

جبر فرهنگی

و خودانتظامی حرفه‌ای حسابداری

اقتباس: جواد رضازاده^۱، افشین نخبه فلاح^۲، امیرهادی معنوی مقدم^۳

مقدمه

نظارت بر تدوین استانداردهای حسابداری و همچنین نظارت بر حرفه‌ای حسابداری از دیدگاه بین‌المللی، راهی برای تضمین قابلیت اتکای صورت‌های مالی است (باکلی و وستون، ۱۹۸۰).^۴ اما نحوه‌ی نظارت از کشوری به کشور دیگر و با توجه به میزان خودانتظامی حرفه‌ای، تفاوت دارد (الهاشم، ۱۹۸۰؛ گری و همکاران، ۱۹۸۴). این تفاوت‌ها را می‌توان به فرهنگ نسبت داد. فرهنگ عبارت است از «مجموعه‌ی آداب و سنن اجتماعی و سبک زندگی اعضای جامعه از جمله روش مکرر اندیشیدن، احساس کردن و عمل کردن آن‌ها» (هریس، ۱۹۷۱: ۱۵). اندیشمندان حسابداری، فرهنگ را یکی از عوامل محیطی مهم می‌دانند که بر حسابداری کشورها تأثیر به‌سزایی دارد (مولر، ۱۹۶۷؛ نابز، ۱۹۸۳، ۱۹۸۴؛ هافستد، ۱۹۸۷؛ شرودر، ۱۹۸۷؛ بلکویی، ۱۹۸۴، ۱۹۸۵، ۱۹۸۸، ۱۹۸۹؛ پریرا و ماتیسوس، ۱۹۸۸). در این مورد استدلال‌هایی از این دست هم مطرح شده است: (الف) ساختار حسابداری هر کشوری

را فرهنگ آن کشور تعیین می‌کند (ویولت، ۱۹۸۳) و (ب) تشدد آرا در بین کشورها نسبت به روش‌های مناسب حسابداری، ریشه‌ی فرهنگی دارد نه فنی (هافستد، ۱۹۸۵). این بحث‌ها حاکی از وجود جبر فرهنگی در حسابداری است؛ به این معنی که فرهنگ هر کشوری نحوه‌ی تدوین استانداردها و ساز و کار انجمن‌های حسابداری را مشخص می‌کند. تحقیق حاضر از نظریه‌ی جبر فرهنگی برای بررسی تفاوت‌های مشاهده شده درباره‌ی خودانتظامی حرفه‌ای^۵ در سطح بین‌المللی استفاده می‌کند. به ویژه تأثیر چهار بُعد فرهنگی پیشنهاد شده از سوی هافستد (۱۹۸۳) به نام (الف) فردگرایی^۶ در مقابل جمع‌گرایی^۷، (ب) فاصله‌ی قدرت^۸، (ج) اجتناب از عدم اطمینان^۹ و (د) مردسالاری^{۱۰} در مقابل زن‌سالاری^{۱۱} را بر میزان خودانتظامی حرفه‌ای حسابداری در سطح بین‌المللی بررسی می‌کند.

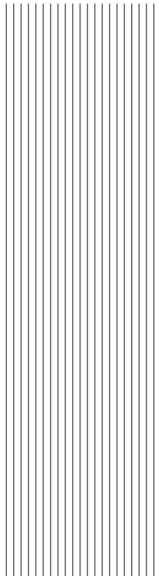
مبانی نظری و فرضیه‌ها

فرهنگ را می‌توان «برنامه‌ریزی ذهنی جمعی» تعریف کرد که اعضای

یک گروه یا منطقه یا ملت در آن با هم اشتراک دارند؛ اما با اعضای گروه‌ها یا مناطق یا ملل دیگر وجه اشتراک ندارد (هافستد، ۱۹۸۳: ۳۳۷). همان طور که اشاره شد هافستد در این مورد چهار بُعد فرهنگی را شناسایی کرد که جهت‌گیری فرهنگی هر کشور را نشان می‌دهد و ۵۰ درصد تفاوت‌های مشاهده شده در نظام‌های ارزشی کشورهای مختلف را تبیین می‌کند (هافستد، ۱۹۸۰، ۱۹۸۳). تعریف مختصر هر یک از این چهار بُعد به شرح زیر است.

«فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی» بُعدی است که میزان حفظ یکپارچگی و انسجام بین اعضای جامعه را نشان می‌دهد. فردگرایان تنها از خود و اعضای خانواده‌ی خود مراقبت می‌کنند؛ در حالی که جمع‌گرایان پیوند احساسی شدیدی با هم دارند و اعضای گروه یا جامعه‌ی جمع‌گرا انتظار دارند در ازای وفاداری بی‌چون و چرا، از آن‌ها محافظت شود.

«فاصله‌ی قدرت» به میزان توزیع برابر یا نابرابر قدرت در سازمان‌ها و نهادها اشاره دارد که از سوی اعضای جامعه پذیرفته شده است. برای مثال در جوامع دارای فاصله‌ی قدرت زیاد، مردم نسبت





به پذیرش نظم سلسله‌مراتبی تمایل دارند که هر کسی در آن جایگاه خاصی دارد و نیازی هم به توجیه این جایگاه نیست. در حالی که در جوامع دارای فاصله‌ی قدرت کم، مردم به تساوی قدرت علاقه دارند و متقاضی توجیه برای موارد نابرابری قدرت هستند. یکی از ویژگی‌های بعد فرهنگی فاصله‌ی قدرت، توجه به مسایل مدیریتی از قبیل ضرورت مشورت با زیردستان یا اعمال مدیریت پدرسالارانه است.

«اجتناب از عدم اطمینان» به میزان احساس تهدید یا خطر گفته می‌شود که افراد جامعه در مقابل اوضاع غیرمطمئن و ناشناخته دارند. به‌طور معمول این احساس از طریق فشار عصبی و اعلام نیاز به قابل پیش‌بینی بودن رویدادهای آتی و به عبارت بهتر از طریق احساس نیاز به قوانین و مقررات رسمی و غیر رسمی، اظهار می‌شود. به بیان دیگر اجتناب از عدم اطمینان به میزان تحمل ابهام اشاره دارد. در جوامعی که میزان اجتناب از عدم اطمینان شدید است، مردم از ابهام گریزانند و سعی می‌کنند به هر قیمتی که شده آن را کنترل کنند؛ اما در جوامعی که میزان اجتناب از عدم اطمینان پایین است، مردم ابهام را تحمل می‌کنند و زندگی در شرایط مبهم را می‌پذیرند.

«مردسالاری در مقابل زن‌سالاری» به نحوه‌ی تفکیک نقش اجتماعی افراد بر حسب جنسیت اشاره دارد. مردسالاری به موفقیت‌های مالی و مادی و جسارت اولویت قائل است. اما زن‌سالاری به داشتن روابط اجتماعی خوب، کمک به دیگران، مراقبت از ضعیفان، تأکید بر کیفیت زندگی و حفظ محیط زیست اهمیت می‌دهد. به‌طور خلاصه این بعد بیانگر تفاوت رفتار جسورانه و خشن با رفتار متواضع و عاطفی است. باید تأکید کرد این رفتارها با توجه به فرهنگ هر کشوری هم در مردان و هم در زنان می‌تواند ظهور بروز داشته باشد. طبق نظریه‌ی جبر فرهنگی این چهار

گروه‌ها در مقابل وفاداری بی‌چون و چرای اعضا از آن‌ها حمایت می‌کند. در جوامع فردگرا، احساس نیاز به حرفه‌ای‌گری و خودانتظامی حرفه‌ای کمتر است؛ زیرا افراد این جوامع ادعا دارند که می‌توانند از خودشان مراقبت کنند.

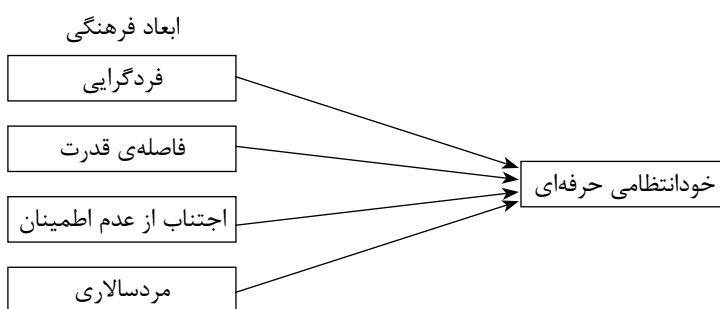
فرضیه‌ی دوم: هر چه در جامعه فاصله‌ی قدرت بیشتر باشد، میزان خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری کمتر می‌شود.

بعد فرهنگی میزان خودانتظامی حرفه‌ای حسابداری را در سطح بین‌المللی تعیین می‌کند که در نمودار ۱ نشان داده شده است.

در این مورد چهار فرضیه مطرح می‌شود:

فرضیه‌ی اول: هر چه فردگرایی در جامعه بیشتر باشد، خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری کمتر می‌شود. عضویت در گروه‌های حرفه‌ای تا حدی از نیاز احساسی افراد حرفه‌ای به حضور در گروه‌های منسجم ناشی می‌شود؛ زیرا این

نمودار ۱: مدل خودانتظامی حرفه‌ای حسابداری



هر چه میزان فاصله‌ی قدرت در جامعه بیش‌تر باشد، میزان رعایت قوانین و مقررات رسمی هم در آن بیش‌تر می‌شود و در نتیجه میزان خودانتظامی حرفه‌ای در کل و خود انتظامی در حسابداری به‌طور خاص، کاهش می‌یابد. گری (۱۹۸۵) استدلال می‌کند میزان حرفه‌ای‌گری در حسابداری بر ماهیت نظارت بر سیستم حسابداری تأثیر دارد. حرفه‌ای‌گری در جامعه‌ای شکل می‌گیرد و رونق می‌یابد که در آن بر اعمال قضاوت حرفه‌ای فردی و حفظ خودانتظامی اولویت قائل باشند. از این رو، گری (۱۹۸۵) استدلال می‌آورد بین حرفه‌ای‌گری و اجتناب از عدم اطمینان، رابطه‌ی منفی وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: هر چه میزان اجتناب از عدم اطمینان در جامعه بیش‌تر باشد، خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری کمتر می‌شود.

هر چه میزان اجتناب از عدم اطمینان در جامعه بیش‌تر باشد، عدم تحمل ابهام ناشی از استقلال و خودمختاری حرفه‌ای و در نتیجه نیاز به کنترل حرفه از طریق قوانین و مقررات دولتی بیش‌تر است. خودانتظامی حرفه‌ای در کل و به ویژه در حسابداری در جوامع دارای اجتناب از عدم اطمینان پایین، رونق می‌یابد. زیرا این جوامع به اندازه کافی برای پذیرش ابهام ناشی از خودمختاری حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری دارند و در این جوامع کنار آمدن و زندگی کردن با ابهام، پذیرفته شده است. هافستد (۱۹۸۷: ۸) استدلال می‌کند در کشورهایی که اجتناب از عدم اطمینان زیاد است، سیستم حسابداری ابزاری برای دستکاری ارقام و اطلاعات و در نتیجه ارائه تصویر مطلوب از اوضاع است. در این شرایط، خودانتظامی حرفه‌ای تضعیف می‌شود و استقلال حرفه‌ی حسابداری از بین می‌رود.

فرضیه‌ی چهارم: هر چه مردسالاری در جامعه بیش‌تر باشد، میزان خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری بیش‌تر می‌شود. ارجحیت قائل شدن به رقابت و موفقیت

مادی جزو شاخص‌های مهم جامعه‌ی مردسالار است؛ حرفه‌ها در جوامع مردسالار به حفظ حق انحصاری کسب و کار برای اعضای خود نیاز دارند. برای نیل به این هدف ضرورت دارد به ماهیت و کیفیت خدمات حرفه‌ای و به‌طور کلی به خودانتظامی حرفه‌ای هم اهمیت قائل شوند. تنها با حصول این شرایط است که اعضای حرفه می‌توانند تمهیدات نهادی مناسبی را فراهم کنند که برای کنترل انگیزه‌های خودخواهانه در مسیر موفقیت شغلی و کنترل انگیزه‌های نوع‌دوستانه در مسیر کمک به دیگران، ضرورت دارد. در نهایت این تمهیدات نهادی است که این انگیزه‌ها را به سمت رفتار شایسته‌ی حرفه‌ای، هدایت می‌کند (مرتون، ۱۹۸۲).

روش

کشورهای مورد مطالعه

در این مطالعه متغیر وابسته، امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای کشورها و

متغیرهای مستقل هم چهار بُعد فرهنگی هافستد (۱۹۸۳) است. همان‌طور که اشاره شد این ابعاد، جهت‌گیری فرهنگی کشورها را نشان می‌دهد و عبارتند از: (الف) فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، (ب) فاصله‌ی قدرت، (ج) اجتناب از عدم اطمینان و (د) مردسالاری در مقابل زن‌سالاری.

شرط انتخاب کشورها، دسترسی به اطلاعات مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته است. ۲۸ کشور این شرط را داشت که در جدول یک نشان داده شده است.

اندازه‌گیری متغیرها

امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای کشورها را یکی از مطالعات پیمایشی اخیر درباره‌ی اصول و فنون حسابداری و شرایط محیطی کشورها فراهم کرده است (گری، کمبل و شاو، ۱۹۸۴). بخش اول داده‌های گری و همکاران شامل پرسش‌هایی در مورد عوامل مؤثر

جدول ۱: امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای کشورهای مورد مطالعه

کشور	امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای	کشور	امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای
آرژانتین	۲	تایلند	۳
آفریقای جنوبی	۲	دانمارک	۲
آلمان	۲	زامبیا	۳
آمریکا	۳	زیمبابوه	۳
اروگوئه	۱	ژاپن	۲
اسپانیا	۱	سوئیس	۳
استرالیا	۳	شیلی	۲
اندونزی	۲	فرانسه	۱
انگلستان	۳	فنلاند	۱
ایتالیا	۱	فیلیپین	۳
ایرلند	۳	کلمبیا	۲
برزیل	۱	مالزی	۲
بلژیک	۲	مکزیک	۳
پرتغال	۱	نیوزلند	۳





بر پیشرفت حسابداری کشورها است. آن‌ها میزان خودانتظامی حرفه‌ای را با طرح سؤال یک تعیین کرده‌اند:

در این مطالعه، سطوح مختلف پاسخ‌ها به صورت زیر امتیاز داده می‌شود:

دسته‌بندی	امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای
۱. بالا	۳
۲. متوسط	۲
۳. پایین	۱

امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای کشورهای مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است. امتیاز متغیرهای مستقل «فردگرایی»، «فاصله قدرت»، «اجتناب از عدم اطمینان» و «مردسالاری» برای کشورهای مورد نظر از مطالعه‌ی هافستد (۱۹۸۳) درباره‌ی ابعاد فرهنگ ملی ۵۰ کشور و سه منطقه، استخراج و در جدول ۲ ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

برای تعیین رابطه‌ی بین امتیاز خودانتظامی حرفه‌ای با ابعاد فرهنگی «فردگرایی»، «فاصله قدرت»، «اجتناب از عدم اطمینان» و «مردسالاری» از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود. اما استفاده از متغیر وابسته ناپیوسته منجر به بروز سه مسأله می‌شود: نرمال نبودن جزء خطا، ثابت نبودن واریانس خطا و محدودیت تابع پاسخ. البته وقتی که جزء خطا نرمال نباشد با استفاده از روش حداقل

بیان شده است، میزان خودانتظامی حرفه‌ای با «اجتناب از عدم اطمینان» و «فردگرایی»، رابطه‌ی منفی و با «مردسالاری»، رابطه‌ی مثبت دارد. مدل رگرسیون هم معنادار است (زیرا آماره‌ی F در سطح $\alpha=0/01$ معنی‌دار است) و چهار متغیر مستقل ۵۱/۰۶ درصد تغییرات متغیر وابسته‌ی خودانتظامی حرفه‌ای را توضیح می‌دهد.

نتایج فوق نشان می‌دهد در سطح بین‌المللی، «فردگرایی» و «اجتناب از عدم اطمینان» بر میزان خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری تأثیر منفی و «مردسالاری» بر آن تأثیر مثبت دارد. در اصل، کشورهایی که افراد

مربعات می‌توان به تخمین‌های بدون تورش دست یافت و با این کار و تحت شرایط کلی، جزء خطا هم نرمال می‌شود (نیترو و واسرمن ۱۹۷۴). برای برطرف کردن دو مسأله‌ی دیگر از روش حداقل مربعات موزون استفاده شده است. جدول ۳ نتایج اجرای رگرسیون را نشان می‌دهد.

تأثیر متغیر مستقل «فاصله قدرت» معنادار نیست، ولی طبق انتظار علامت آن منفی است. سه متغیر مستقل «فردگرایی»، «اجتناب از عدم اطمینان» و «مردسالاری» معنادار هستند و علامت آن‌ها هم طبق انتظار، درست است. همان‌طور که در فرضیه‌ها

سوال یک

۱. بالا	۲. متوسط	۳. پایین	به نظر شما در سه مورد زیر، چقدر دولت سعی دارد میزان دخالت خود در حرفه‌ی حسابداری را به حداقل ممکن برساند؟ یا به بیان دیگر به نظر شما در سه مورد زیر، میزان اتکای دولت به خودانتظامی حرفه‌ی حسابداری چقدر است؟
			۱. تدوین استانداردهای حرفه‌ای
			۲. آموزش حسابداری
			۳. حفظ استاندارد بالایی از رفتار اخلاقی در حرفه

جدول ۲: امتیاز ابعاد فرهنگی کشورهای مورد مطالعه

کشور	امتیاز فردگرایی	امتیاز فاصله‌ی قدرت	امتیاز اجتناب از عدم اطمینان	امتیاز مردسالاری
آرژانتین	۴۶	۴۹	۸۶	۵۶
آفریقای جنوبی	۶۵	۴۹	۴۹	۶۳
آلمان	۶۷	۳۵	۶۵	۶۶
آمریکا	۹۱	۴۰	۴۶	۶۲
اروگوئه	۳۶	۶۱	۱۰۰	۳۸
اسپانیا	۵۱	۵۷	۸۶	۴۲
استرالیا	۹۰	۳۶	۵۱	۶۱
اندونزی	۱۴	۷۸	۴۸	۴۶
انگلستان	۸۹	۳۵	۳۵	۶۶
ایتالیا	۷۶	۵۰	۷۵	۷۰
ایرلند	۷۰	۲۸	۳۵	۶۸
برزیل	۳۸	۶۹	۷۶	۴۹
بلژیک	۷۵	۶۵	۹۴	۵۴
پرتغال	۲۷	۶۳	۱۰۴	۳۱
تایلند	۲۰	۶۴	۶۴	۳۴
دانمارک	۷۴	۱۸	۲۳	۱۶
زامبیا	۲۷	۶۴	۵۲	۴۱
زیمبابوه	۲۰	۷۷	۵۴	۴۶
ژاپن	۴۶	۵۴	۹۲	۹۵
سوئیس	۶۸	۳۴	۵۸	۷۰
شیلی	۲۳	۶۳	۸۶	۲۸
فرانسه	۷۱	۶۸	۸۶	۴۳
فنلاند	۶۳	۳۳	۵۹	۲۶
فیلیپین	۳۲	۹۴	۴۴	۶۴
کلمبیا	۱۳	۶۷	۸۰	۶۴
مالزی	۲۶	۱۰۴	۳۶	۵۰
مکزیک	۳۰	۸۱	۸۲	۶۹
نیوزلند	۷۹	۲۲	۴۹	۵۸

جدول ۳: نتایج رگرسیون

مستقل	عرض از مبدا	فردگرایی	فاصله‌ی قدرت	اجتناب از عدم اطمینان	مرد سالاری
ضریب	۳/۳۹۰۹	-۰/۰۲۱۵	-۰/۰۰۶۸	-۰/۰۲۰۶	۰/۰۱۸۸
آماره‌ی t	۵/۱۰*	-۲/۳۸**	-۰/۹۹	-۳/۹۴*	۲/۷۴*
R ²	٪ ۵۱/۰۶				
F	۶/۲۶*				
N	۲۸				

توجه: * معناداری در ۰/۰۱ α ** معناداری در ۰/۰۵ α

آن در روابط خود با دیگران جمع‌گرا هستند و ابهام را تحمل می‌کنند و رقابت و موفقیت‌های مادی را ترجیح می‌دهند، شرایط مناسب‌تری برای خودانتظامی حرفه‌ای دارند. این نتیجه، مهر تأییدی بر مقوله‌ی جبر فرهنگی در حسابداری است و به توضیح تفاوت میزان خودانتظامی حرفه‌ای در سطح بین‌المللی کمک می‌کند. در اصل، تفاوت‌های فرهنگی و به تبع آن میزان خودانتظامی حرفه‌ای از یک کشور به کشور دیگر قابل توجه است. بر اساس این شواهد و در این مرحله از توسعه‌ی خودانتظامی حرفه‌ای کشورهای مختلف، هیچ تضمینی برای موفقیت

ادعاهای جهان‌شمول نیست. یکی از پیامدهای این وضعیت، بروز دشواری‌ها در تلاش کشورها برای هماهنگ‌سازی اصول و رویه‌های حسابداری و حسابرسی و تسهیل مبادله‌ی خدمات حسابداری در سطح بین‌المللی است. البته جبر فرهنگی، پدیده‌ی ثابتی نیست. در بلندمدت، مردم صرف نظر از تفاوت‌های فرهنگی، ممکن است مجبور به پذیرش رفتارها و نگرش‌های صنعتی مانند عقل‌گرایی و عرفی‌گرایی و نگرانی‌های عصر ماشین شوند تا بتوانند از عهده‌ی رعایت الزامات صنعتی شدن بر آیند (کلی، واتلسی و ورتلی، ۱۹۸۷). این نکات در واقع ادعای فرضیه‌ی رقیبی

به نام «فرضیه‌ی همگرا»^{۱۲} است که ادعا می‌کند باورهای مدیریتی با مراحل توسعه‌ی صنعتی، همبستگی دارد (هاریسون و مایرز، ۱۹۵۹). در نتیجه‌ی این تغییرات می‌توان انتظار داشت در آینده با رسیدن کشورها به مرحله‌ی توسعه‌ی صنعتی مشابه، خودانتظامی حرفه‌ای حسابداری این کشورها هم به سمت همگرایی بیش‌تری حرکت کند. بررسی رابطه‌ی بین تغییر میزان خودانتظامی حرفه‌ای در حسابداری و تغییر مراحل توسعه‌ی صنعتی در سطح بین‌المللی و در نتیجه آزمون فرضیه‌ی جبر فرهنگی در مقابل فرضیه‌ی همگرایی، نیازمند پژوهش‌های بیش‌تری است. ■

منابع:

- Al-Hashim. A. 1980. "Regulation of Financial Accounting: An International Perspective." *International Journal of Accounting* Fall: -47 68.
- Belkaoui, A. 1984. *Public Policy and the Problems and Practices of Accounting*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- , 1985. *International Accounting*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- , 1988. *The New Environment in International Accounting*. Westport, Conn.: Quorum Books.
- , 1989. *International Accounting*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Buckley, J. W. and J. P. Weston. 1980. *Regulation and the Accounting Profession*. Belmont, Calif.: Lifetime Learning Publications.
- Gray, S. J. 1985. "Cultural Influences and the International Classification of Accounting Systems." Paper presented at EIASM Workshop on "Accounting and Culture." Amsterdam, June.
- Gray, S. J., L. G. Campbell, and J. C. Shaw. 1984. *Information Disclosure and the Multinational Corporation*. Chichester: Wiley.
- Harbison, F. and C. A. Myers. 1959. *Management in the Industrial World*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, M. 1971. *Culture, Man and Nature*. New York: Thomas Y. Crowell.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- , 1983. "Dimensions of National Cultures in Fifty Countries and Three Regions." In J. B. Derogowski, S. Dziurawiec, and R. C. Annis (eds.), *Explications in Cross Cultural Psychology*. pp. -335 355. Lisse, The Netherlands: Soviets & Zeilinger.
- , 1985. "The Ritual Nature of Accounting Systems." Paper presented at EIASM Workshop on "Accounting and Culture," Amsterdam, June 7-5.
- , 1987. "The Cultural Context of Accounting." In Barry E. Cushing (ed.), *Accounting and Culture*, pp. 11-1. Sarasota, Fla.: American Accounting Association.
- Kelly, L., A. Whatley, and R. Worthley. 1987. "Assessing the Effects of Culture on Managerial Attitudes: A Three Culture Test." *Journal of International Business Studies* Summer: 31-17.
- Merton, R. K. 1982. *Socio/Research and the Practicing Professions*. Cambridge, Mass.: Abt Books.
- Mueller, G. G. 1967. *International Accounting*. New York: Macmillan.
- Neter, J. and W. Wasserman. 1974. *Applied Linear Statistical Models*. Homewood.
- Nobes, C. W. 1983. "A Judgmental International Classification of Financial Reporting Practices." *Journal of Business Finance and Accounting* Spring: 33-15.
- , 1984. *International Classification of Financial Reporting*, London: Croom Helm.
- Perera, M.H.B. and M. R. Mathews. 1987. "The Interrelationship of Culture and Accounting with Particular Reference to Social Accounting." *Discussion Paper No. 59*, Palmerston, N.Z.: Massey University, Department of Accounting and Finance.
- Schreuder, H. 1987. "Accounting Research. Practice and Culture: A European Perspective." In Barry E. Cushing (ed.), *Accounting and Culture*. pp. 22-12. Sarasota, Fla.: American Accounting Association.
- Violet, W. J. 1983. "The Development of International Accounting Standards: An Anthropological Perspective," *International Journal of Accounting, Education and Research* Spring: 13-1.

پی‌نویس‌ها:

- ۱- دکتری حسابداری و عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس
- ۲- حسابدار رسمی و دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)
- ۳- کارشناس رسمی و دانشجوی دکتری
- ۴- این مقاله اقتباسی از کار بلکویی با مشخصات زیر است:
Belkaoui, A., 1989, "Cultural Determinism and Professional Self-Regulation in Accounting" *Research in Accounting Regulation* Vol.3, pp. 101-93.

- 5- Professional self-regulation
- 6- Individualism
- 7- Collectivism
- 8- Power distance
- 9- Uncertainty avoidance
- 10- Masculinity
- 11- Femininity
- 12- Convergence Hypothesis