**مبانی نظری وپیشینه تحقیق فرهنگ و نظريه وتحقيق هافستد در خصوص فرهنگ**

[**فصل دوم: مروری بر ادبيات تحقيق**](#_Toc290118045)

[1-2 مقدمه 16](#_Toc290118047)

[2-2- فرهنگ چيست؟ 16](#_Toc290118048)

[3-2- تفسير فرهنگ 16](#_Toc290118049)

[4-2- انواع فرهنگ 17](#_Toc290118050)

[1-4-2- فرهنگ انعطاف پذير 17](#_Toc290118051)

[2-4-2- فرهنگ مأموريتي 17](#_Toc290118052)

[3-4-2- فرهنگ مشاركتي 18](#_Toc290118053)

[4-4-2- فرهنگ مبتني بر تداوم 18](#_Toc290118054)

[5-2- نظريه وتحقيق هافستد در خصوص فرهنگ 19](#_Toc290118055)

[1-5-2- "فرهنگ به عنوان يك برنامه ريزي ذهني" 19](#_Toc290118056)

[2-5-2- سمبل ها، قهرمان ها، عقايد مذهبي و ارزش ها 19](#_Toc290118057)

[3-5-2- لايه هاي فرهنگ 20](#_Toc290118058)

[4-5-2- تفاوت هاي فرهنگي براساس سرزمين، مذهب، جنس، نسل وسطح فرهنگ 20](#_Toc290118059)

[6-2- ابعاد مد نظر هافستد براي مطالعه فرهنگ 21](#_Toc290118060)

[1-6-2- فاصله قدرت 21](#_Toc290118061)

[1-1-6-2- تفاوت هاي فاصله قدرت در درون كشورها: طبقه اجتماعي، سطح تحصيلات وشغل 22](#_Toc290118062)

[2-1-6-2- تفاوت فاصله قدرت در ميان كشورها: ريشه هاي خانوادگي 23](#_Toc290118063)

[3-1-6-2- فاصله قدرت در مدرسه 24](#_Toc290118064)

[4-1-6-2- فاصله قدرت در محيط كار 24](#_Toc290118065)

[5-1-6-2- فاصله قدرت و دولت 27](#_Toc290118066)

[6-1-6-2- فاصله قدرت و عقايد 27](#_Toc290118067)

[2-6-2- فردگرايی/ جمع گرايی در جامعه 29](#_Toc290118068)

[1-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در ارتباط با شغل 30](#_Toc290118069)

[2-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در خانواده 30](#_Toc290118070)

[3-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در مدرسه 31](#_Toc290118071)

[4-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در محيط كار 32](#_Toc290118072)

[5-2-6-2- فردگرايي، جمع گرايي وعقايد 35](#_Toc290118073)

[7-2- مدلهای بررسی تغييرات حسابداری 39](#_Toc290118074)

[1-7-2- مدل مك- كينون 39](#_Toc290118075)

[2-7-2- ابعاد ارزشهاي فرهنگي از ديدگاه ترنر وترامپنرز 41](#_Toc290118076)

[3-7-2- توجه به وضعيت اكتسابي در برابر توجه به وضعيت انتسابي 42](#_Toc290118077)

[8-2- اشتباهات حسابداری 43](#_Toc290118078)

[1-8-2- انواع اشتباهات حسابداری 44](#_Toc290118079)

[1-1-8-2- انواع مختلف اشتباهاتی که ممکن است طی فعالیتهای یک واحد تجاری رخ دهد به شرح زیر است: 44](#_Toc290118080)

[2-1-8-2- نمونه ای از اشتباهات فوق به شرح زیر می باشد : 46](#_Toc290118081)

[2-8-2- نحوه اصلاح اشتباهات از نظر استانداردهای حسابداری ایران 47](#_Toc290118082)

[1-2-8-2- تعديلات‌ سنواتي‌ 47](#_Toc290118083)

[2-2-8-2- تغيير در رويه‌ حسابداري‌ 48](#_Toc290118084)

[3-2-8-2- اصلاح‌ اشتباه‌ 49](#_Toc290118085)

# مقدمه

در این فصل ابتدا مفهوم فرهنگ و انواع آن مطرح گرديده است سپس نظريه و تحقيق آقاي هافستد در خصوص فرهنگ در قالب ابعاد چهار گانه آن از حيث تاثيرات هنجارهاي عمومي ، خانواده ، مدرسه و محيط كاري و نقش دولت و عقايد و مذهب مطرح گرديده است . در ادامه ساير مدلهاي مطرح در خصوص نقش فرهنگ مورد اشاره قرار گرفته اند و سپس موضوع اشتباهات حسابداري و نحوه برخورد با آن بر اساس استانداردهاي حسابداري ايران تشريح مي شود .

# 2-2- فرهنگ چيست؟

فرهنگ عبارت است از مجموعه اي از ارزشها، باورها، درك واستنباط وشيوه هاي تفكر يا انديشيدن كه اعضاي جامعه( سازمان) در آنها وجوه مشترك دارند وهمان چيزي است كه به عنوان يك پديده درست به اعضاي تازه وارد آموزش داده مي شود. فرهنگ نمايانگر بخش نانوشته ومحسوس جامعه(سازمان) است. هدف فرهنگ اين است كه به اعضاي جامعه (سازمان) احساس هويت بدهد ودر آنان نسبت به باورها وارزشهاي باور نكردني تعهد ايجاد كند. ارزشهاي سنتي موجب تقويت وثبات هر چه بيشتر جامعه ( سازمان) مي گردند وباعث مي شوند تا افراد تازه وارد به علت وجودي فعاليتها ورويدادهاي پي ببرند وآنها را درك كنند (عبدلی و رویایی ،1388،36)1.

# 3-2- تفسير فرهنگ

تفسير وشناسايي محتواي فرهنگ مستلزم اين است كه افراد با توجه به ويژگي هاي قابل مشاهده چيزهايي را درك نمايند (نتيجه هايي بگيرند). اين ويژگي ها را مي توان مورد بررسي قرار داد ولي درك دقيق آنها كار چندان ساده اي نيست. جشني كه در يك سازمان براي دادن جايزه به افراد برپا مي شود مفهومي متفاوت با جشني دارد كه در شركت ديگري گرفته مي شود.

براي درك دقيق آنچه در يك سازمان مي گذرد بايد بتوان كارهاي به صورتي دقيق وعميق مورد بررسي قرار داد ودر مواردي همانند يك عضو سازمان آن را تجربه نمود تا بتوان فرهنگ سازماني را درك كرد. برخي از جنبه هاي مهم وقابل مشاهده فرهنگ سازماني عبارتند از: مراسم، جشنها، نشانه ها وزبان خاصي كه در يك سازمان به كار برده مي شود(عبدلی و رویایی، 1388،38)[[1]](#footnote-1).

در ادامه موضوع فرهنگ با توجه به انواع آن مورد تجزيه و تحليل قرار مي گيرد :

# 4-2- انواع فرهنگ

# 1-4-2- فرهنگ انعطاف پذير

از ويژگي هاي فرهنگ انعطاف پذير[[2]](#footnote-2) اين است كه از مجراي انعطاف پذيري واز نظر استراتژيك به محيط خارجي توجه وكوشش مي شود تا نيازهاي مشتريان تأمين گردد. در اين فرهنگ هنجارها وباورهايي مورد تأييد قرار مي گيرند يا تقويت مي شوند كه بتوان بدان وسيله علائم موجود در محيط را شناسايي وتفسير نمود وبر آن اساس واكنش مناسب از خود نشان داد، يا رفتاري مناسب در پيش گرفت. چنين شركتي بايد در برابر طرح هاي جديد واصلي به سرعت از خود واكنش نشان داده وتوان اين را داشته باشد كه تجديد ساختار نمايد وبراي انجام يك كار جديد مجموعه رفتارهاي جديدي در پيش گيرد. سازمانهاي بازاريابي، شركتهاي الكترونيك وشركتهاي توليد كننده لوازم آرايشي داراي چنين فرهنگي هستند. زيرا مي خواهند با سرعت بيشتري رضايت مشتريان خود را جلب نمايند (همان منبع،39)3.

# 2-4-2- فرهنگ مأموريتي

سازماني كه چنين فرهنگي بر آن حاكم است مي كوشد تا نيازهاي محيط خارجي را تأمين كند، ولي الزامي در خود نمي بيند كه به سرعت دستخوش تغييرات قرار گيرد. در فرهنگ مأموريتي به ديدگاه هاي مشترك (از نظر هدف سازمان) توجه زيادي مي شود. اين ديدگاه نوع فعاليت اعضاي سازمان را تعيين مي كند واين فعاليت ها مفهومي به خود مي گيرد كه از حد كارهاي موظف فراتر مي رود. افراد كاملاً (وگاهي در حد افراط) در جريان امور ومسيري كه شركت بايد طي كند، نوع نقش وهدف سازمان قرار مي گيرند.

رهبران سازمان داراي ديدگاه مشترك مي شوند، آينده را ترسيم مي نمايند، آن را در معرض ديد همگان قرار مي دهند وتصوير به گونه اي در مي آيد كه براي يكايك اعضاي سازمان اهميت خاصي پيدا مي كند.

# 3-4-2- فرهنگ مشاركتي

در فرهنگ مشاركتي به مسأله مشاركت ودرگيري اعضاي سازمان (در امور) وتوجه كردن به تغييراتي كه به سرعت در محيط خارجي رخ دهد توجه مي شود. اگر فرهنگ به شدت مشاركتي شود بر سازمان كنترل قومي اعمال مي گردد، كه در فصل نه مورد بحث قرار گرفت. در اين فرهنگ بيش از هر چيز به نيازهاي مشتريان توجه مي شود وسازمان عملكرد خود را بر آن اساس مي گذارد. مشاركت باعث مي شودنوعي احساس مسؤوليت ومالكيت در افراد به وجود آيد ودرنتيجه آنان تعهد بيشتري به سازمان پيدا خواهند كرد. شركتهايي كه در صنايع خرده فروشي وپوشاك هستند از اين فرهنگ استفاده مي كنند، زيرا وجود چنين فرهنگي موجب مي شود تا كاركنان واعضاي سازمان از خود ابتكار عمل به خرج دهند وبتوانند به سرعت در برابر تغييراتي كه در سليقه مشتريان رخ مي دهد از خود واكنش نشان دهند.

# 4-4-2- فرهنگ مبتني بر تداوم

سازماني كه چنين فرهنگي بر آن حاكم باشد بر امور درون سازمان تأكيد مي كند ومي كوشد خود را در محيطي ثابت بپندارد واز نظر رفتار نوعي تداوم رويه در پيش بگيرد. چنين سازماني داراي فرهنگي است كه در آن روش يا شيوه انجام كارها مورد توجه وتأكيد قرار مي گيرد. علائم، نشانه ها، قهرمانان وجشنها موجب همكاري بيشتر، تأييد سنت واجراي سياستها وروشهاي پابرجايي مي شوند كه در جهت تأمين اهداف به اجرا در مي آيند. در چنين سازماني افراد مشاركت چندان فعالي ندارند ولي به تداوم رويه در رفتار، سازگاري افراد با سنتهاي مرسوم، همكاري واشتراك مساعي، اهميت زيادي داده مي شود. موفقيت سازمان در گرو يكپارچگي، انسجام وداشتن كارآيي يا راندمان زياد است.

# 5-2- نظريه وتحقيق هافستد در خصوص فرهنگ

# 1-5-2- "فرهنگ به عنوان يك برنامه ريزي ذهني"

هر فردي با خودش يك سري الگوهاي فكري، احساسي وعملي دارد كه آن را در طول زندگي ياد گرفته است. بيشتر اين مسائل در دوران طفوليت آموخته شده است زيرا در آن دوران اشخاص بيشتر درك مي كنند. به محض اينكه اين الگوهاي فكري، احساسي وعملي در مغز آدمي جا گرفت، بايد دوباره آنها را فراموش كند وچيز جديد ديگري بياموزد وفراموش كردن بعضي وقت ها خيلي مشكل تر از يادگيري مجدد است عنواني معمولي براي اين طرز فكر همان (فرهنگ ) است( فرهنگي ،1386،61)1 .

يك فرهنگ نمي تواند يك فرهنگ ديگر را پايين تر از خودش بداند. هر فرهنگ فقط در مورد خودش مي تواند قضاوت كند زيرا اعضاي آن فرهنگ خود عمل كننده هستند به جاي اينكه مشاهده كننده باشند)) همبستگي فرهنگي نبودن اين آداب ورسوم را نه براي خودش ونه براي جوامع ديگر، قبول ندارند لازم است وقتي كه با گروه ها يا جوامعي غير بومي مواجه مي شويم چنين قضاوت هايي را كنار بگذاريم. شخص بايد قبل از اينكه نرم هاي يك شخص، گروه وجامعه را در جامعه اي ديگر به كار بندد، به خوبي تأمل نمايد. اطلاعات مربوط به طبيعت تفاوت فرهنگي بين جوامع، ريشه ها و نتايج آنها بايد مورد قضاوت و عمل قرار داده شوند.

# 2-5-2- سمبل ها، قهرمان ها، عقايد مذهبي و ارزش ها

تفاوت هاي فرهنگي به طرق مختلف خودشان را نشان مي دهند. از چندين واژه كه براي توضيح جلوه هاي فرهنگي استفاده شد اين چهار مورد يعني سمبل ها، قهرمان ها، عقايد مذهبي و ارزش ها نقش بيشتري دارند.

سمبل ها، كلمات، اشارات، عكس ها و اشيا حاوي معاني اي هستند كه براي افراد داراي فرهنگ هاي مشترك قابل فهم هستند.كلمات يك زبان يا زبان فني يك گروه همانند لباس، پرچم، آرايش مو، كوكاكولا و غيره به مجموعه خودشان معنا مي دهند. وقتي سمبل هاي جديد به وجود مي آيد سمبل هاي قديمي از بين مي روند و سمبل ها از يك گروه فرهنگي توسط ديگران كپي مي شود.

# 3-5-2- لايه هاي فرهنگ

تقريباً افراد به طور همزمان به گروه هاي مختلفي وابسته هستند و مردم بدون توجه به لايه هاي فكري كه در مغز آنها وجود دارد فرهنگ هاي مختلفي را مورد توجه قرار مي دهند. به عنوان نمونه:

* سطح ملي براساس كشور محل تولد (يا كشورهايي كه در طول عمر خود به آنها مهاجرت كرده اند)
* سطح بومي، مذهبي وزباني كه به آن وابستگي دارند به طوري كه بيشتر كشورها از فرهنگ ها، مذاهب، قوميت ها وگروه هاي مختلف تشكيل شده اند.
* سطح جنسي، بر مبناي اينكه يك نفر دختر ويا پسر به دنيا آمده باشد.
* سطح نسل، كه پدر ومادر بزرگ ها را از فرزندان جدا مي كند.
* سطح پايگاه اجتماعي، كه بستگي به موقعيت هاي تحصيلي، شغلي وحرفه اي دارد.
* براي آنهايي كه شاغل هستند سطح سازماني متناسب با نحوه ي اجتماعي شدن آن در كار سازماني شان وجود دارد.

# 4-5-2- تفاوت هاي فرهنگي براساس سرزمين، مذهب، جنس، نسل وسطح فرهنگ

براساس فرهنگ مذهبي، بومي ومنطقه اي تفاوت هايي بين كشورها وجود دارد وگروه هاي مذهبي بومي اغلب موارد مرزهاي سياسي در كشورها را بوجود مي آورند. اين گروه هاي اقليت نقاطي بين فرهنگ سنتي گروهي خود وفرهنگ ملي بوجود مي آورند يعني در فرهنگ اصلي ادغام مي شوند اگر چه اين ممكن است يك نسل يا بيشتر طول بكشد وبرخي نيز به همان سبك فرهنگ اصلي خود باقي مي مانند.

وابستگي مذهبي خيلي كمتر از آنچه به نظر مي رسد به فرهنگ وابسته است اگر ما مروري به تاريخ مذهبي كشورها داشته باشيم، متوجه مي شويم مذهب يك جامعه نتيجه الگوهايي از ارزش فرهنگ هاي قبلي وتفاوت هاي فرهنگي مي باشد. مذاهب بزرگ دنيا در تاريخ خودشان همه دچار تغييرات وطبقه بندي شده اند.

بين كاتوليك هاي رم، ارتدكس هاي شرقي وگروه هاي مختلف پروتستان بين شيعه وسني در اسلام بين گروه هاي ليبرال فوندامنتاليست[[3]](#footnote-3) (اصول گرايان) وليبرال يهودي وبين هينايانا[[4]](#footnote-4) ومهايانا[[5]](#footnote-5) در دين بودا.

تفاوت هاي جنسي معمولاً در مورد فرهنگ ها توضيح داده نشده است. تشخيص تفاوت هاي بين فرهنگ زن ومرد در هر جامعه به توضيح نقش جنس در تغييرات فرهنگي كمك زيادي مي كند. خانم ها براساس سنت براي كارهايي كه مردان انجام مي دهند انتخاب نشده اند، اين به خاطر اين نيست كه خانم ها قادر به انجام اين كارها نيستند، بلكه خانم ها كمتر در پيدايش سمبل ها دخالت دارند، تصور قهرماني ندارند، در ايجاد وپرورش رسوم غالب در فرهنگ مردانه مشاركت ندارند وبرعكس. احساسات وترس درباره رفتار جنس مخالف مشابه سازماني است كه افراد با فرهنگ خارجي تماس پيدا مي كنند وعكس العمل نشان مي دهند ( فرهنگي ،1386،62)3 .

# 6-2- ابعاد مد نظر هافستد براي مطالعه فرهنگ

# 1-6-2- فاصله قدرت

سه مفهومي كه تركيب شاخص فاصله قدرت را به وجود مي آورند عبارتند از سؤالات (1) ترس افراد ، (2) استبدادي ( رئيس نشان دهنده درك و تصور پاسخگويان از محيط كار روزانه شان مي باشند)و(3) آن چيزي است كه پاسخگويان به عنوان ترجيحاتشان بر آن تأكيد مي ورزند یا اینکه آنها دوست دارند محيط كارشان به چه شكلي باشد.

در حقيقت اين سه سؤال بخشي از يك خوشه مشابه هستند كه نشان مي دهند ميان تصورات واقعي يك نفر وتمايلات واقعي وي در هر كشور ارتباط نزديكي وجود دارددر كشورهايي كه كاركنان خيلي نمي ترسند ورؤسا از سبك استبدادي يا پدر مابانه استفاده نمي كنند كاركنان تمايل به سبك مشاوره اي در تصميم گيري را از خود نشان مي دهند و رئيس كسي است كه با زيردستانش قبل از رسيدن به يك تصميم مشورت مي نمايد.

در طرف مقابل در كشورهايي كه كاركنان غالباً از مخالفت با رؤساي شان مي ترسند ورؤسا نيز سبك استبدادي يا پدر مابانه دارند كاركنان مشاغل مشابه تمايل كمتري به مشاوره با رئيس شان دارند.

در عوض تعداد زيادي از آنها تمايل به داشتن رئيس با سبك استبدادي يا پدر مابانه از خود نشان مي دهند اما برخي به سمت ديگر تغيير جهت می دهند به عنوان مثال رئيسي را ترجيح مي دهند كه با رأي اكثريت مديريت نمايد به اين معني كه وي در كل خودش تصميم نگيرد. در عمل، در اغلب سازمان ها رسيدن به رأي اكثريت دشوارمي باشد وتعداد اندكي از افراد در عمل مي بينند كه رئيس شان به اين سبك عمل مي نمايد (رؤسايي كه ادعاي انجام چنين كاري را داشتند اغلب متهم به دستكاري وفريب مي شوند).

به طور خلاصه امتيازات شاخص فاصله قدرت ما را نسبت به روابط وابستگي در يك كشور آگاه مي سازد در كشورهايي با فاصله قدرت پايين، زيردستان وابستگي كمي به رؤسا دارند، وتمايل به مشورت دارند به اين معنا كه وابستگي بين رئيس ومرئوس وابستگي دروني مي باشد. فاصله احساسي بين آنها نسبتاً پايين است. زيردستان ديدگاهي كاملاً واضح ومتقابل با رؤساي شان دارند. در كشورهايي با فاصله قدرت بالا زيردستان به طور قابل ملاحظه اي به رؤساي شان متكي هستند. زيردستان به اين وابستگي با تمايل پاسخ داده (به شكل رئيس استبدادي يا پدرمآب) ويا اينكه به كلي آن را رد مي نمايند. كه از نظر روان شناختي به وابستگي متقابل شناخته شده است. يعني وابستگي با يك نشانه منفي. بنابراين كشورهاي با فاصله قدرت بالا يك الگويي از دو قطبي شدن بين وابستگي ووابستگي متقابل را نشان مي دهند. در اينگونه موارد احساسي بين زيردستان ورؤساي آنان عميق است. زيردستان تمايلي به نزديك شدن ندارند ومستقيماً در تضاد با رؤساي خويش قرار مي گيرند.

بنابراين فاصله قدرت مي تواند به شرح زير تعريف گردد: حدي كه اعضاي كم قدرت تر نهادها وسازمان هاي يك كشور انتظار دارند ومي پذيرند كه قدرت به طور نابرابر توزيع شده است. نهادها عناصر اساسي جامعه مانند خانواده، مدرسه واجتماع هستند. سازمان ها اماكني هستند كه افراد در آنجا كار مي كنند.

# 1-1-6-2- تفاوت هاي فاصله قدرت در درون كشورها: طبقه اجتماعي، سطح تحصيلات وشغل

نابرابري در هر جامعه اي در طبقات اجتماعي آشكار است، طبقه مرفه، متوسط وپايين. به هر حال اين تقسيم بندي ممكن است در كشورهاي مختلف، متفاوت باشد. طبقات از نظر شانس دسترسي آنها براي استفاده از منافع اجتماعي كه يكي از آنها تحصيلات مي باشد با هم تفاوت

دارند. تحصيلات بالاتر به طور خودكار حداقل فرد را به طبقه متوسط مي رساند. تحصيلات، به نوبه خود يكي از معيارهاي تعيين كننده نوع شغلي كه شخص آرزوي آن را دارد مي باشد به نحوي كه در عمل در اكثر جوامع طبقه ي اجتماعي، سطح تحصيلات وشغل ارتباط تنگاتنگي با همديگر دارند( فرهنگي ،1386،65)1 .

# 2-1-6-2- تفاوت فاصله قدرت در ميان كشورها: ريشه هاي خانوادگي

اغلب مردم دنيا در خانواده متولد مي شوند. همه ي افراد برنامه ريزي ذهني خود را بلافاصله پس از تولد از بزرگ ترهايي كه در ميان آنها بزرگ مي شوند به دست مي آورند وخودشان را پس از مجموعه اي از الگوهاي ارائه شده توسط بزرگ ترها مدل سازي مي نمايند.

در شرايط فاصله قدرت بالا بچه ها مي پذيرند كه بايستي از والدين اطاعت نمايند. برخي اوقات حتي در ميان بچه ها نيز نوعي از اقتدار وجود دارد، از فرزندان كوچكتر انتظار مي رود كه از فرزندان بزرگ تر اطاعت نمايند. رفتار مستقل در بچه ها تشويق وترغيب نمي گردد. احترام به والدين وساير بزرگ ترها به عنوان يك فضيلت اساسي در نظر گرفته مي شود، بچه ها مي بينند كه ديگران اين قبيل احترام ها را نشان مي دهند وبه زودي آنها را كسب مي نمايند. غالباً يك حس گرمي ومراقبت قابل ملاحظه اي در روش رفتار والدين وبچه هاي بزرگ تر با بچه هاي كوچك تر ديده مي شود، به خصوص زماني كه بچه هاي خيلي كوچك هستند از آنها مراقبت مي شود واز آنها پذيرفته نيست كه خودشان دست به تجربه بزنند. احترام به والدين ووابستگان بزرگ تر تا سنين بزرگسالي باقي مي ماند. اقتدار والدين تا زماني كه والدين زنده هستند نقشي را در زندگي افراد بر عهده دارد والدين وپدر ومادر بزرگ ها با بچه ها حتي زماني كه به طور واقعي كنترل زندگي خويش را برعهده گرفته اند. با حالتي رسمي رفتار مي نمايند. يك الگويي از وابستگي به بزرگ ترها كه در همه ي ارتباطات انساني تأثيرگذار مي باشد وجود دارد، ودر برنامه ريزي ذهني هر فردي نياز شديدي به اين وابستگي موجود مي باشد.

در كشورهاي با فاصله قدرت پايين با بچه ها به محض اينكه قادر به انجام فعاليت مي گردند كم وبيش همانند بزرگسالان رفتار مي شود، واين رفتار در نحوه ي دوش گرفتن بچه ها به چشم مي آيد. هدف تربيتي والدين اين است كه به محض اينكه بچه ها توانايي پيدا كنند، كنترل امورشان را به خودشان واگذار نمايند. تجربه فعال توسط بچه تشويق وترغيب مي گردد، به بچه اجازه داده مي شود كه با والدين تناقض داشته باشد وبه زودي ياد مي گيرد كه كلمه ((نه)) را به كار برد.

# 3-1-6-2- فاصله قدرت در مدرسه

امروزه در اكثر جوامع كودكان حداقل چندين سال به مدرسه مي روند. در اكثر جوامع مرفه تر دوران مدرسه ممكن است بيش از بيست سال از عمر يك فرد جوان را در برگيرد. در مدرسه كودك برنامه ريزي ذهني خود را بيشتر گسترش مي دهد. معلمان وهمشاگردي ها ارزش هاي ديگري را به عنوان بخشي از فرهنگي كه به آن افتخار مي كنند به فرد القاء مي نمايند. اين يك سؤال است كه سيستم آموزشي تا چه ميزان مي تواند در جامعه تغيير ايجاد نمايد؟ آيا مدرسه مي تواند به ارزش هايي كه در جامعه وجود ندارد يا به طور ناآگاهانه به تقويت آنچه در جامعه وجود دارد بپردازد؟ به هر حال در مقايسه اي كه از مدارس جوامع انجام شد الگوهاي مشابه تفاوت هاي مشاهده شده در خانواده ها ديده شد. نقش دوگانه والد- فرزند به وسيله نقش دوگانه معلم- دانش آموز جايگزين گرديده اما ارزش هاي پايه اي ورفتارها از يك حوزه به حوزه اي ديگر انتقال يافته بود. والبته، اغلب بچه مدرسه اي ها بيشتر وقت شان را در خانواده سپري مي كنند.

در وضعيت فاصله قدرت بالا نابرابري والد- فرزند با نابرابري معلم- شاگرد برحسب نياز به وابستگي كه در ذهن دانش آموزي تثبيت شده است ادامه مي يابد. با معلمان با احترام رفتار مي شود (حتي با معلمان مسن تر بيشتر از جوان ها) دانش آموزان ممكن است مجبور باشند زماني كه آنها وارد مي شوند برخيزند. فرآيند آموزشي معلم محور است. معلمان مسيرهاي عقلايي كه بايستي دنبال شوند را مشخص مي سازند. تصور مي شود كه در كلاس بايستي نظم ومقررات سختي وجود داشته باشد ومعلم بايستي آغازگر تمامي ارتباطات باشد.

در وضعيت فاصله قدرت كم معلمان با دانش آموزان اساساً به طور همسان با خود رفتار مي نمايند و مي پذيرند كه دانش آموزان همسان با دوستان خود با آنها رفتار نمايند. معلم هاي جوان تر برابرتر هستند وبنابراين معمولاً بيشتر مورد علاقه هستند. فرآيند آموزشي دانش آموز محور مي شود وبه نوآوري توسط دانش آموزان اهميت مي دهد. از دانش آموزان انتظار مي رود مسيرهاي عقلايي خود را پيدا نمايند.

# 4-1-6-2- فاصله قدرت در محيط كار

اغلب افراد زندگي كاري شان را در اوج جواني شروع مي نمايند، يعني بعد از زماني كه تجربياتي را در خانواده ومدرسه كسب نموده اند.

نقش والد- بچه ومعلم- دانش آموز اكنون به وسيله نقش كارفرما- زيردست جايگزين گرديده است، وتعجبي ندارد كه طرز تلقي ها نسبت به والدين، به ويژه پدران ونسبت به معلمان كه بخشي از برنامه ذهني ما هستند به كارفرمايان منتقل مي شود.

در وضعيت فاصله قدرت بالا مافوق ها وزيردستان همديگر را نابرابر در نظر مي گيرند، سيستم سلسله مراتب مبناي اين نابرابري موجود مي باشد. سازمان هاي متمركز از نظر قدرت تا حد ممكن در دست چند نفر مي باشند زيردستان انتظار دارند كه به آنها بگويند چه كاري بايد انجام دهند. تعداد زيادي پرسنل نظارتي وجود دارند كه از ساختارهاي بلند سلسله مراتبي به يكديگر گزارش مي دهند: سيستم هاي حقوقي شكاف هاي وسيعي بين افراد بالايي وپاييني سازمان نشان مي دهند. كارگران به نسبت فاقد تحصيلات هستند وكار يدي جايگاه بسيار پايين تري نسبت به كار دفتري دارد. مافوق ها داراي قوانين حمايتي هستند وقرار دادهاي بين مافوق ها وزيردستان به نظر مي رسد كه به نفع مافوق ها مي باشند. يك كارفرماي ايده آل از ديدگاه زيردستان يك آدم مستبد خيرخواه يا يك پدر خوب مي باشد. پس از تجربياتي با پدران بد، آنها ممكن است از نظر ايدئولوژيكي اقتدار كارفرما را كاملاً نپذيرند، در صورتي كه در عمل آن را مي پذيرند.

در شرايط فاصله قدرت كم زيردستان ومافوق هايشان تقريباً با همديگر به صورت برابر رفتار مي نمايند: سيستم سلسله مراتبي صرفاً نابرابري نقش ها را مي رسانند وبراي متقاعد شدن ايجاد شده اند، ونقش ها ممكن است تغيير يابند، به نحوي كه شخصي كه امروز زيردست من مي باشد ممكن است فردا كارفرماي من باشد.

سازمان ها نسبتاً غير متمركز هستند، وداراي هرم هاي مسطح وتعداد محدودي پرسنل نظارتي مي باشند. فاصله حقوقي بين شغل هاي بالا وپايين تقريباً كوچك مي باشد، كارگرها كاملاً شايسته هستند وشغل هايي كه نيازمند مهارت هاي بالا دستي هستند نسبت به شغل هاي دفتري با مهارت پايين در جايگاه بالاتري قرار دارند. امتيازات ويژه براي بالا دستي ها اساساً نامطلوب است وهمگان بايستي از پاركينگ، سرويس بهداشتي وبوفه يكساني استفاده نمايند. زيردستان بايستي به راحتي به مافوق ها دسترسي داشته باشند وكارفرماي ايده آل يك دموكرات داراي منابع مي باشد (وبنابراين مورد احترام هم باشد) انتظار مي رود با زيردستان قبل از اتخاذ هر تصميمي كه بر كارشان تأثير گذار است مشورت شود اما آنها بايستي بپذيرند كه كارفرما تصميمات نهايي را اخذ خواهد نمود( فرهنگي ،1386،67)1 .

## جدول (1-2) تفاوت هاي كليدي ميان جوامع با فاصله قدرت كم وزياد

الف: هنجارهاي عمومي، خانواده، مدرسه ومحيط كاري

|  |  |
| --- | --- |
| **فاصله قدرت كم** | **فاصله قدرت زياد** |
| نابرابري بين افراد بايد به حداقل برسد | نابرابري ميان افراد پذيرفته شده ومطلوب است |
| بين افراد ضعيف وافراد قوي تر بايستي تا حدودي وابستگي متقابل وجود داشته باشد ودارد. | افراد ضعيف تر بايستي به افراد قوي تر وابسته باشند:درعمل، افراد ضعيف تر بين وابستگي ووابستگي متقابل حالت قطبي به خود مي گيرند. |
| والدين با بچه ها هم تراز با خودشان رفتار مي نمايند. | والدين به بچه ها اطاعت را مي آموزند. |
| بچه ها با والدين هم تراز با خودشان رفتار مي نمايند. | بچه ها با والدين با احترام رفتار مي كنند. |
| معلمان از دانش آموزان در كلاس انتظار نوآوري دارند. | از معلمان انتظار مي رود همه نوآوري ها را در كلاس انجام دهند. |
| معلم ها متخصصيني هستند كه حقايق غير شخصي را منتقل مي كنند. | معلم ها مرشدهايي هستند كه دانش شخصي را منتقل مي نمايند. |
| دانش آموزان با معلم هايشان هم تراز با خودشان رفتار مي نمايند. | دانش آموزان با معلمان با احترام رفتار مي نمايند. |
| افراد با تحصيلات بالاتر نسبت به افرادي كه تحصيلات پايين تري دارند ارزش هاي استبدادي كم تري دارند. | هر دوي افراد تحصيل كرده وآنهايي كه تحصيلات پايين تري دارند تقريباً ارزش هاي استبدادي يكساني نشان مي دهند. |
| سلسله مراتب در سازمان ها ابزاري براي نابرابري در نقش ها مي باشد وبه منظور متقاعد نمودن ايجاد شده اند. | سلسله مراتب در سازمان ها منعكس كننده نابرابري موجود ميان بالا دستي وپايين دستي ها مي باشد. |
| تمركز زدايي رايج است. | تمركز گرايي رايج است. |
| اختلاف اندكي از نظر حقوقي بين افراد بالا وپايين سازمان وجود دارد. | اختلاف زيادي از نظر حقوقي بين افراد بالا وپايين سازمان وجود دارد. |
| زيردستان انتظار دارند با آنها مشورت شود. | زيردستان انتظار دارند به آنها گفته شود چه كاري انجام دهند. |
| كارفرماي ايده آل يك شخص دموكرات با تدبير است | كارفرماي ايده آل يك فرد مستبد خير خواه يا يك پدر خوب است. |
| مزاياي از قبل تعيين شده (امتيازات ويژه) ومزاياي نمادين ناپسند است. | مزاياي از قبل تعيين شده (امتيازات ويژه) ومربوط به جايگاه هم مورد انتظار ومهم رايج است. |

# 5-1-6-2- فاصله قدرت و دولت

يك مورد ديگر كه به همين شكل تحت تأثير قرار مي گيرد رابطه دولت- شهروند مي باشد. اين موضوع بلافاصله براي هر فردي كه اخبار جهان را به صورت تيتروار مي خواند روشن مي شود كه از كشورهاي با تفاوت هاي فاصله قدرت ميان دولت ها و شهروندان به شكلي بسيار متفاوت از سايرين برخورد مي نمايند و عقايد حاكم نوع روشهاي مطلوب پرداختن به اين تفاوت هاي قدرت را مشخص مي سازند.

در شرايط فاصله ي قدرت زياد،قدرت يك حقيقت پايه اي اجتماع مي باشد كه انتخاب ميان خوب و بد را پيش بيني مي نمايد و حقانيت قدرت مشخص نمي باشد.قدرت ممكن است بر حقيقت غالب شود.اين يك اظهار نظر قوي است كه به ندرت به اين شكل ارائه مي شود،اما چيزي است كه در رفتار افراد قدرتمند و مردم معمولي منعكس مي شود.يك قانون نانوشته اي وجود دارد كه مي گويد نظمي از نابرابري دراين جهان وجود داردوهر كسي جايگاه خاص خود را دارد. يك چنيني نظمي نيازهاي افراد را به وابستگي ارضاء مي نمايد واحساس امنيت را به افراد قوي وضعيف تر مي دهد.

# 6-1-6-2- فاصله قدرت و عقايد

والدين، معلم ها، مديران و حكمرانان همگي بچه هاي فرهنگ خودشان هستند، به نوعي آنها پيرو خود مي باشند و رفتارشان صرفاً زماني قابل درك است كه بتوان برنامه ريزي ذهني بچه ها، دانش آموزان، زيردستان و افراد آها را درك نمود. به هر حال، نه تنها علماي اين جهان بلكه متفكران نيز بچه هاي يك فرهنگ مي باشند.

در جامعه با فاصله قدرت كم، احساسي قالب است كه استفاده از قدرت بايستي مبتني بر قانون بوده و بر قضاوت بين خوب و بد نيز استوار باشد. نابرابري اساساً نامطلوب به نظر مي رسد، اگرچه غير قابل اجتناب مي باشد بايستي به وسيله ابزارهاي سياسي به حداقل برسد. قانون بايستي تضمين نمايد كه همه ي افراد بدون توجه به جايگاه شان داراي حقوق برابري مي باشند. قدرت، ثروت و جايگاه نياز نيست كه با هم وجود داشته باشند، حتي اگر با هم وجود نداشته باشند مطلوب تر مي باشد. سمبل هايي كه مربوط به جايگاه هستند باعث بدگماني نسبت به صاحبان قدرت مي شوند و رهبران ممكن است جايگاه غير رسمي شان را با نفي سمبل هاي رسمي ارتقاء بخشند: مثلاً وزير با وسيله نقليه عمومي سركار برود( فرهنگي ،1386،69)1.

منابع اصلي قدرت جايگاه رسمي تخصص ها و توانايي فرد براي اعطا پاداش هستند. افتراها معمولاً به معناي پايان كار راه سياسي مي باشند. انقلاب ها مرسوم نيستند؛ سيستم به وسيله روش هاي اصلاح طلبانه تغيير مي يابد بدون اينكه نيازي به سرنگون شدن آنها با قدرت باشد. خشونت به ندرت در سياست هاي محلي رخ مي دهد. كشورهايي با سيستم هاي ارزشي فاصله قدرت پايين معمولاً داراي دولت هاي كثرت گرا هستند كه به آرامي از يك حزب يا ائتلاف به حزب يا ائتلافي ديگر برمبناي نتايج انتخاباتي واگذار مي شوند. طيف هاي سياسي در چنين كشورهايي معمولاً يك مركزيت قوي و بال هاي چپ وراست ضعيفي را نشان مي دهد. درآمدها با نابرابري كمتري نسبت به كشورهاي با فاصله قدرت زياد توزيع مي شوند سيستم مالياتي موجبات توزيع مجدد درآمد را فراهم مي آورد و درآمد پس از ماليات در مقايسه با قبل از آن از برابري بيشتري برخوردار است. اتحاديه هاي كارگري مستقل بوده و كمتر جهت گيري سياسي و ايدئولوژيك داشته ودر موضوعات عملي مبتني بر نظر بيش از نيمي از اعضا اقدام مي نمايند. ( همان منبع)

## جدول (2-2) تفاوت هاي كليدي جوامع با فاصله قدرت كم و زياد

ب: سياست ها وعقايد

|  |  |
| --- | --- |
| **فاصله قدرت كم** | **فاصله قدرت زياد** |
| استفاده از قدرت بايستي قانوني شود و بايستي بر اساس معيار خوب يا بد بودن اعمال شود | قدرت بايستي بر حق باشد: هركسي كه قدرت دارد خوب و حق مي باشد. |
| مهارت ها، ثروت، قدرت و جايگاه نياز نيست كه با هم وجود داشته باشد | مهارت ها، ثروت، قدرت و جايگاه بايستي با هم وجود داشته باشد. |
| طبقه متوسط بزرگ مي باشد | طبقه متوسط كوچك مي باشد. |
| همه بايستي حقوق يكساني داشته باشند | افراد قوي امتيازاتي دارند |
| افراد قوي سعي مي نمايند ضعيف تر را آنچه كه هستند جلوه كنند. | افراد قوي سعي دارند تا حد ممكن مؤثر به نظر آيند. |
| قدرت مبتني بر جايگاه رسمي، تخصص و توانايي اعطاي پاداش مي باشد. | قدرت مبتني بر خانواده يا دوستان، كاريزما، و توانايي اعمال زور |
| روش تغيير سيستم سياسي به وسيله تغيير قوانين مي باشد(اصلاح) | روش تغيير سيستم سياسي به وسيله تغيير افرادي كه در راس حاكميت هستند صورت مي گيرد (انقلاب) |
| استفاده از خشونت در سياست هاي محلي بسيار نادر مي باشد. | تعارضات سياسي محلي به تدريج به خشونت مي گرايد. |
| حكومت هاي كثرت گرا مبتني بر نتيجه راي اكثريت | حكومت هاي استبدادي يا گروه هاي خاص(اغنيا) مبتني بر انتخاب بين خودشان است(داخلي) |
| طيف سياسي نشان دهنده مركزيت قوي و بال هاي راست و چپ ضعيف مي باشد. | طيف سياسي نشان دهنده مركزيت ضعيف و بال هاي قوي مي باشد |
| تفاوت هاي اندك درآمدي در جامعه، درآمدهايي بالاتر به وسيله سيستم مالياتي كاهش مي يابد | تفاوت هاي فاحش درآمدي در جامعه، درآمدهاي بالاتر به وسيله سيستم مالياتي افزايش مي يابد. |
| مذاهب رايج و سيستم هاي فلسفي بر برابري تأكيد دارند. | مذاهب رايج و سيستم هاي فلسفي سلسله مراتب و طبقه بندي را مورد تأكيد قرار مي دهند. |
| ايدئولوژي سياسي رايج بر تقسيم قدرت تأكيد داشته و آن را اعمال مي نمايند. | ايدئولوژي هاي سياسي رايج بر تنازع قدرت تأكيد داشته و آن را اعمال مي نمايند. |
| تئوري هاي بومي مديريت بر نقش كاركنان تمركز دارند | تئوري هاي بومي مديريت بر نقش مديران تأكيد دارند. |

# 2-6-2- فردگرايی/ جمع گرايی در جامعه

شمار زيادي از مردم در دنياي ما در جوامعي زندگي مي كنند كه نفع گروه را بر منافع فردي ارجح مي دانند. ما اين جوامع را ((جمع گرا )) مي ناميم، اين كلمه براي بسياري از خوانندگان يك معناي ضمني سياسي دارد، اما در اينجا به مفهوم سياسي به كار برده نمي شود، آن به قدرت دولت در برابر فرد اشاره ندارد بلكه به قدرت گروه مربوط مي شود.

اولين گروه در زندگي ما خانواده اي است كه در آن متولد مي شويم. به هرحال ساختار خانواده ها در جوامع مختلف با هم متفاوت مي باشند. در اغلب جوامع جمع گرا خانواده اي كه بچه در آن بزرگ مي شود دربرگيرنده افرادي است كه در كنار هم زندگي مي نمايند.نه فقط والدين و ساير فرزندان بلكه به عنوان مثال پدربزرگ ها، مادربزرگ ها، عموها، دايي ها، عمه ها، خاله ها، خدمتكاران و ساير هم خانه اي ها را در برمي گيرد. اين نوع خانواده در مردم شناسي (انسان شناسي) فرهنگي به نام خانواده گسترده معروف است.

قليت اندكي از مردم دنياي ما در جوامعي زندگي مي كنند كه منافع فرد را بر منافع گروه مقدم مي دارند، جوامعي كه آن را فردگرا مي نامیم. فردگرايي به جوامعي اطلاق مي شود كه روابط بين افراد بسيار سست مي باشد: از هرفرد انتظار مي رود صرفاً به فكر خود و خانواده اش باشد. در طرف مقابل جمع گرايي به جوامعي اطلاق مي شود كه افراد پس از تولد، به گروه هاي قوي و منسجمي وابسته هستند كه در تمام طول زندگي در عوض حفظ وفاداري از طرف آن گروه ها حمايت مي شوند.

درجات فردگرايي بين كشورها كاملاً متفاوت مي باشند همان طوري كه در بين افراد نيز متفاوت هستند. بنابراين مهم است كه كشورها را براساس امتيازات نمونه هاي شان مقايسه نماييم.

# 1-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در ارتباط با شغل

در مشاغل زماني كه (( زمان شخصي)) مهم تر به حساب مي آيد (( چالش)) اهميتش كمتر ديده مي شود در حالي كه در كشورها هر دو مورد يكديگر را تقويت مي كنند.

دو ويژگي مهم كه مي تواند براي تمايز بين مشاغل به كار برده شوند (( دروني)) در مقابل بيروني مي باشد. اين كلمات به چيزهايي كه در يك شغل در فرد ايجاد انگيزه مي نمايد مربوط مي شوند، خودكار( مشاغلي كه به صورت دروني انگيزش ايجاد مي كنند) يا شرايط و پاداش هاي مادي فراهم شده (به صورت بيروني در مشاغل انگيزش ايجاد مي نمايند.)

افراد شاغل در مشاغلي كه نيازمند تحصيلات بالاتر هستند تمايل دارند امتياز بالاتري به اهميت عناصر دروني بدهند در حالي كه افراد در جايگاه هاي پايين تر، در مشاغل با تحصيلات پايين عناصر بيروني را ترجيح مي دهند. تمايز بيروني- دروني، زماني كه براي تمايز بين فرهنگ هاي حرفه اي مفيد است، براي مقايسه كشورها مناسب نمي باشند.

# 2-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در خانواده

يك همبستگي بين ميزان جمع گرايي يك جامعه كه به وسيله شاخص فردگرايي اندازه گيري شده وتمايل بچه ها براي سهيم شدن در شغل پدران شان وجود دارد.

در جوامع فردگراتر تغييرات بزرگ تر هستند و بچه هاي پدراني كه در مشاغل دستي مشغول فعاليت هستند به سمت مشاغل غير دستي مي روند و برعكس. در جوامع جمع گراتر اين امر به ندرت اتفاق مي افتد، يك پيامد آشكار آن اين است كه پسرها در جو گسترده خانواده باقي مي مانند. بچه اي كه در ميان تعداد زيادي از بزرگ ترها، همقطاران و ارشدها رشد مي نمايد، به طور طبيعي بسيار بيشتر از فرزندي كه در خانواده هسته اي بزرگ مي شود، خودش را جزئي از ((ماً)) تصور مي نمايد: بچه يك خانواده گسترده در طول روز يا شب به ندرت تنها مي ماند.

در يك وضعيت ارتباطي مداوم و فشرده اجتماعي حفظ هارموني با محيط اجتماعي يك مزيت كليدي است كه در خانواده به ساير حوزه ها گسترش يافته است. در جمع گراترين فرهنگ ها مواجهه مستقيم با يك شخص ديگر، گستاخي و ناپسند مي باشد. كلمه ((نه)) به ندرت مورد استفاده قرار مي گيرد زيرا كه گفتن((نه)) يعني يك مقابله : ((حق با شماست)) يا اينكه ((ما درباره آن فكر مي كنيم)) نمونه هايي از روش هاي مؤدبانه رد نمودن يك درخواست هستند. در يك طريق مشابه، كلمه ((بله)) نبايستي به عنوان يك تأييديه ديده شود، بلكه صرفاً خط ارتباطي را حفظ مي نمايد.((بله من شما را درك مي كنم.)) معناي اين كلمه در كشور ژاپن مي باشد.(همان منبع)

# 3-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در مدرسه

رابطه بين فرد وگروه كه در ساليان اوليه زندگي در زهن خودآگاه بچه در خانواده ايجاد شده است در مدرسه بيشتر توسعه يافته و تقويت مي شود. اين موضوع در رفتار كلامي كاملاً قابل رؤيت مي باشد. در زمينه همكاري توسعه اي، غالباً اتفاق مي افتد كه معلماني از فرهنگ هاي فردگراتر به محيط هاي جمع گراتر مي روند. يك شكايت ويژه اين قبيل معلمان اين است كه دانش آموزان حتي هنگامي كه معلم سؤالي را در كلاس مطرح مي نمايد صحبت نمي كنند، براي دانش آموزاني كه خود را عضو يك گروه تصور مي نمايند، صحبت كردن بدون تأييد گروه، كاري غير منطقي مي باشد، اگر معلم از دانش آموزان بخواهد كه صحبت كنند، او بايستي شخصاً يك دانش آموز را مورد خطاب قرار دهد.

دانش آموزان فرهنگ جمع گرا از صحبت كردن در يك گروه بزرگ تر بودن حضور معلم دچار ترديد مي شوند، به ويژه اگر اين گروه ها از افراد نسبتاً غريبه تر تشكيل شده باشند، يعني اعضايي خارج از گروه خودي. اين ترديد و تأمل در گروه هاي كوچك تر كاهش مي يابد.من، شخصاً زماني كه در يك كلاس جمع گرا درس مي دادم از دانشجويان خواستم صندلي هاي شان را برگردانند و گروه هاي سه نفره تشكيل دهند و با اين عمل مشاركت بالايي را به دست آوردم.

من از دانشجويان خواستم در مورد يك سؤال، پنج دقيقه صحبت نمايند و تصميم بگيرند كه چه كسي پاسخ هاي مشترك آنها را به كلاس ارائه نمايد. بدين وسيله دانشجويان فرصتي براي توسعه پاسخ هاي گروهي و احساس آرامش كه در جلوي كلاس صحبت مي كردند به دست آورند. زيرا آنها به عنوان نماينده يك گروه كوچك عمل مي نمودند. من متوجه شدم كه در تمرينات بعدي دانشجويان سخنگوي گروه شان را به صورت چرخشي انتخاب مي نمودند. قرار دادن نوبت در فعاليت هاي گروهي عادتي است كه در بسياري از فرهنگ هاي جمع گرا وجود دارد.

در يك جامعه فردگرا، واگذاري وظايف و تكاليف مشترك براي شكل گيري گروه هاي جديد نسبت به جوامع جمع گرا به سادگي انجام مي پذيرد. در خصوص اين مورد آخر، دانش آموزاني كه با معلمان يا ساير كادر رسمي مدرسه داراي يك زمينه نژادي يا خانوادگي يكساني هستند رفتاري مبتني بر اين پيش زمينه را ترجيح خواهند داد.در جوامع فردگرا اين موضوع جانبداري قومي بوده و به شدت غيراخلاقي مي باشد اما در محيط جمع گرا، اگر با اعضاي گروه خود بهتر از ديگران رفتار نشود امري غيراخلاقي مي باشد( فرهنگي ،1386،70)1 .

# 4-2-6-2- فردگرايي و جمع گرايي در محيط كار

از افراد استخدام شده در يك فرهنگ فردگرا انتظار مي رود بر طبق علاقه خودشان عمل نمايند، و كار بايستي به شكلي سازماندهي شود كه با منافع شخصي و منافع كارفرما سازگار باشد. كارگران به عنوان انسان هاي اقتصادي در نظر گرفته مي شوند يا به عنوان افرادي با تركيبي از نيازهاي اقتصادي و رواني، اما در هر صورت افرادي هستند كه نيازهاي خاص خود را دارند.

در يك فرهنگ جمع گرا، يك كارفرما هرگز يك نفر مستقل را استخدام نمي كند بلكه فردي متعلق به يك گروه را استخدام مي كند. فرد استخدام شده بر اساس منفعت گروه اش عمل مي كند، كه ممكن است با منفعت خودش منطبق بوده و يا اينكه انطباق نداشته باشد، تحت الشعاع قرار دادن منافع خود براساس منافع گروه ها انتظارات طبيعي يك چنين جامعه اي مي باشد اغلب درآمدها بايستي بين بستگان تقسيم شود.

در فرآيند استخدامي در يك جامعه جمع گرا هميشه متعلق بودن به گروه، لحاظ مي گردد. معمولاً همه كارفرمايان سعي مي كنند در درجه اول اقوام و بستگان را استخدام نمايند هر چند كه ساير افراد نيز به وسيله شركت به كار گرفته مي شوند. استخدام افراد از يك خانواده كه شخص آنها را مي شناسد ريسك ها را كاهش مي دهد.

همچنين بستگان نيز دلواپس آبروي خانوادگي هستند و به اصلاح رفتار غلط اعضا كمك مي نمايند. در جامعه فردگرا، روابط خانوادگي در محيط كار نامطلوب در نظر گرفته مي شوند وممكن است به قوم گرايي وتعارض منافع منجر گردد. برخي از شركت ها قانوني دارند كه اگر 2 نفر از كاركنان با هم ازدواج نمايند يكي از آنها بايستي شركت را ترك نمايد.

در عمل طيف وسيعي از انواع روابط ميان كارمند- كارفرما در جوامع فرد گرا وجمع گرا وجود دارد. در برخي از جوامع جمع گرا كارفرماياني وجود دارند كه فرم اجتماعي رفتار با كارمندان را به عنوان اعضاي يك گروه نمي پذيرند اما در عوض كاركنان نيز به آنها وفاداري نشان نمي دهند. اتحاديه هاي كارگري در چنين مواردي ممكن است سازمان كاري را با يك ((درون گروهي)) احساسي جايگزين نمايند وسپس تعارضات شديدي بين مديريت واتحاديه بوجود مي آيد، همانند آنچه در بخش هايي از هند وجود دارد. كارفرماياني در برخي از جوامع فرد گرا وجود دارند كه انسجام قوي گروهي را با كاركنانشان ايجاد مي نمايند. با همان موازنه حمايت- وفاداري كه هنجار واستاندارد جوامع جمع گرا مي باشد. فرهنگ هاي سازماني تا حدودي از نرم افزارهاي اكثريت انحراف داشته ويك مزيت رقابتي را از ريشه هاي آن بدست مي آورند.

مديريت در يك جامعه فردگرا، مديريت افراد مي باشد. زيردستان مي توانند به صورت فردي برانگيخته شوند. اگر مشوق ها وپاداش ها ارائه شوند مي توانند با عملكرد فردي مرتبط گردند. مديريت در يك جامعه جمع گرا، مديريت گروه ها مي باشد. حدودي كه افراد از نظر احساسي واقعاً احساس انسجام با يك گروه كاري را دارند ممكن است از موقعيتي به موقعيت ديگر متفاوت باشد. تفاوت هاي قومي وديگر تفاوت هاي درون گروهي در گروه كاري نقشي در فرآيند انسجام بازي مي كنند ومديران يك فرهنگ جمع گرا تا حدود زيادي به اين عوامل مقيد وپاي بند هستند. آن غالباً احساس خوبي براي قرار دادن افرادي از يك زمينه قومي يكسان در يك دسته ايجاد مي نمايد، اگر چه مديراني كه برنامه ريزي ذهني آنها مبتني بر فردگرايي مي باشد اين موضوع را خطرناك تلقي مي نمايند وسعي مي كنند كه برعكس آن عمل نمايند. اگر گروه كاري به عنوان يك گروه دروني عمل نمايد، پاداش ها ومشوق ها بايستي به گروه داده شوند نه به افراد.

در كشورهاي داراي فرهنگ فردگرايي طبقه متوسط وخرده فرهنگ هاي ناحيه اي روستايي بعضي اوقات عناصر جمع گرايي را قوياً حفظ مي نمايند. موارد استعمال مشابهي در خصوص اقليت هاي كارگري مهاجري كه در برخي از صنايع در ميان نيروي كار در برخي از كشورها اكثريتي را شكل مي دهند ديده مي شود. درچنين مواردي يك تعارض فرهنگي بين مديران وكارگزاران اقليت يا ناحيه اي به وجود مي آيد.

اين تعارض خودش را در ميان چيزهاي ديگر كه نهايت تأمل مديريت براي استفاده از مشوق هاي گروهي را در اين موارد، زماني كه آنها تنها چيزهايي هستند كه واقعاً با فرهنگ گروه كاري تناسب دارند، نشان مي دهد(انقلاب)

## جدول (3-2) تفاوت هاي كليدي ميان جوامع جمع گرا وفردگرا

الف: هنجارهاي عمومي، خانواده، مدرسه، محيط كار

|  |  |
| --- | --- |
| **جمع گرايي** | **فردگرايي** |
| افراد در خانواده هاي گسترده يا درون ديگر گروه هايي كه از آنها در عوض وفاداري حمايت مي نمايند به دنيا مي آيند. | هر فردي به شيوه اي بزرگ مي شود كه صرفاً به دنبال مراقبت از خودش وخانواده بلافصل ش مي باشد. |
| هويت مبتني بر شبكه ي اجتماعي است كه فرد به آن تعلق دارد. | هويت مبتني بر فرد |
| بچه ها ياد مي گيرند كه براساس شرايط ((ما)) فكر نمايند. | بچه ها مي آموزند كه براساس شرايط ((من)) فكر كنند. |
| هارموني بايستي هميشه حفظ شود واز رويارويي هاي مستقيم پرهيز شود. | بيان انديشه وافكار شخصي، ويژگي يك فرد صادق مي باشد. |
| زمينه هاي ارتباطي بسيار بالا | زمينه هاي ارتباطي بسيار كم |
| قانون شكني منجر به شرمساري واز دست رفتن وجهه فرد وگروه مي شود. | قانون شكني منجر به گناهكار شدن واز دست رفتن احترام فرد مي شود. |
| هدف آموزش يادگيري براي كاربرد مي باشد. | هدف آموزش يادگيري براي يادگيري مي باشد. |
| ديپلم ها مدخلي را براي رسيدن به گروه هايي با جايگاه بالاتر فراهم مي آورند. | ديپلم ها سبب افزايش ثروت اقتصادي واحترام فردي مي شوند. |
| رابطه كارفرما- كارمند با توجه به شرايط اخلاقي تصور مي شود، همانند يك رابطه خانوادگي. | قرارداد مبتني بر منافع متقابل مي باشد. |
| در اتخاذ تصميمات مربوط به استخدام وارتقاء كاركنان ((درون گروهي)) مدنظر قرا مي گيرد. | تصميمات مربوط به استخدام وارتقاء صرفاً مبتني بر مهارت ها وقوانين مي باشد. |
| مديريت، مديريت گروه ها مي باشد. | مديريت، مديريت افراد مي باشد. |
| رابطه مقدم بر وظيفه مي باشد. | وظيفه مقدم بر رابطه مي باشد. |

# 5-2-6-2- فردگرايي، جمع گرايي وعقايد

جوامع فردگرا نه تنها فرد گرايي را اعمال مي نمايند بلكه آن را برساير برنامه ريزي هاي ذهني ترجيح مي دهند. اغلب آمريكايي ها تصور مي كنند كه فردگرايي خوب مي باشد وريشه در عظمت كشورشان دارد. از طرف ديگر، آخرين رهبر چين مائو تسه تانگ[[6]](#footnote-6) فردگرايي را زشت توصيف مي نمايد. او فردگرايي وليبراليسم را نوعي خودخواهي ومخالف اصول ونظم مي داند. اين دو مورد ثابت مي كردند افراد منافع شخصي را برمنافع گروهي ترجيح دهند يا به سادگي همه چيز را به چيزهاي خاص فرد اختصاص مي دهند.

اقتصاد به عنوان يك رشته علمي در قرن هجدهم در انگليس پديدار شد: در ميان پدران اين علم آدام اسميت[[7]](#footnote-7) (1790- 1723 ) برجسته ومشهور بود. اسميت فرض نمود كه تعقيب منافع شخصي به وسيله افراد از طريق يك ((دست نامرئي))[[8]](#footnote-8) منجر به حداكثر شدن ثروت ملل خواهد شد. اين يك عقيده بسيار فردگرا از كشوري كه امروزه نيز امتيازش در فردگرايي در حد بسيار بالايي است مي باشد. اقتصاد به عنوان يك معلم فردگرا باقي مانده است واغلب نويسندگان پيشرو آن از كشورهاي بسيار فردگراي انگليس وآمريكا مي باشند. به هر حال، به خاطر مفروضات فردگرايي كه اقتصاد برآنها استوار است، تئوري هاي اقتصادي كه در غرب توسعه وبسط داده مي شوند احتمال كاربرد آنها در جوامعي كه درآنها منافع جمع برمنافع فردي ارجحيت دارد بسيار ضعيف مي باشد. متأسفانه تعداد اندكي تئوري بديل براي اعمال در اقتصاد جوامع جمع گرا وجود دارد.

## جدول( 4-2) تفاوت هاي كليدي ميان جوامع فردگرا وجمع گرا

ب: سياست ها وعقايد

|  |  |
| --- | --- |
| **جمع گرا** | **فردگرا** |
| - منافع جمع برمنافع فردي ارجح مي باشد. | - منافع فردي بر منافع جمع ارجح است. |
| - زندگي خصوصي به وسيله گروه ها تهديد مي شود. | - هر كسي يك حريم خصوصي دارد. |
| - عقايد از قبل توسط اعضاي گروه تعيين مي شوند. | - از هر كسي انتظار مي رود كه عقيده اي خصوصي داشته باشد. |
| - قوانين وحقوق بنابر گروه متفاوت هستند. | - قوانين و حقوق براي همه يكسان هستند. |
| - توليد ناخالص ملي پايين. | - توليد ناخالص ملي بالا. |
| - نقش غالب دولت در سيستم اقتصادي | - نقش محدود دولت در سيستم اقتصادي. |
| - اقتصاد مبتني بر منافع جمعي. | - اقتصاد مبتني بر منافع فردي. |
| - قدرت سياسي توسط منافع گروه ها اعمال مي شود. | - قدرت سياسي توسط رأي دهندگان اعمال مي شود. |
| - مطبوعات به وسيله دولت كنترل مي شوند. | - آزادي مطبوعات. |
| - تئوري هاي اقتصادي وارداتي كه بسيار نامرتبط اند زيرا قادر به برآورده نمودن منافع جمعي وخصوصي نيستند. | - تئوري هاي بومي اقتصادي مبتني بر تعقيب منافع فردي. |
| - ايدئولوژي هاي برابر بر ايدئولوژي هاي آزادي فردي غالب هستند. | - ايدئولوژي هاي آزادي فردي بر ايدئولوژي هاي برابري غالب هستند. |
| - هارموني وسازگاري در جامعه اهداف نهايي اند هستند. | - خودشكوفايي فردي يك هدف نهايي مي باشد. |

**مقايسه مدل هاي هافستده – گري – مك كيون[[9]](#footnote-9) و ترنر و ترامپنرز[[10]](#footnote-10)**

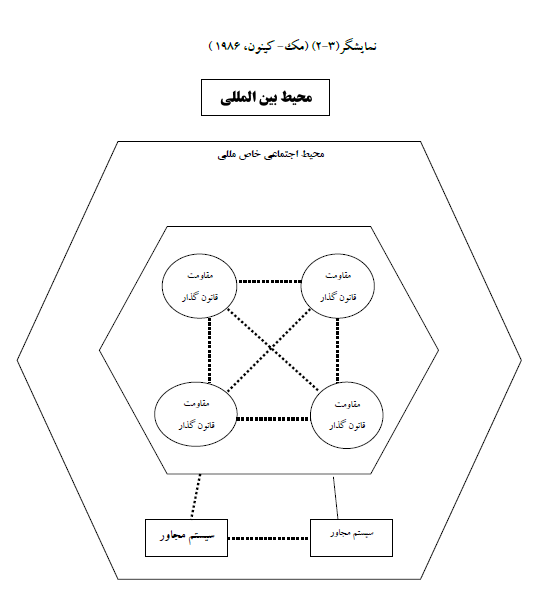


### 

### نمودار 1-2 مدل هافستده

### 

### نمودار 2-2 مدل گري



### نمودار 3-2 مدل مك كيون

# 7-2- مدلهای بررسی تغييرات حسابداری

# 1-7-2- مدل مك- كينون

مك- كينون براساس نظريه سيستم هاي اجتماعي وكار اسميت[[11]](#footnote-11) يك مدل نظري به منظور مطالعه توسعه وتحول حسابداري در يك زمينه تاريخي ارائه كرد. چهارچوب مذكور در نمايشگر ارائه شده است.در اين چهارچوب با نام «چهارچوب برون- منشاء اصلاح شده» مقررات حسابداري مالي وگزارشگري شركتي به عنوان اجزاي متشكله يك سيستم اجتماعي ديده شده است كه فرمول بندي واجراي آن توسط واحدهاي اجتماعي با هدف انجام وظايف صورت مي گيرد.

سيستم حسابداري شامل مقامات مجازي است كه وظيفه قانون گذاري را بر عهده دارند وبه عنوان يك سيستم مجزا، ولي به صورت جزئي از كل محيط ساختاري كشور مورد مطالعه ديده شده است واز اين رو توسط ساير سيستم هاي اجتماعي نظير سيستم مالي احاطه شده وبا آنها در تعامل است. نهايتاً اينكه فرهنگ كشور بر همه سيستم ونه فقط حسابداري اثر مي گذارد.

در مدل مذكور هم عناصر نظريه هاي برون- منشا وهم درون- منشا، در يك قالب تركيب مي شوند وسعي مي شود بر محدوديت هاي ذاتي هر رويكرد غلبه شود. لذا يك مدل برون- منشا اصلاح شده، پيشنهاد شده است كه در آن هم محرك هاي بيروني تغيير وهم پاسخ خاي دروني سيستم به نيروهاي تغيير دهنده قابل مطالعه است (عبدلی و رویایی ،1388،74)1.

اين مدل به منظور مطالعه تغيير حسابداري به كار مي رود كه بدين شكل تعريف مي شود: «توالي رويدادهايي كه طي دوره اي اززمان منجر به گذار در سيستم مورد مطالعه مي گردند. گذار عبارت از جايگزيني يا اصلاح ويژگي هاي قبلي موجود در سيستم است.» مك- كينون پنج تحول كليدي حسابداري را (با عنوان رويدادهاي منشا تحول كليدي) تعيين وآنها را در سه فاز تحليل كرد:

- فاز منشا : شامل رويدادهايي است كه سيستم را در راستاي تحول فعال مي كنند. اين رويدادها معمولاً در بيرون از سيستم قرار دارند .

- فاز اشاعه: شامل رويدادهايي است كه نيروهاي محرك تحول را با شرايط وفق مي دهند وآنها را در سيستم اشاعه مي دهند. اين رويدادها نيز معمولاً در خارج از سيستم جاي دارند.

- فاز عكس العمل : شامل رويدادهايي است كه پس از فاز اشاعه ودر نتيجه آن ايجاد مي گردند وبه عنوان تعديل كننده تأثير تحول تلقي مي گردند. اين رويدادها غالباً در درون سيستم جاي دارند.

سپس توصيفي از رويدادهاي محرك تحول را برحسب چهار جنبه مهم ارائه كرد:

- رويدادهاي مداخله گر: رويدادهاي محرك تحول هستند كه معمولاً از بيرون سيستم صادر مي شوند و ويژگي هاي قبلي سيستم را كنار مي زنند.

- فعاليت درون سيستمي: تعامل دروني همه سازه ها واشخاص ذينفع در درون سيستم اجتماعي مورد مطالعه است. اين نوع فعاليت ها، رويدادهايي را ايجاد مي كنند كه نشان دهنده پاسخ سيستم ها به محرك تحول هستند.

- فعاليت گذار سيستم ها: ارتباط اجتماعي بين محيط فرهنگي وسيستم مورد مطالعه را فراهم مي كند وبه تعاملات مداوم بين سيستم هاي مجاور وسيستم مورد مطالعه اشاره دارد.

- محيط: مجموعه اي از شرايط فرهنگي واجتماعي است كه هم سيستم مورد مطالعه هم سيستم هاي مجاور را در برمي گيرد.فرهنگ به عنوان عامل محيطي واحد ديده نشده است، كه فقط بر سيستم حسابداري تأثير مي گذارد، بلكه جزيي از محيط عمومي است كه بسيار پيچيده است وهمه سيستم هاي اجتماعي دردردون آن فعاليت مي كنند. با استفاده از اين چهارچوب اصلاح شده برون- منشا، مك-كينون به توصيف تغييرات مربوط به توسعه حسابداري ژاپن پرداخت.

با توجه به مباحث پيشگفته، مشاهده مي شود كه فرهنگ كشور، عاملي مهم تأثير گذار بر سيستم حسابداري كشور است. چهار چوب هافستده- گري به يك روش معمول در بررسي تأثير فرهنگ ب سيستم حسابداري مبدل شده است ومك كينون نيز چهارچوبي پيشنهاد كرد كه از طريق آن تأثير فرهنگ بر حسابداري از طريق بررسي تاريخي تحولات حسابداري قابل مطالعه است.

# 2-7-2- ابعاد ارزشهاي فرهنگي از ديدگاه ترنر وترامپنرز

ترنر وترامپنرز (1993) تحقيقي مشابه با تحقيق هافستده در 12 كشور انجام دادند. البته تمركز اصلي تحقيق آنان بر ارزشهاي زيربنايي فرهنگ در 7 كشور داراي نظام سرمايه داري (آمريكا، انگلستان، سوئد، هلند، آلمان، فرانسه وژاپن) بوده است. ترنر و ترامپنرز با تحقيق خود هفت ارزش فرهنگي براي جوامع سرمايه داري معرفي كردند كه به شرح زير است(عبدلی و رویایی ،1388،76)1.

* عام گرايي در برابر خاص گرايي
* تجزيه در برابر تركيب،
* فردگرايي در برابر جمع گرايي،
* درون مداري در برابر برون مداري ،
* توالي زماني در برابر تقارن زماني
* توجه به وضعيت اكتسابي در برابر توجه به وضعيت انتسابي افراد،
* برابري در برابرسلسله مراتب طبقاتي،

عام گرايي در برابر خاص گرايي: عام گرايي بيانگر تمايل جوامع به تدوين واجراي قوانين، نظامنامه ها، رويه ها، وتوجه به كارهاي عادي است كه باعث سامان يافتن عمليات سازمانها در جهت كسب ثروت مي شود. درمقابل، خاص گرايي نشاندهنده ي تمايل جوامع براي توجه وحمايت از موارد استثنايي با توجه به استحقاق وشايستگي آنها (صرف نظر از قانون) است.

تجزيه در برابر تركيب: تجزيه گرايان عمليات سازمان را به صورت وقايع، اقلام، ارقام ووظايف واحدها تجسم مي كنند. در حالي كه، تأكيد جوامع تجمع گرا بر كل سيستم وسعي مي شود تا كل سيستم داراي شكل، طرح وسازماندهي مناسب باشد. مديران تجمع گرا خواهان شكلدهي وتجميع عمليات در غالب الگوها، روابط و... مي باشند.

فردگرايي در برابر جمع گرايي: تمركز اصلي جوامع فردگرا بر حفظ حقوق فردي وتأكيد جوامع جمع گرا بر حفظ منافع جامعه است. مديران فردگرا، به افزايش انگيزه، پاداش، ظرفيتها، وويژگي هاي فردي كاركنان خود توجه دارند. درحالي كه، مديران جمع گرا بر بهبود شركت (به طور كلي) از طريق جلب مساعدت وهمياري اعضاي سازمان تأكيد دارند.

درون مداري در مقابل برون مداري: اين بعد به منبع تعيين كننده مسير حركت، تصميم ها وهدف هاي جوامع اشاره دارد. يعني، با اين منابع، قضاوتها، تصميم ها، وتعهدات نشأت گرفته از داخل خود جامعه (عوامل درون مرزي است ويا از تقاضاها وروندهاي خارج از آن جامعه (عوامل برون مرزي) منتج مي شود.

توالي زماني در برابر تقارن زماني: اين بعد، گوياي تركيب زماني انجام امور در جوامع مختلف است. اختلاف اين دو ديدگاه در اين است كه آيا يك كار خاص آنقدر مهم است كه سريعتر از كارهاي ديگر انجام شود يا اينكه كارها همه يكسانند ومي توان چند كار را هم زمان با هم انجام داد. در جوامعي كه معتقد به توالي زماني هستند، امور مهم سريعتر انجام مي شود. اما در جوامعي كه معتقد به تقارن زماني هستند، هيچ كاري برديگري اولويت ندارد وهمه آنها يكسان فرض مي شود(عبدلی و رویایی ،1388،75)1.

# 3-7-2- توجه به وضعيت اكتسابي در برابر توجه به وضعيت انتسابي

اين بعد ارزشي گوياي وضعيت سيستمهاي اعطاي پاداش وترفيع در جامعه است. در جوامعي كه به وضعيت اكتسابي افراد توجه مي شود، ترفيعات، متناسب با ميزان موفقيت عملكردي آنان است. دليل اين كار نيز تشويق افراد به تداوم عملكرد خوبشان است. اما در جوامعي كه به وضعيت انتسابي افراد توجه دارند، مبناي اعطاي پاداش مواردي نظير سمت، سابقه كار، جنسيت، تحصيلات و... است.

برابري در برابر سلسله مراتب طبقاتي: اين بعد به نحوه توسعه روابط وتوزيع قدرت بين افراد جامعه اشاره دارد.

در جوامعي كه برابري به عنوان يك هنجار شناخته شده است، همه افراد فرصت يكساني براي مشاركت در امور مهم دارند. اين جوامع هميشه جويا وپذيراي نظارت وعقايد اعضايشان هستند بدون اينكه توجهي به جايگاه ومنزلت آنها داشته باشند. اما در جوامع داراي سلسله مراتب طبقاتي، نظرات افراد با توجه به رتبه اي كه دارند مورد توجه قرار مي گيرد. در چنين جوامعي، افراد متعلق به طبقات بالاي جامعه، نحوه وميزان مشاركت افراد طبقات پايينتر را مشخص مي سازند.( همان منبع)

# 8-2- اشتباهات حسابداری[[12]](#footnote-12)

محاسبه سود خالص ادواری همواره با مشکلاتی همراه است . در بهترین حالت تنها می توان اثر فعالیتها و رویدادهای مالی گذشته را اندازه گیری و برآورد های آگاهانه ای از اثرات فعلی رویدادهای احتمالی آتی ارایه کرد. صورتهای مالی که توسط در واحد های تجاری تهیه می شودد ممکن است با اشتباهاتی همراه باشد اشتباهات در صورتهای مالی می تواند از موارد زیر ناشی شو د (نشریه 65 سازمان حسابرسی ، 1386)2 :

الف – اشتباه در محاسبه (اشتباه ریاضی )

ب – اشتباه در بکار گیری اصول (روشهای) حسابداری

ج – نادیده گرفتن و استفاده نادرست از واقعیت های موجود در زمان تهیه صورتهای مالی .

نمونه ای از اصلاح اشتباه ، تغییر از یک اصل (روش ) غیر متداول حسابداری به یک اصل (روش ) متداول و پذیرفته شده حسابداری است (کمیته فنی سازمان حسابرسی، نشريه 160 ،1387)3.

باید توجه داشت آن گروه از تغییرات در برآوردهای حسابداری که ناشی از دسترسی به اطلاعات جدیدتر یا وقوع رویدادهای بعدی است و موجب آگاهی بیشتر و امکان قضاوت صحیح تر می گردد .نباید به عنوان اصلاح اشتباه محسوب شود .

استفاده کنندگان ار صورتهای مالی که به ارزیابی درآمد های احتمالی آتی و تجزیه و تحلیل وضعیت مالی واحد تجاری مبادرت می ورزند ، بر اطلاعات گذشته واحد تجاری تکیه می کنند.

اشتباهی که باعث شود سود خالص دوره های گذشته به میزان قابل توجهی تحت تاثیر قرار گیرد، روند سود واحد تجاری را مخدوش می کند.

این نوع اختلال در روند سود می تواند تصمیمات اشخاصی را که به منظور سرمایه گذاری بر صورتهای مالی واحد تجاری اتکا می کنند ، تحت تاثیر قرار دهد .

# 1-8-2- انواع اشتباهات حسابداری

بسیاری از اشتباهات حسابداری در نتیجه اعمال تعدیل گرهای ناشی از سیستم ثبت دو طرفه کشف می شود. اگرچه سیستم تعدیل گرهای داخلی در یک واحد تجاری ممکن است باعث آشکار شدن برخی از اشتباهات حسابداری شود ، اما پاره ای از اشتباهات نیز ممکن است تا دوره های(آتی) مشخص نگردد . در برخی اوقات ، اشتباهات واقع شده ممکن است هیچگاه کشف نشود . مشکل اساسی زمانی است که اشتباهات واقع شده باعث شود تا سود واحد تجاری به مبلغی نادرست و غیر واقعی گزارش گردد .

اهمیت این موضوع از آنجا ناشی می شود که بستانکاران و سرکایه گذاران به منظور ارزیابی موقعیت های سرمایه گذاری ، پرداخت وام و غیره ، روند سود سالهای مختلف واحد تجاری را مورد بررسی قرار می دهند . بنابر این ، ارائه نادرست سود می تواند تصمیم گیریهای آنان را به طور جدی مورد تاثیر قرار دهد(نشریه 65 سازمان حسابرسی ، 1386)1.

# 1-1-8-2- انواع مختلف اشتباهاتی که ممکن است طی فعالیتهای یک واحد تجاری رخ دهد به شرح زیر است:

1. استفاده از سرفصلهای اشتباه بر ای ثبت فعالیتها در دفتر روزنامه و یا انتقال ثبت های دفتر روزنامه به حسابهای اشتباه در دفتر کل .
2. عدم انتقال هر دو طرف بدهکار و بستانکار یک ثبت از دفتر روزنامه به حسابهای دفتر کل .
3. ثبت اشتباه مبالغ مربوط به یک فعالیت در هر دو طرف بدهکار و بستانکار دفتر روزنامه .
4. عدم ثبت یک فعالیت در دفتر روزنامه .
5. سایر اشتباهات که موجب عدم توازن حسابها نمی گردد اما باعث می شود تا مانده حساب (های) مربوطه اشتباه ارائه شود .

در ارتباط با اشتباهاتی که مشابه با یکدیگر است ، با توجه به اثرات آنها بر گروه حسابها ، تا حدودی می توان یک چارچوب کلی به شرح زیر تعیین کرد :

الف – اشتباهاتی که تنها بر حسابهای منعکس در ترازنامه ، اثر می گذارد .

ب - اشتباهاتی که تنها بر حسابهای منعکس در سود و زیان ، اثر می گذارد .

ج - اشتباهاتی که هم بر حسابهای منعکس در سود و زیان و هم بر حسابهای منعکس در ترازنامه ، اثر می گذارد .

الف – اشتباهاتی که تنها بر حسابهای منعکس در ترازنامه ، اثر می گذارد – این گونه اشتباهات ممکن است از موارد زیر ناشی شود :

1. انتقال اقلام از دفتر روزنامه به حسابهای اشتباه مربوط به ترازنامه .
2. عدم ثبت برخی از فعالیت های مالی ( که تنها بر حسابهای مربوط به ترازنامه اثر می گذارند) در دفتر روزنامه .

ب - اشتباهاتی که تنها بر حسابهای منعکس در سود و زیان ، اثر می گذارد- اشتباهاتی که صرفاٌ بر حسابهای مربوط به سود و زیان تاثیر می گذارد در نتیجه اشتباه در طبقه بندی ایجاد می شود

اشتباهاتی که تنها بر حسابهای مربوط به ترازنامه و یا تنها بر حسابهای مربوط به سود و زیان اثر می گذارد معمولاٌ سود دوره جاری را تحت تاثیر قرار نمی دهد ، اما لازم است این گونه اشتباهات مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد تا مشخص شود که آیا بر سود دوره یا دوره های آتی تاثیر دارد یا خیر .

ج - اشتباهاتی که هم بر حسابهای منعکس در سود و زیان و هم بر حسابهای منعکس در ترازنامه ، اثر می گذارد . این گونه اشتباهات ، سود دوره جاری (دوره ای که اشتباه در آن صورت گرفته است) و دوره آتی را تحت تاثیر قرار می دهد . اشتباهات مزبور را می توان به دو گروه زیر ظبقه بندی کرد :

گروه اول – اشتباهاتی که در دوره بعد خود به خود خنثی می شود .

گروه دوم – اشتباهاتی که در دوره بعد خود به خود خنثی نمی شود .

گروه اول - برخی از اشتباهات در صورتی که کشف نشود ، در دوره آتی حسابداری خود به خود خنثی می شود . این گونه اشتباهات موجب ارائه نادرست سود خالص یک دوره حسابداری و ترازنامه پایان آن دوره می شود . اشتباهات مزبور در دوره بعد مجدداٌ از طریق ارائه نادرست سود خالص ، اما در جهت مخالف خنثی می شود . ترازنامه پایان دوره دوم و سود خالص دوره های آتی تحت تاثیر این اشتباه قرار نمی گیرد ، زیرا این گونه اشتباهات طی دوره حسابداری خنثی خواهند شد .

گروه دوم – اشتباهات این گروه هم بر حسابهای ترازنامه و هم بر حسابهای سود و زیان تاثیر می گذارد ، اما در دوره آتی حسابداری به خودی خود خنثی نمی شود . و لازم است از طریق اصلاح اشتباهات که موضوع اصلی و متغیر وابسته این تحقیق است در سال مالی بعد اصلاح گردد . با توجه به این موضوع که اشتباهاتی که آثار سود و زیانی دارند می بایستی از طریق تعدیلات سنواتی اصلاح گردد.

# 2-1-8-2- نمونه ای از اشتباهات فوق به شرح زیر می باشد :

* هزینه های تحقق یافته که موعد پرداخت آنها فرا نرسیده است و بدهیهای مربوط مربوط به آن
* درآمدهای تحقق یافته که موعد دریافت آنها فرا نرسیده است وداراییهای مربوط به آن
* حسابهای مختلط هزینه و دارایی

عدم اصلاح حسابهایی که معرف عوامل هزینه و دارایی است منجر به انعکاس هزینه ها به میزانی کمتر یا بیشتر از میزان واقع ( با توجه به این موضوع که حساب مختلط یک حساب هزینه است با یک حساب دارایی ) و در نتیجه موجب بیشتر یا کمتر از میزان واقع نشان دادن ، بر حسب مورد ، سود خالص و سود ( زیان) انباشته دوره ای می شود که اشتباه در آن صورت گرفته است . اگر اشتباه پس از بستن حسابهای سالی که اشتباه در آن واقع شده است ، کشف شود لازم است اثر اشتباه بر سود خالص وحسابهای مربوطه در دوره قبل و دوره جاری مشخص شود تا ثبت های اصلاحی لازم انجام گیرد.

**- حسابهای مختلط درآمد و بدهی**

عدم اصلاح حسابهای مختلط که معرف دو عامل درآمد و بدهی است منجر به انعکاس درآمد ها به میزانی کمتر یا بیشتر از میزان واقع ( با توجه به این موضوع که حساب مختلط یک درآمد است یا بدهی ) و موجب کمتر یا بیشتر از میزان واقع نشان دادن ، برحسب مورد ، سود خالص و سود( زیان ) انباشته دوره ای که اشتباه در آن صورت گرفته است ، می شود و مستلزم اصلاح حسابها می باشد .

* **اقلام برآوردی**

عدم ثبت اقلام برآوردی مانند هزینه استهلاک یا هزینه مطالبات مشکوک الوصول باعث می شود که از طرف هزینه ها کمتر از میزان واقع و از طرف دیگر سود خالص و سود انباشته دوره ای که اشتباه در آن صورت گرفته است بیشتر از میزان واقع منعکس شود . اگر هزینه استهلاک یا هزینه مطالبات مشکوک الوصول به مبلغی بیشتر یا کمتر از میزان تعیین شده ثبت شود ، سود ، بر حسب مورد کمتر یا بیشتر گزارش خواهد شد . این نوع اشتباهات به خودی خود خنثی نخواهند شد زیرا تا زمانی که کشف و اصلاح نشود ، به همان شکل اشتباه در حسابها باقی خواهند ماند .

* **موجودی کالا و خرید**

در ارتباط با موجودی کالا اشتباهات متعددی ممکن است رخ دهد که بر سود دوره جاری و دوره های آتی تاثیر داشته باشد . اشتباه در قیمت گذاری موجودی کالای پایان دوره باعث می شود تا موجودی کالای ابتدای دوره بعد نیز اشتباه منعکس شود . در مواردی که از روش ثبت ادواری موجودی کالا استفاده می شود . خرید ها ممکن است به اشتباه دردوره بعد در حسابها ثبت شوند در حالی که در شمارش موجودی کالای دوره ای که خرید در آن صورت گرفته است به درستی منعکس گردند . هر یک از این اشتباهات باید مورد بررسی قرار گیرد تا اثرات آنها بر سود ، داراییها و سود(زیان) انباشته تعیین شود .

# 2-8-2- نحوه اصلاح اشتباهات از نظر استانداردهای حسابداری ایران

در بالا به تعریف و تفسیر انواع اشتباهاتی که ممکن است در حسابداری رخ دهد اشاره گردید ، در ادامه به نحوه اصلاح این اشتباهات از نظر استانداردهای حسابداری ایران و برخورد به آنها پرداخته می شود .(نشريه 65 سازمان حسابرسي،1383)1.

## در اينجا متن كامل استانداردشماره 6 حسابداري ايران با موضوع " گزارشگري عملكرد " آورده مي شود (نشريه 160 سازمان حسابرسي ،1387)2.

# 1-2-8-2- تعديلات‌ سنواتي‌

بند 37 . تعديلات‌ سنواتي‌ يعني‌ اقلام‌ مربوط‌ به‌ سنوات‌ قبل‌ كه‌ در تعديل‌ مانده‌ سود (زيان‌) انباشته‌ ابتداي‌ دوره‌ منظور مي‌گردد، به‌ اقلامي‌ محدود مي‌شود كه‌ از ” تغيير در رويه‌ حسابداري‌“ و ” اصلاح‌ اشتباه‌“ ناشي‌ گردد.

بند38 . اثر تعديلات‌ سنواتي‌ بايد از طريق‌ اصلاح‌ مانده‌ سود (زيان‌) انباشته‌ ابتداي‌ دوره‌ در صورتهاي‌ مالي‌ منعكس‌ گردد.

اقلام‌ مقايسه‌اي‌ صورتهاي‌ مالي‌ نيز بايد ارائه‌ مجدد شود، مگر آنكه‌ اين‌ امر عملي‌ نباشد. در چنين‌ شرايطي‌ موضوع‌ بايد در يادداشتهاي‌ توضيحي‌ افشا شود. همچنين‌ ميزان‌ و ماهيت‌ اقلام‌ تشكيل‌دهنده‌ تعديلات‌ سنواتي‌ و دلايل‌ توجيهي‌ تغيير در رويه‌ حسابداري‌ و همچنين‌ اين‌ امر كه‌ اقلام‌ مقايسه‌اي‌ صورتهاي‌ مالي‌ ارائه‌ مجدد شده‌ است‌ (يا عملي‌ نبودن‌ ارائه‌ مجدد) بايد در يادداشتهاي‌ توضيحي‌ افشا گردد.

# 2-2-8-2- تغيير در رويه‌ حسابداري‌

بند39 . يكي‌ از خصوصيات‌ كيفي‌ صورتهاي‌ مالي‌ قابل‌ مقايسه‌ بودن‌ آن‌ مي‌باشد. براي‌ نيل‌ به‌ اين‌ خصوصيت‌، ثبات‌ رويه‌ در نحوه‌ عمل‌ حسابداري‌ طي‌ هر دوره‌ مالي‌ و نيز از يك‌ دوره‌ مالي‌ به‌ دوره‌ مالي‌ بعد ضروري‌ است‌. از اينرو، نبايد در رويه‌هاي‌ حسابداري‌ تغييري‌ صورت‌ گيرد مگر اينكه‌ به‌ علت‌ رجحان‌ رويه‌ جديد بر رويه‌ پيشين‌، از نظر ارائـه‌ مطلوب‌تر صورتهاي‌ مالي‌ واحد تجاري‌، تغيير در رويه‌ حسابداري‌ قابل‌ توجيه‌ باشد يا اينكه‌ تغيير به موجب‌ قوانين‌ آمره‌ يا استانداردهاي‌ حسابداري‌ جديد، الزامي‌ شود. يكي‌ از مشخصات‌ تغيير در رويه‌ حسابداري‌ اين‌ است‌ كه‌ اين‌ تغيير، حاصل‌ گزينش‌ بين‌ دو يا چند روش‌ حسابداري‌ است‌. چنانچه‌ معامله‌ يا رويدادهايي‌ كه‌ از نظر ماهيت‌ با معاملات‌ و رويدادهاي‌ قبلي‌ به روشني‌ متفاوت‌ است‌، لزوم‌ اتخاذ يك‌ روش‌ جديد يا تعديل‌ روش‌ موجود را ايجاب‌ كند، اين‌ اتخاذ يا تعديل‌ روش‌ تغيير رويه‌ حسابداري‌ محسوب‌ نمي‌شود.

بند40 . چنانچه‌ در رويه‌ حسابداري‌ تغييري‌ صورت‌ گيرد، ارقام‌ مربوط‌ به‌ سال‌ جاري‌، برمبناي‌ رويه‌ جديد منعكس‌ و ارقام‌ مقايسه‌اي‌ سنوات‌ قبل‌ نيز برمبناي‌ رويه‌ جديد ارائـه‌ مجدد مي‌شود. در اين‌ حالت‌، تعديلات‌ انباشته‌ مربوط‌ به‌ سنوات‌ قبل‌، به‌ جهت‌ اينكه‌ هيچ گونه‌ ارتباطي‌ با نتايج‌ عملكرد سال‌ جاري‌ نداشته‌ است‌، نبايد در تعيين‌ سود يا زيان‌ سال‌ جاري‌ دخالت‌ داده‌ شود. تعديلات‌ مزبور بايد از طريق‌ ارائـه‌ مجدد ارقام‌ سالهاي‌ قبل‌ به حساب‌ گرفته‌ شود، درنتيجه‌، مانده‌ سود (زيان‌) انباشته‌ ابتداي‌ دوره‌ نيز بدين‌ ترتيب‌ تعديل‌ خواهد شد. درصورت‌ تهيه‌ خلاصه‌ چندين‌ ساله‌ وضعيت‌ مالي‌ و عملكرد مالي‌، جهت‌ حصول‌ اطمينان‌ از اينكه‌ ارقام‌ مربوط‌ به‌ سنوات‌ قبل‌ برمبناي‌ يكنواخت‌ نشان‌ داده‌ مي‌شود، ارقام‌ مزبـور معمولاً ارائـه‌ مجدد خواهد شد. اگر به‌ دليل‌ عملي‌ نبودن‌، ارقام‌ خلاصه‌هاي چندين‌ ساله‌، جهت‌ انعكاس‌ تغيير در رويه‌ حسابداري‌، ارائـه‌ مجدد نشود، موضوع‌ افشا مي‌گردد.

همچنين‌ در صورت‌ ارائـه‌ مجدد، سالهايي‌ را كه‌ مورد تجديد نظر واقع‌ شده‌ است‌، بايد مشخص‌ كرد. تعديلات‌ انباشته‌ ناشي از تغيير در رويه‌هاي‌ حسابداري‌، همچنين‌ به عنوان‌ آخرين‌ قلم‌ در صورت‌ سود و زيان‌ جامع‌ منعكس‌ مي‌شود تا اثر اين‌ تعديلات‌ براي‌ استفاده‌كنندگان‌ مشخص‌ گردد.

# 3-2-8-2- اصلاح‌ اشتباه‌

بند41 . ممكن‌ است‌ در دوره‌ جاري‌ اشتباهاتي‌ مربوط‌ به‌ صورتهاي‌ مالي‌ يك‌ يا چند دوره‌ مالي‌ گذشته‌ كشف‌ گردد. اين‌ اشتباهات‌ مي‌تواند ازجمله‌، ناشي از موارد زير باشد:

* اشتباهات‌ رياضي‌،
* شتباه‌ در بكارگيري‌ رويه‌هاي‌ حسابداري‌،
* تعبير نادرست‌ يا ناديده‌ گرفتن‌ واقعيتهاي‌ موجود در زمان‌ تهيه‌ صورتهاي‌ مالي‌،
* تغيير از يك‌ رويه‌ غير استاندارد حسابداري‌ به‌ يك‌ رويه‌ استاندارد حسابداري‌، و
* موارد تقلب‌.

اصلاح‌ اين‌ اشتباهات‌ در صورتي‌ كه‌ با اهميت‌ نباشد، در سود يا زيان‌ خالص‌ دوره‌ جاري‌ منظور مي‌گردد.

بند42 . در مواردي‌ ممكن‌ است‌ صورتهاي‌ مالي‌ منتشر شده‌ يك‌ يا چند دوره‌ قبل‌ شامل‌ اشتباهات‌ با اهميتي‌ باشد كه‌ تصوير مطلوب‌ را مخدوش‌ و در نتيجه‌ قابليت‌ اتكاي‌ صورتهاي‌ مالي‌ مزبور را كاهش‌ دهد. اصلاح‌ چنين‌ اشتباهاتي‌ نبايد از طريق‌ منظور كردن‌ آن‌ در سود و زيان‌ سال‌ جاري‌ انجام‌ گيرد، بلكه‌ بايد با ارائـه‌ مجدد ارقام‌ صورتهاي‌ مالي‌ سال‌(هاي‌) قبل‌ به چنين‌ منظوري‌ دست‌ يافت‌. درنتيجه‌، مانده‌ افتتاحيه‌ سود (زيان‌) انباشته‌ نيز بدين‌ ترتيب‌ تعديل‌ خواهد شد. تعديلات‌ سنواتي‌ ناشي از اصلاح‌ اشتباهات‌ همچنين‌ به عنوان‌ آخرين‌ قلم‌ در صورت‌ سود و زيان‌ جامع‌ منعكس‌ مي‌شود.

بند 43 . براوردهاي‌ حسابداري‌ ماهيتاً عبارت‌ از تخمينهايي‌ است‌ كه‌ با كسب‌ اطلاعات‌ اضافي‌ در دوره‌هاي‌ بعد ممكن‌ است‌ تغيير يابد. بنابراين‌ اصلاح‌ اشتباه‌ را بايد از اين‌گونه‌ تغييرات‌ تميز داد. به‌ گونه‌ مشابه‌، سود يا زياني‌ را كه‌ پس‌ از مشخص‌ شدن‌ پيامد يك‌ پيشامد احتمالي‌ مورد شناخت‌ قرار مي‌گيرد و براورد دقيق‌ آن‌ قبلاً ميسر نبوده‌ است‌ نمي‌توان‌ به عنوان‌ اشتباه‌ با اهميت‌ قلمداد كرد**(عبدلی و رویایی ،1388،74)1.**

# منابع فارسي:

1. آذر، ع و منصور مومنی، 1378 ،" **آمار و کاربرد آن در مدیریت**"، (جلد اول و دوم )
2. بایزیدی ، ا. و همکاران، ، 1388 ، "**تحلیل داده های آماری به کمک نرم افزار spss** "
3. خاکی ، غ ، 1386 ، "**روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی**"
4. دراكر، پ، ترجمه محسن قدمي و محسن نيازمند، 1385، "**نظريه هاي نوين سازمان ومديريت**"، انتشارات مؤسسه فرهنگي هنري پيام فردا، چاپ اول، ص ص 154-142 .
5. ديانتي ديلمي، ز. و ايرج نوروش، 1382، "**مقاله بررسي تأثير فرهنگ بر ارزش هاي حسابداري در ايران (آزمون تجربي مدل گري)"**، شماره 33، مجله بررسي هاي حسابداري وحسابرسي ايران.
6. ديريس، ا.، ترجمه ناصر ميرسپاسي و محمد گرجي ، 1386، "**مديريت فرهنگ سازمان**"، انتشارات مرواريد، چاپ دوم، ص ص 41-35 .
7. دينگ، ي. و توماس جين جن، ترجمه محسن تناني، 1386، "**نقش فرهنگ در ايجاد تفاوت بين استانداردهاي بين المللي وملي"،** مجله حسابدار انجمن حسابداران خبره ايران، شماره 187.
8. رابينز، ا.پ.، ترجمه علي پارسائيان و سيد محمد اعرابي، 1384، " **مديريت رفتار سازماني"،** انتشارات مركز مطالعات وپژوهش هاي بازرگاني، جلد اول، ص ص 320-319
9. رضا زاده، ج و علي ثقفي،1382، "**زمينه فرهنگي رفتار حرفه اي حسابداران**"، مجله مطالعات حسابداري دانشكده مديريت وحسابداري دانشگاه علامه طباطبايي، شماره 1، ص ص 39- 3 .
10. رياحي، ب.، و علي پارسائيان،1381، " **تئوريهاي حسابداري**"، انتشارات پژوهشهاي فرهنگي، چاپ اول، ص ص 95-89 .
11. عبدلي،م.ر، و رمضانعلي رويايي،1388،"**ارتباط فرهنگ با نظريه نمايندگي( با رويكرد مديريت سود)** "،پايان نامه دكتري حسابداري دانشگاه ازاد اسلامي علوم و تحقيقات .
12. کمیته فنی سازمان حسابرسی، 1387 ،" **استاندارد های حسابداری ایران**"،نشریه 160،مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی ، استاندارد شماره 6 بند 37الي 44
13. مدرس، احمد وديانتي، زهرا. سال 1383، "**رابطه فرهنگ وحسابداري**"، مجله حسابرس، سازمان حسابرسي، شماره 26، ص ص 43- 34 .
14. میرسپاسی، ن و حسن دانایی،1385،"**بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک تصمیم گیری و ارایه الگوی بهینه**"، مجله اقتصاد و مدیریت ،شماره 68،ص ص13-1 .
15. نوروش، ا.، 1381، "**بررسي ارزش هاي فرهنگي در ايران وامكان دستيابي به هدف ارائه مطلوب استانداردهاي بين المللي حسابداري"**، مجله بررسي هاي حسابداري وحسابرسي ايران، دانشكده مديريت دانشگاه تهران، شماره 30، سال نهم، ص ص 78-59 .
16. نویسی،ف و همکاران، 1386، "**تغییرات حسابداری و اصلاح اشتباهات**" ، نشریه 65 ، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی ، چاپ دهم
17. ون بردا ،ه. و همکاران،ترجمه علی پارسائيان، 1385، " **تئوري حسابداري**"،جلد اول، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ص ص 253-251 .
18. هافستد، گ،ترجمه علي اكبر فرهنگي وهمکاران، 1386، "**فرهنگ وسازمان ها، برنامه ريزي ذهن**"، انتشارات مركز تحقيقات استراتژيك مجمع تشخيص مصلحت نظام، چاپ اول، صفحات مختلف كتاب.
19. يگانه، ح،1385، "**تأثير فرهنگ بر سيستم حاكميت شركتي**"، مجله حسابدار، انجمن حسابداران رسمي ايران، شماره 172، ص ص 21-19 .

# منابع لاتین:

1. Andrew .Aciti, jeffrey J.burks , W.bruce Johnson ,2009, “***Materiality decisions and the correction of accounting errors”,***The accounting review , vol 84.
2. Askary,S, ,2006, “***Accounting Professionalism,A Cultural Perspective of Developing Countries***” ,volume 21,issue 1,pp 102-111 .
3. Cigdem Soles, Sin an Ayah, ,2007,**”*The Historical Evolution of Accounting in China :The Effects of Culture***”, Spanish Journal of Accounting History, pp146-173.
4. Gray S.J, .1988,”***Towards a Theory of Culture Influence on The Development of Accounting System Internationally”***, Abacus ,March:1-15.
5. Gray, S.Jand Vents H.M,1995, "***The Impact of Culture on Accounting Disclosure :Some International Evidence*** ."Asia -Pacific Journal of Accounting, December ,PP 33 -43.
6. Harrison G.L and Mackinnon J.L,1986, "***Culture and Accounting Change .A New Perspective Even Corporate Reporting Regulation and Accounting Policy Formation*** ", Accounting Organizations and Society, vole 11 ,3,pp 232-252.
7. Harrison, L.E, ,1992, “***Who Prospers :How Cultural Values Shape Economic and Political Success Basic Books***”, New York.
8. Hendrickson, E.S Van Bread, H.F ,1992 ,”***Accounting Theory”,*** R.R .Donnelley Sons Company P223 .
9. Ho.Y-H and Lin C-Y , ,2008, “***Cultural Values and Cognitive Moral Development of Accounting Ethics :A Cross – Cultural Study ,Social Behavior and Personality***” , volum 36 , issue 7 , pp 883-891 .
10. Hofsted .G ,1999, “***Culture & Organizations, Software of The Mind***”, Berkshire, England, Mc Grew -Hill.
11. Hofsted .Greet, ,1987, “***the Cultural Context of a Accounting in B.E .Cushing ,Ed, A Accounting and Culture, Amery*** “:Can Accounting Association, 1-11.124
12. Hofsted .Greet, ,1987a, “***The Cultural Context of Accounting, in Accounting and Culture, Barry E .Cushing ,Ed,Amery can Accounting Association***”, pp1-11.
13. Hofsted, G, Van Duson, C.A, Mueller, C,B, Charles, T.A ,2002, “***What Goals to Business Leaders Pursue? A Study in Fifteen Countries***”, Journal of International Business Studies, 33, 785 -804.
14. K Hung chan .Kenny Z lin,Phyllis lai lan mo,2003 , “***A Emperical STUDY ON THE IMPACT OF CULTURE ON AUDIT – DETECTED ACCOUNTING ERRORS***” ,auditing ,vol 22 .Iss2.
15. Nan Lin, ,2008, ***“The Agency Problems of Hedging and Earning Management”,*** Contemporary Accounting Research, vol 25, Iss3, pg7.
16. OriolAmat, jhonBlake, PhilipWraith and Ester Oliveras,2000,”***dimention of National Culture and The Accounting Environment***” –The Spanish Case –working Paper.
17. Paul caster , dawn Wmassy , Amold M wright ,2003,”***Research on the nature , charactrestics and causes of accounting errors :the need for a multi – method approach”*** , Journal of accounting literature , vol 19.
18. Pereira, M.H.B ,1989 ,”***Towards a Framework to Analyze the Impact of Culture on Accounting***” .The Iinternational journal of Accounting Research and Education, 24 .pp 42 -56.
19. Pourjalali Humid and Gary Meek, ,1995, “***Accounting and Culture :The Case of Iran***”' Research in Accounting in Emerging Economic, vo13 :3-17 .
20. Pourjalali Humid and Gary Meek, ,1995, “***Accounting and Culture***” :The Case of Iran' Research in Accounting in Emerging Economic, vo13 :3-17 .
21. Pourjalali, H & Meek, G ,1996 ,”***The Impact of Changes in Cultural Values on Accounting Value Systems, A Case Study”*** .Iranian Accounting Review .VoL 4 .No .14 & 15, pp 109-137 .125.
22. Shraddha Verma and Sidney J .Gray, ,1997,”***The Impact of Culture on Accounting Development and Change :An Explanatory Model***", Unpublished Paper, Available at URL :http // :www .bbk .Ac .Uk /manrope /docs /shraddha, ndf, :1-28.
23. Shraddha Verma, ,2000, “***Culture and Politics in International Accounting :An Exploratory Framework***”, Journal of International Business, pp1-38.
24. Verna, S, .2000 ,”***The Influence of Culture and Politics on The Promulgation of The Companies Act*** ***.1956 in Indian***” .
25. Waged, Abdullah, ,1999 ,”***The Effect of Cultural and Religious Value on Accounting Systems and Practices of Developing Countries***” .Available at Panoptic, Sustain .Educe /cpa99 /messages/121 .

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. . Adaptability culture [↑](#footnote-ref-2)
3. . Fundamentalist [↑](#footnote-ref-3)
4. . Hinda yana [↑](#footnote-ref-4)
5. . Maha yana [↑](#footnote-ref-5)
6. .Mao tese tang [↑](#footnote-ref-6)
7. . Adma esmit,1723-1790 [↑](#footnote-ref-7)
8. . Invisible hand [↑](#footnote-ref-8)
9. .Muckinon [↑](#footnote-ref-9)
10. .Turner and trampners [↑](#footnote-ref-10)
11. -Esmit [↑](#footnote-ref-11)
12. - Accounting Errors [↑](#footnote-ref-12)