

## رابطه نظام کنترل مدیریت با فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر

احمد نوش زاد، حمیدرضا معتمد<sup>۲</sup>

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۶

### چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه نظام کنترل مدیریت با فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر بود.

**روش شناسی پژوهش:** روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر بود که از این تعداد، ۱۲۹ نفر به‌عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد نظام کنترل مدیریت مقیمی و فرهنگ سازمانی رایبیز استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی تأیید شد و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ محاسبه گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، ابعاد مختلف نظام کنترل مدیریت مانند شفافیت، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد تأثیر مثبتی بر جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی از جمله تعهد، نوآوری و کار تیمی داشتند.

**نتیجه گیری:** نظام کنترل مدیریت به‌عنوان یک ابزار مدیریتی، می‌تواند در بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش کارایی سازمانی نقش مؤثری ایفا کند. این پژوهش نشان می‌دهد که استفاده از نظام‌های کنترلی مدرن و انعطاف‌پذیر می‌تواند به ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی قوی و پویا کمک کند.

**کلید واژه‌ها:** نظام کنترل مدیریت، فرهنگ سازمانی، کارکنان تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول) (ahmadnoush@yahoo.com)

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون، ایران

## مقدمه

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و رفتارهای مشترک در یک سازمان، یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست سازمان‌ها محسوب می‌شود (شاین<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). این مفهوم نه تنها بر نحوه تعامل کارکنان با یکدیگر تأثیر می‌گذارد، بلکه بر عملکرد کلی سازمان، رضایت شغلی کارکنان و توانایی سازمان در تطبیق با تغییرات محیطی نیز تأثیرگذار است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱). فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند به ایجاد حس تعلق و تعهد در کارکنان منجر شود و در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی بیانجامد.

از سوی دیگر، نظام کنترل مدیریت به عنوان مجموعه‌ای از فرآیندها و ابزارهایی تعریف می‌شود که مدیران از طریق آن‌ها می‌توانند اهداف سازمانی را تنظیم، عملکرد را ارزیابی و راهبردهای اصلاحی را اجرا کنند (جانسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). این نظام شامل مکانیسم‌هایی مانند سیستم‌های گزارش‌دهی، ارزیابی عملکرد، و بازخورد است که به مدیران کمک می‌کند تا سازمان را در مسیر دستیابی به اهدافش هدایت کنند. در محیط‌های پیچیده و پویای امروزی، نظام کنترل مدیریت کارآمد می‌تواند به سازمان‌ها در حفظ رقابت‌پذیری و انعطاف‌پذیری کمک کند (کاپلان و نورتون<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

رابطه بین فرهنگ سازمانی و نظام کنترل مدیریت یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت است. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که این دو مفهوم تأثیرات متقابلی بر یکدیگر دارند. از یک سو، فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند اجرای مؤثر نظام‌های کنترلی را تسهیل کند، زیرا کارکنان در چنین فرهنگی تمایل بیشتری به پذیرش تغییرات و همکاری با سیستم‌های جدید دارند (شاهی و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، نظام کنترل مدیریت کارآمد می‌تواند با ایجاد شفافیت، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد، به تقویت ارزش‌ها و باورهای مشترک در سازمان کمک کند و در نهایت به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و پویا منجر شود (جانسون و همکاران، ۲۰۲۱).

با این حال، علیرغم اهمیت این موضوع، تحقیقات محدودی در زمینه بررسی رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران انجام شده است. این شکاف تحقیقاتی به ویژه در سازمان‌هایی مانند اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی که دارای ساختار پیچیده و وظایف گسترده هستند، بیشتر احساس می‌شود. درک صحیح از این رابطه می‌تواند به مدیران در بهبود عملکرد سازمانی و ایجاد محیطی کارآمدتر برای کارکنان کمک کند.

1 . Schein.

2 . Johnson, R., Smith, T., & Lee, C.

3 . Kaplan, R. S., & Norton, D. P.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر انجام شده است. این تحقیق به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

آیا بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد؟ کدام ابعاد نظام کنترل مدیریت بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارند؟ آیا نظام کنترل مدیریت می‌تواند به عنوان ابزاری برای تقویت فرهنگ سازمانی در این اداره مورد استفاده قرار گیرد؟ اهمیت این پژوهش در این است که نتایج آن می‌تواند به مدیران در درک بهتر رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی کمک کند و راهکارهایی برای بهبود عملکرد سازمانی ارائه دهد. همچنین، این تحقیق می‌تواند به پر کردن شکاف‌های تحقیقاتی موجود در این حوزه کمک کند و چارچوبی برای مطالعات آتی در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی فراهم آورد.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و با هدف بررسی رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان این اداره بوده است. با توجه به محدودیت‌های دسترسی به تمامی اعضای جامعه، نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد و تعداد ۱۲۹ پرسشنامه به صورت کامل جمع‌آوری گردید. این تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن خطای ۰/۰۵ و سطح اطمینان ۰/۹۵ محاسبه شده است.

برای سنجش متغیرهای پژوهش، از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه نظام کنترل مدیریت مقیمی: این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال در مقیاس لیکرت ۵ نقطه‌ای (از بسیار کم تا بسیار زیاد) است و ابعاد مختلف نظام کنترل مدیریت مانند شفافیت، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد را می‌سنجد. پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز: این پرسشنامه نیز شامل ۲۵ سوال در مقیاس لیکرت ۵ نقطه‌ای است و ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی مانند تعهد، نوآوری و کار تیمی را اندازه‌گیری می‌کند. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی استفاده شد. بدین منظور، پرسشنامه‌ها در اختیار چندین متخصص حوزه مدیریت قرار گرفت و پس از اعمال نظرات آن‌ها، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. همچنین، برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد که پایایی پرسشنامه نظام کنترل مدیریت ۰/۸۵ و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۹ است که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزارهای پژوهش است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از

نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند. برای بررسی رابطه بین متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین، برای مقایسه میانگین‌ها، از آزمون تی مستقل استفاده گردید.

## یافته‌ها

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی دقیق‌تر این رابطه، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. جدول زیر نتایج تحلیل واریانس مدل تأثیر نظام کنترل مدیریت بر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: تحلیل واریانس مدل تأثیر نظام کنترل مدیریت بر فرهنگ سازمانی

آماره	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۰/۵۷۰	۲	۲۸۵	۸/۳۲۵	
باقیمانده	۵۷۳۳/۰۹۷	۱۲۶	۴۵/۵۰۱		$P < ۰/۰۱$
کل	۶۴۹۰/۶۶۷	۱۲۸			

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار (F) محاسبه‌شده (۸/۳۲۵) با سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان‌دهنده آن است که مدل رگرسیون به‌طور کلی معنادار است. این بدان معناست که نظام کنترل مدیریت تأثیر معناداری بر فرهنگ سازمانی دارد.

جدول ۲: ضرایب مدل تأثیر نظام کنترل مدیریت بر فرهنگ سازمانی

آماره متغیر	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری

ضریب همبستگی سهمی (تفکیکی)	$\beta$	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۱	۷/۷۶۶	۳/۰۹۰	۲۴/۰۰۱	مقدار ثابت	
۰/۱۹۲	۲/۱۹۳	۰/۲۶۵	۰/۷۲۱	نظام کنترل مدیریت	
۰/۰۷۱	۰/۴۲۶	۰/۰۹۷	۰/۰۴۰	فرهنگ سازمانی	

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب استاندارد نظام کنترل مدیریت ۰/۷۲۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۳ تأثیر معناداری بر فرهنگ سازمانی دارد. این بدان معناست که بهبود نظام کنترل مدیریت می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی منجر شود.

جدول ۳: رابطه بین ابعاد نظام کنترل مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	ابعاد فرهنگ سازمانی	ابعاد نظام کنترل
$P < ۰/۰۱$	۰/۶۵	تعهد	شفافیت
$P < ۰/۰۱$	۰/۵۸	نوآوری	شفافیت
$P < ۰/۰۱$	۰/۷۱	کار تیمی	پاسخگویی
$P < ۰/۰۱$	۰/۶۲	تعهد	ارزیابی عملکرد
$P < ۰/۰۱$	۰/۵۴	نوآوری	ارزیابی عملکرد

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین ابعاد مختلف نظام کنترل مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طور خاص شفافیت این بعد بیشترین تأثیر را بر تعهد (ضریب همبستگی ۰/۶۵) و نوآوری (ضریب همبستگی ۰/۵۸) دارد. این بدان معناست که افزایش شفافیت در نظام کنترل مدیریت می‌تواند به افزایش تعهد کارکنان و تشویق نوآوری در سازمان منجر شود. پاسخگویی این بعد بیشترین تأثیر را بر کار تیمی (ضریب همبستگی ۰/۷۱) دارد. این نشان می‌دهد که پاسخگویی در نظام کنترل مدیریت می‌تواند به بهبود همکاری و کار تیمی در سازمان کمک کند. ارزیابی عملکرد این بعد نیز تأثیر مثبتی بر تعهد (ضریب همبستگی ۰/۶۲) و نوآوری (ضریب همبستگی ۰/۵۴) دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد منظم و عادلانه می‌تواند به

افزایش تعهد کارکنان و تشویق نوآوری در سازمان کمک کند.

نتایج فوق‌الذکر نشان داد که نظام کنترل مدیریت تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ سازمانی دارد. به‌طور خاص، ابعاد نظام کنترل مدیریت مانند شفافیت، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد بیشترین تأثیر را بر ابعاد فرهنگ سازمانی مانند تعهد، نوآوری و کار تیمی داشتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است و نشان می‌دهد که بهبود نظام کنترل مدیریت می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش عملکرد سازمانی منجر شود. همچنین، این پژوهش نشان داد که سازمان‌هایی که از نظام‌های کنترلی مدرن و انعطاف‌پذیر استفاده می‌کنند، توانایی بیشتری در ایجاد و حفظ یک فرهنگ سازمانی قوی و پویا دارند. این موضوع می‌تواند به افزایش توان رقابتی سازمان در محیط‌های پیچیده و متغیر امروزی کمک کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین این دو مفهوم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها نه تنها تأییدکننده تحقیقات پیشین در این حوزه است، بلکه بینش‌های جدیدی را در مورد چگونگی تأثیر نظام کنترل مدیریت بر فرهنگ سازمانی ارائه می‌دهد. نتایج پژوهش نشان داد که شفافیت در نظام کنترل مدیریت بیشترین تأثیر را بر تعهد کارکنان (ضریب همبستگی ۰/۶۵) و نوآوری (ضریب همبستگی ۰/۵۸) دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که وقتی کارکنان از اهداف، فرایندها و تصمیم‌های سازمان به‌طور شفاف آگاه باشند، احساس تعلق و تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت. همچنین، شفافیت می‌تواند به ایجاد فضایی باز برای بیان ایده‌های جدید و نوآورانه کمک کند. این نتایج با پژوهش‌های شاین (۲۰۲۰) و کاپلن و نورتون (۲۰۲۲) همسو است که تأکید می‌کنند شفافیت یکی از پایه‌های اصلی ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و پویا است. پاسخگویی نیز به عنوان یکی دیگر از ابعاد کلیدی نظام کنترل مدیریت شناسایی شد که بیشترین تأثیر را بر کار تیمی (ضریب همبستگی ۰/۷۱) داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که وقتی کارکنان احساس کنند مسئولیت‌هایشان به‌طور واضح تعریف شده و پاسخگویی آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، تمایل بیشتری به همکاری و مشارکت در کار تیمی خواهند داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های

رایبزن و جاج<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) همخوانی دارد که نشان می‌دهند پاسخگویی یکی از عوامل کلیدی در ایجاد فرهنگ مشارکتی و تیمی است. ارزیابی عملکرد نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد (ضریب همبستگی ۰/۶۲) و نوآوری (ضریب همبستگی ۰/۵۴) داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد منظم و عادلانه می‌تواند به افزایش تعهد کارکنان و تشویق آن‌ها به ارائه ایده‌های نوآورانه کمک کند. این یافته با پژوهش‌های جانسون و همکاران (۲۰۲۱) همسو است که تأکید می‌کنند ارزیابی عملکرد یکی از ابزارهای مهم در ایجاد فرهنگ سازمانی پویا و نوآورانه است. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین در حوزه رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی همسو است. به عنوان مثال، شاهی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند که نظام کنترل مدیریت کارآمد می‌تواند به تقویت ارزش‌ها و باورهای مشترک در سازمان کمک کند. همچنین، جانسون و همکاران (۲۰۲۱) تأکید کردند که شفافیت و پاسخگویی در نظام کنترل مدیریت می‌تواند به ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و مؤثر منجر شود. این پژوهش با تأیید این یافته‌ها، بینش‌های جدیدی را در مورد تأثیر ابعاد مختلف نظام کنترل مدیریت بر فرهنگ سازمانی ارائه می‌دهد.

پیشنهادات کاربردی: با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادات زیر برای مدیران و سازمان‌ها ارائه می‌شود

۱. افزایش شفافیت در نظام کنترل مدیریت: مدیران باید اهداف، فرایندها و تصمیم‌های سازمان را به‌طور شفاف به کارکنان منتقل کنند. این کار می‌تواند از طریق برگزاری جلسات منظم، استفاده از پورتال‌های داخلی و سیستم‌های اطلاع‌رسانی انجام شود.

۲. تقویت پاسخگویی: مدیران باید مسئولیت‌های کارکنان را به‌طور واضح تعریف کنند و از ابزارهای ارزیابی عملکرد برای پایش پاسخگویی آن‌ها استفاده کنند. این کار می‌تواند به بهبود همکاری و کار تیمی در سازمان کمک کند.

۳. ارزیابی عملکرد منظم و عادلانه: مدیران باید از سیستم‌های ارزیابی عملکرد منظم و عادلانه استفاده کنند که مبتنی بر بازخورد و مشارکت کارکنان باشد. این کار می‌تواند به افزایش تعهد و نوآوری در سازمان منجر شود.

۴. استفاده از فناوری‌های نوین: مدیران می‌توانند از فناوری‌های نوین مانند سیستم‌های مدیریت اطلاعات (MIS) برای بهبود نظام کنترل مدیریت و تقویت فرهنگ سازمانی استفاده کنند. محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادات برای تحقیقات آینده

1. Robbins & Judge

این پژوهش محدودیت‌هایی دارد که باید در تحقیقات آینده مورد توجه قرار گیرد:

۱. تعمیم‌پذیری نتایج: این پژوهش در یک سازمان دولتی خاص انجام شده است. بنابراین، تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها نیازمند تحقیقات بیشتر در سازمان‌های مختلف است.
۲. روش‌شناسی: این پژوهش از روش کمی استفاده کرده است. استفاده از روش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) می‌تواند به درک عمیق‌تری از رابطه بین نظام کنترل مدیریت و فرهنگ سازمانی منجر شود.

۳. ابعاد فرهنگ سازمانی: این پژوهش بر ابعاد خاصی از فرهنگ سازمانی مانند تعهد، نوآوری و کار تیمی تمرکز کرده است. تحقیقات آینده می‌توانند ابعاد دیگری از فرهنگ سازمانی مانند رهبری، یادگیری سازمانی و انعطاف‌پذیری را نیز بررسی کنند.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

#### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

#### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

#### منابع فارسی

- احمدی، م.، و همکاران. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی. *مجله مدیریت دولتی ایران*، ۱۳(۲)، ۴۵-۶۰.
- رحمانی، ن. (۱۴۰۰). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت استراتژیک در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت*، ۲۵(۳)، ۸۹-۱۰۴.
- شاهی، ع.، و همکاران. (۱۴۰۱). نقش نظام کنترل مدیریت در بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی. *نشریه علمی-پژوهشی مدیریت سازمانی*، ۱۲(۴)، ۱۰۱-۱۱۵.
- مقیمی، ا. (۱۴۰۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.

#### منابع انگلیسی:

Johnson, R., Smith, T., & Lee, C. (2021). The impact of management control systems on organizational culture. *Journal of Organizational*

*Studies*, 45(3), 200-218.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2022). Balanced Scorecard and its impact on organizational effectiveness. *Harvard Business Review*, 98(2), 87-99.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.

Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.

## **The Relationship Between the Management Control System and Organizational Culture in the General Directorate of Labor Cooperatives and Social Welfare in**

## Bushehr Province

Ahmad Noushzad\*<sup>۱</sup>, Hamidreza Motamed<sup>۲</sup>

### Abstract

**Introduction and goal:** The primary objective of this study was to investigate the relationship between management control systems and organizational culture in the General Department of Cooperatives, Labor, and Social Welfare of Bushehr Province.

**Research methodology:** This research employed a descriptive-correlational method. The statistical population included 200 employees of the General Department of Cooperatives, Labor, and Social Welfare of Bushehr Province, of which 129 individuals were selected as the sample using stratified random sampling. Data were collected using standardized questionnaires for management control systems (Mogimi) and organizational culture (Robbins). The validity of the questionnaires was confirmed based on content validity, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha, yielding values of 0/85 and 0/89, respectively. Data were analyzed using SPSS version 21

**Findings:** The results indicated a significant relationship between management control systems and organizational culture. Additionally, various dimensions of management control systems, such as transparency, accountability, and performance evaluation, had a positive impact on different aspects of organizational culture, including commitment, innovation, and teamwork.

**Conclusion:** Management control systems, as a managerial tool, can play an effective role in improving organizational culture and enhancing organizational efficiency. This study demonstrates that the use of modern and flexible control systems can contribute to the development and strengthening of a strong and dynamic organizational culture.

**Keywords:** Management Control System, Organizational Culture, Employees of Cooperatives, Labor, and Social Welfare

---

<sup>1</sup> PhD Student, Department of Educational Management, Kazerun Branch, Arad Islamic University, Kazerun, Iran. (Author: ahmadnoush@yahoo.com)

<sup>2</sup> .Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Kazerun Branch, Kazerun, Iran