و سرمایه فکری در کل و هر یک از ابعاد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی بر فرهنگ درونی و بیرونی بر فرهنگ سازمانی در ادارات شهرستان فردوس اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج مطالعه حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می توان بیان نمود که سازمانها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثربخش باشند، لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش گذاری نمایند؛ بنابراین، سرمایه فکری زاده عرصه علم و دانش است و می تواند نقش بسیار مؤثری را در راستای فرهنگ سازمانی ایفا نماید. به طوریکه سرمایه فکری به عنوان یک فاکتور مهم در موفقیت کسب و کارها تبدیل شده است و دنیای کسب و کار، سرمایه فکری را به عنوان منبعی عمده می نگرند که مزیت رقابتی پایدار ایجاد می نماید.



## منابع

- ۱- حافظ‌نیا، محمدرضا. (۱۳۹۵). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. انتشارات سمت. چاپ بیست و دوم.
- ۲- حجازی، رضوان و علی‌پور، محمد. (۱۳۹۵). اهمیت اندازه‌گیری سرمایه فکری. پژوهش حسابداری، ۵(۲۰): ۱۹-۲۰.
- ۳- طیبی، محمدرضا؛ واهی، آرزو و نورنژادونوش، وحید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری در صنایع تولیدی ایران. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۲(۴۷): ۳۷-۵۹.
- ۴- مشایخ، شهناز؛ آدم‌پیرا، سعیده؛ عابد، آمنه. (۱۳۹۰). تاثیر سرمایه فکری بر شاخص‌های عملکردی شرکت‌ها. پژوهش حسابداری، ۱(۲): ۱۰۴-۷۹.
- ۵- نخعی، کریم، (۱۳۹۹). تاثیر نوآوری‌های حسابداری مدیریت بر فرهنگ سازمانی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۴۵، پاییز ۱۳۹۹- جلد ششم، ص ۱۲۰-۱۱۰.
- ۶- نخعی، کریم، (۱۳۹۸). مطالعه عوامل مؤثر بر اشاعه نوآوری‌های حسابداری مدیریت، عوامل مؤثر بر پذیرش، پیاده‌سازی و موفقیت هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، مدیریت بر مبنای فعالیت، هزینه‌یابی هدف، ارزیابی متوازن و الگوبرداری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان
- 7-Bonet, F.P. Armengot, C.A and Galindo Martin, M. (2011) Enterpreneurial success and human resources, International Journal of Manpower32: 80-68.
- 8-Carmen. M. Díaz-Fernández, M. Rosario González-Rodríguez, & S. Biagio. (2016). The Role Played by Job and Non-job-related TMT Diversity Traits on Firm Performance and Strategic Change. Management Decision, 54(5).1110-1139.
- 9-Deep. R. & Pal Narwal. K. (2014). Intellectual Capital and its Association with Financial Performance: A Study of Indian Textile Sector, Int. J. Manag. Bus. Res, 4 (1): 43-54.

## Investigating the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Culture (Case Study of Ferdows County Offices)

Karim Nakhaei<sup>1</sup>

Seyedehbentolhoda Ansari<sup>2</sup>

Date of Receipt: 2021/01/09 Date of Issue: 2021/01/19

### Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between intellectual capital and organizational culture in Ferdows city offices. For this purpose, three standard questionnaires were used to collect data and 152 questionnaires were distributed and 120 questionnaires were returned and analyzed. This research is based on a descriptive-survey method and because it examines the relationships between variables, it is a correlational research. The results show that there is a positive and significant relationship between human and structural capital and the relationship with organizational culture. Therefore, there is a positive and significant relationship between intellectual capital and organizational culture.

### Keywords

intellectual capital, organizational culture, Ferdows County

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran. ([karim\\_nakhaei\\_1360@yahoo.com](mailto:karim_nakhaei_1360@yahoo.com))

2. Master of Financial Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran  
[seyedebentolhodaansari@yahoo.com](mailto:seyedebentolhodaansari@yahoo.com)

