فرهنگ و چسبندگی هزینه

چكيده

پژوهش­های اخیر نشان می­دهند که صلاحدید (اختیار عمل) مدیریتی در تعدیل منابع منجر به هزینه­هایی می­شود که "چسبنده" هستند، چرا که به کاهش سطح فعالیت، کمتر از افزایش سطح فعالیت واکنش می­دهند.

هدف: هدف پژوهش بررسی اثر فرهنگ ملی بر تصمیم­گیری مدیریتی از دریچه­ی چسبندگی هزینه بوده است. ما به تجزیه و تحلیل این موضوع می­پردازیم که چگونه ابعاد مختلف فرهنگ اجتماعی هافستد بیانگر تغییرها در چسبندگی هزینه هستند.

روش­شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر فرآیند اجرا به صورت کیفی بوده است.

یافته­­ها: یافته­ها نشان می­دهد که چسبندگی هزینه در کشورهای دارای اجتناب از عدم اطمینان، مردمنشی و افق دید بلند مدت بالا، کمتر مشهود است. در ایران نیز به عنوان کشوری با اجتناب از عدم اطمینان نسبتاً پائین و همچنین مردمنشی و به خصوص افق دید بلندمدت خیلی پائین، چسبندگی هزینه بیشتر است. یافته­ها از این گزاره پشتیبانی می­کند که فرهنگ بر تصمیم­های مدیریت منابع که توسط مدیران اتخاذ شده­اند، تأثیر می­گذارد.

دانش­افزایی: ابعاد اصلی فرهنگ ملی، نقش مهمی را در بیان و توضیح اختلاف­های بنیادین در میزان چسبندگی هزینه در میان کشورها ایفا می­کند و سایر متغیرهای شناخته شده برای تأثیرگذاری بر چسبندگی هزینه را کنترل می­کند.

واژه‌هاي كليدي: فرهنگ، رفتار بها، چسبندگی هزینه.

کد طبقه­بندی موضوعی: M41

# مقدمه

علاقه وافری در ادبیات و متون حسابداری نسبت به درک این مسئله وجود دارد که چگونه اختلاف­ها در فرهنگ ملی بر پیامدهای حسابداری و بازارهای سرمایه تأثیر می­گذارد. بخش اعظمی از پژوهش در این حوزه متمرکز برتأثیر فرهنگ بر تصمیم­های گسترده مدیریتی و گزارش­دهی، اعم از ادغام[[1]](#footnote-1)، تصاحب (اکتساب)[[2]](#footnote-2) و مدیریت سود است (مثل]4،21، 29[)، با اینحال این جنبه که فرهنگ ملی چگونه بر تصمیم­های مدیران در خصوص فعالیت­های رایج نظیر سطوح منابع مدیریتی تأثیر می­گذارد، چندان مورد واکاوی قرار نگرفته است. ما در این مقاله برآنیم تا از تأثیر فرهنگ بر تصمیم­گیری مدیریتی از دریچه­ی چسبندگی هزینه آگاهی یابیم. پژوهش­های اخیر نشان می­دهد که تصمیم­های سنجیده مدیران، الگوی مشاهده شده­ در ارتباط با رفتار هزینه را تغییر می­دهد، بویژه هنگامی که در سطوح فعالیت شرکتها کاهش وجود داشته باشد. اگر مدیران در مواجهه با کاهش فروش، انتظار داشته باشند که فروش به سرعت به حالت عادی برمی­گردد، می­توانند به جای خلاص شدن از منابع بلااستفاده و به بارآوردن هزینه­های تعدیل مرتبط با آن، حفظ و نگهداری آن منابع را اختیار نمایند. این مسئله به رفتار هزینه­ای منجر می­شود که "چسبنده" است به عبارتی کاهش هزینه در زمان کاهش سطح فعالیت، کمتر از افزایش هزینه در زمان افزایش سطح فعالیت است]5،44[. مطالعاتی که به بررسی رفتار هزینه می­پردازند نشان می­دهد چسبندگی هزینه به این دلیل رخ می­دهد که تصمیم­های مرتبط با تعدیل منابع که توسط مدیران اتخاذ می­شود، تحت تأثیر دلایل اقتصادی نظیر هزینه­های تعدیل و عدم اطمینان در تقاضا و همچنین خصایص رفتاری مدیران نظیر از دست دادن الگوی مقایسه­ای[[3]](#footnote-3) ]28[ و نیاز به حکومت طلبی[[4]](#footnote-4) (سالارسازی) قرار می­گیرد ]11[. ما در این تحقیق پنج بعد فرهنگ ملی که هافستد ]23[ آنها را شناسایی کرده است، مد نظر قرار می­دهیم (یعنی فردگرایی[[5]](#footnote-5)، اجتناب از عدم اطمینان[[6]](#footnote-6)، فاصله قدرت[[7]](#footnote-7) ، افق دید بلند مدت[[8]](#footnote-8) و مرد منشی[[9]](#footnote-9)) و همچنین نحوه تأثیرگذاری آنها را بر تصمیم­های مدیریت منابع مورد بررسی قرار می­دهیم. استدلال می­کنیم که فرهنگ از طریق سه کانال، عدم تقارن در رفتار هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد. یکی از این موارد تأثیر فرهنگ بر هزینه­های تعدیل منابع، بویژه با توجه به نگرش­های اجتماعی نسبت به کارکنان می­باشد. بطور مثال، فرهنگهای زن­گرا، جایگاه و اهمیت بیشتری برای حفظ روابط قائل هستند. بنابراین ممکن است هزینه­های تعدیل روانی در ارتباط با اخراج کارکنان در کشورهایی که دارای افق دید فرهنگی زن­گراتری هستند، بیشتر باشد. مجرای دیگری که فرهنگ از آن طریق چسبندگی هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد، انتظارهای مدیران از تقاضای آتی است. بویژه مدیران در فرهنگهایی که از عدم اطمینان اجتناب می­کنند، ممکن است تمرکز چندانی بر سیگنالهای تقاضای آتی که ذاتاٌ غیرمطمئن است، ننمایند و در عوض توجه زیادی بر سیگنالهای مشاهده شده­ی همزمان و مقارن با تقاضا نمایند. بنابراین در فرهنگهایی که از نا­اطمینانی بیشتر اجتناب می­کنند (محافظه­کارترند)، مدیران بیشتر تحت تأثیر انتظارهای کوتاه­مدت فروش، در مقایسه با پیش­بینی­های بلندمدت فروش آتی قرار خواهند گرفت. در نهایت، اختلاف در فرهنگ ملی احتمالاً بدلیل تفاوتهایی که در تشویقی­های مرتبط با پاداش[[10]](#footnote-10) وجود دارد، الگوهای چسبندگی هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد که این امر منجر به رفتار حکومت طلبی و از دست دادن الگوی مقایسه­ای مدیران می­شود. برای مثال پژوهش­های پیشین نشان می­دهند که شرکتهای حاضر در جوامع فرد گرایانه­تر، سهم بیشتری از پاداش­های تشویقی را در اختیار مدیرانشان قرار می­دهد، در حالی که در فرهنگهایی که از نااطمینانی اجتناب می­کنند، پاداش­های تشویقی نسبتاً کمتری به مدیرانشان می­بخشند ]10[. هرچه میزان پاداش­های تشویقی مربوط به پرداخت ثابت بیشتر باشد، تشویقی­ها برای حکومت طلبی بیشتر خواهد بود ]11،31[. همچنین پژوهش­ها نشان داده­اند که حکومت طلبی میزان چسبندگی هزینه را افزایش می­دهد، چرا که مدیران حکومت طلب هنگامی که میزان فروش بالا می­رود، منابع را خیلی سریع افزایش می­دهند و هنگامی که فروش پایین می­رود، هزینه­ها را بسیار کند کاهش می­دهند ]11[. بنابراین، فرهنگ ملی احتمالاً بر رفتار حکومت طلبی تأثیر می­گذارد و به نوبه خود چسبندگی هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد. در این مقاله بررسی می­کنیم که هر کدام از ابعاد فرهنگ ملی چگونه از طریق سه کانال متفاوتی که در بالا شرح داده شد، برچسبندگی هزینه تأثیر می­گذارد. ما متوجه می­شویم که چسبندگی هزینه در کشورهای دارای اجتناب از نااطمینانی بالا و همچنین مرد خویی و افق دید بلند مدت بالا چندان چشمگیر و برجسته نیست. در مقیاس وسیع، تحقیق ما در راستای برخی مطالعه­های اخیر در زمینه­ی اقتصاد، علوم مالی و حسابداری نقش ایفا می­کند، این مطالعه­ها شواهدی را در اختیار قرار می­دهند مبنی بر اینکه خصوصیات فردی مدیریتی در تصمیم­های حسابداری، مالی و عملیاتی شرکت حائز اهمیت هستند و این فرضیه­ اقتصاد کلاسیک را به چالش جدی می­کشند که شخصیت عامل[[11]](#footnote-11) نباید بر تصمیم­گیری وی تأثیر بگذارد. فرهنگ ملی بر بسیاری از خصایص شخصی نظیر، میزان ریسک پذیری یا نگرش نسبت به قدرت پردازش شخصیتی[[12]](#footnote-12) تأثیر می­گذارد. عدم تقارن رفتار هزینه به این پژوهش­ها اضافه می­شود تا دریابیم فرهنگ ملی چگونه در سطح شرکت بر تصمیم­های تخصیص منابع مدیریتی تأثیر می­گذارد. در حالی که ما رفتار کلی هزینه­ را در سطح شرکت مد نظر قرار می­دهیم، می­پذیریم که به صورت اخص در سطح مدیران، می­توان ارزشهای فرهنگی را از طریق عواملی نظیر شرایط شخصی، تحصیلات و تجارب گذشته تضعیف نمود. بطور ویژه، ما در پژوهش­های بین المللی حسابداری که به بررسی نحوه تأثیرگذاری فرهنگ اجتماعی بر رفتار شرکت در کشورهای مختلف می­پردازد، ایفای نقش می­کنیم. مطالعه­های اخیر نشان می­دهند که خصایص فرهنگی در میان عوامل اصلی تعیین کننده سیاست­های مختلف شرکت قرار دارند. پژوهش­ها نشان داده­اند که تفاوتهای فرهنگی بر مسائل حسابداری مالی متعددی نظیر مدیریت سود و کیفیت حسابداری ]29،30[، فرار از مالیات ]34[ و ادراک سرمایه­گذار از اخبار سود ]37[ تأثیر می­گذارد. به همین ترتیب، پژوهش­های حسابداری مدیریت نقش فرهنگ ملی را در کنترل مدیریت و سیستم­های تشویقی مد نظر قرارداده است ]12،27،38[. مطالعه­های اخیر در زمینه­ی حسابداری مدیریت به بررسی اختلافات مرتبط با عدم تقارن در رفتار هزینه در کشورهای مختلف می­پردازد ]6،7[. این پژوهش­ها نشان می­دهد محیط قانونی و نظارتی در یک کشور، برخی از تفاوتها در رفتار هزینه را در میان کشورهای گوناگون بیان می­کند. ما با تمرکز بر یک عامل تعیین کننده ابتدائی­تر در تصمیم­گیری مدیریت، یعنی فرهنگ ملی، در این جریان کاری ایفاء نقش می­کنیم]19،23[. دیدگاه ما اینست که وقتی مدیران تصمیم­هایی اتخاذ می­کنند، آنها نه تنها با قوانین و نهادها[[13]](#footnote-13)، بلکه با خصایص فرهنگی خود، که بر نحوه رفتار و عملکردشان تحت شرایط نااطمینان و واکنش آنان بر تشویقی­ها تأثیر می­گذارد، نیز هدایت می­شوند. قوانین و مقررات حد و مرزهایی کلی برای تصمیم­گیری معین می­کنند، این در حالی است که خصایص فرهنگی فردی ممکن است اثر مستقیمی بر نحوه اتخاذ تصمیم مدیران داشته باشد. بنابراین، فرهنگ ممکن است به شیوه­ای مستقیم و فراتر از تأثیرگذاری بواسطه قوانین و نهادها، اتخاذ تصمیم را تحت تأثیر قرار دهد. ثابت می­کنیم که ارزشهای فرهنگی به بیان و توصیف تفاوتها در نحوه پردازش سیگنال­های خارجی و تعدیل منابع پس از کنترل اثرهای شناخته شده محیط قانونی و نظارتی توسط مدیران کمک می­کند. این امر درک و آگاهی ما از این مسئله را بسط و گسترش می­دهد که چگونه در کشورهای مختلف تصمیم­های روتین را بویژه در دوران کسادی فروش اتخاذ می­کنند که به نوبه­ خود ابزار مفیدی را برای تجزیه و تحلیل و پیش­بینی عملکرد حسابداری در میان شرکتهای واقع در کشورهای مختلف فراهم می­آورد. با توجه به مطالب گفته شده پرسش اصلی تحقیق را می­توان به شرح زیر بیان نمود: آیا چسبندگی هزینه با ابعاد فردی فرهنگ ملی ارتباط دارد؟

**مبانی نظری و پیشینه پژوهش**

**انتخابهای مدیریتی و فرهنگ**

فرهنگ اینگونه تعریف شده است: "برنامه­نویسی جمعی ذهن که اعضا یک گروه انسانی را از دیگری متمایز می کند" ]23[. واژه­ی "فرهنگ" برای جوامع بطور کل، یا ملتها محفوظ شده است، در حالی که خرده فرهنگ برای سطح یک سازمان، حرفه یا خانواده مورد استفاده قرار می­گیرد. شدت و میزان یکپارچگی فرهنگی در بین جوامع مختلف، متغیر است، این در حالی است که اکثر خرده فرهنگ­های داخل یک جامعه در ویژگیهای مشترکی با سایر خرده فرهنگها سهیم است]23[. مدیران و افرادی که با آنها کار می­کنند، بخشی از جوامع ملی محسوب می­شوند. فرهنگ ملی که با ارزشها، باورها و مفروضات یک جامعه تجسم پیدا می­کند، عمیقاً ریشه در زندگی روزمره و تعاملات افراد دارد ]8[. از اینرو اگر بخواهیم رفتار آنان را درک کنیم، باید جوامع آنان را درک نماییم ]24[. برخی از پژوهش­ها به بررسی این امر می­پردازد که جنبه­های فرهنگ چگونه بر پیامدهای شرکتی تأثیر می­گذارد. گری ]19[ در یکی از مطالعه­های آغازین در این حوزه به بحث در خصوص مکانیسمی می­پردازد که به واسطه آن ارزش­ها در سطح اجتماعی به ارزش­های حسابداری مرتبط می­شود. وی بر تأثیر ویژگیهای فرهنگی روی توسعه سیستمهای حسابداری، مقررات حرفه حسابداری و نگرشها در ارتباط با افشاء و مدیریت مالی تأکید و تمرکز می­کند. هماهنگ با فرضیه گری، پژوهش­هایی اثرات فرهنگ بر انتخاب حسابرس خارجی یک شرکت ]25[، تطابق با استانداردهای حسابرسی داخلی ]3[، مدیریت سود ]21[، محافظه کاری حسابداری ]30[ و پیش بینی­های مدیریت ]12[ را دریافته­اند. در ضمن پژوهش­ها نشان داده­اند که فرهنگ ملی برتصمیم­های راهبردی مرتبط با ساختار مالی، اعم از میزان بدهی و ساختار سرمایه­ای شرکت­ها ]15[، نرخ­های بهره ]18[، اکتساب و ادغام­های چند ملیتی ]4[، وضعیت ورود سرمایه­گذاری خارجی ]33[ و انتخاب برنامه­های بازنشتگی کارکنان ]16[ تأثیر می­گذارد. در حالیکه این پژوهش­ها بر اثرات فرهنگ ملی روی فعالیتهای برجسته­تر و غیر معمولتر مرتبط با گزارش­دهی، تطابق سرمایه­گذاری و تصمیم­های ساختار مالی تمرکز نموده­اند، مطالعه­ای در خصوص اثرات فرهنگ بر فعالیتهای رایج در برگیرنده مدیریت منابع شرکت صورت نپذیرفته است. گایسو، ساپینزا و زینگیلز ]20[ در توصیف تأثیر اثبات شده فرهنگ روی مجموعه گسترده­ای از پیامدهای اقتصادی اینگونه استدلال می­کنند که هنجارهای فرهنگی اثرات بنیادین اولیه­ای بر تبادل اقتصادی داشته­اند که به صدها سال قبل باز می­گردد و خود آنها نیز تحت تأثیر عواملی نظیر دین، تاریخچه جنگها و اختلاف­های زبانشناختی در میان ملتها قرار می­گیرد. به عبارت دیگر هنگامی که نوبت به تبادل اقتصادی می­رسد، احتمال دارد عوامل فرهنگی فی نفسه در قیاس با مثلاً قوانین یا مقرراتی که اخیراً تصویب شده­اند، بنیادی­تر باشد. در نتیجه هنگامی که نوبت به تصمیم­های مدیریت منابع می­رسد، مدیران احتمالاً تحت تأثیر ارزشهای فرهنگی خود قرار می­گیرند که مستقیماً توسط جامعه­ای که در آن زندگی می­کنند، شکل گرفته است. علاوه بر این، تصمیم­گیری نیز ممکن است تحت تأثیر سیستم­های کنترل مدیریت حاکم قرار گیرد. بخش زیادی از پژوهش­ها، تأثیر فرهنگ ملی بر کنترل مدیریت و سیستم­های تشویقی را به اثبات می­رساند (مثلاً ]13،43[). از این رو استدلال ما این است که فرهنگ ملی بر تصمیم­های مدیران در خصوص نحوه کنترل و مدیریت منابع تأثیر خواهد گذاشت. هدف ما اینست که با بررسی عدم تقارن رفتار هزینه، یعنی چسبندگی هزینه، این اثر را درک نماییم. تعریف و بیان ابعاد خاص فرهنگ امکان اندازه­گیری و مقایسه فرهنگ در میان جوامع را فراهم می­سازد. ما پنج بعد فرهنگ ملی را که توسط هافستد ]23[ مطرح شد مد نظر قرار می­دهیم: فرد گرایی در مقابل جمع­گرایی، مردمنشی در مقابل زن­منشی، فاصله قدرت (زیاد در مقابل کم)، افق دید بلند مدت و کوتاه مدت و اجتناب از عدم اطمینان (قوی در مقابل ضعیف). هر کدام از این ابعاد فرهنگ احتمالاً از طریق سه کانال فوق الذکر، تأثیر متفاوتی بر چسبندگی هزینه دارد. در زیر بخشهای بعدی، تئوری رفتار چسبنده هزینه و نحوه تأثیرگذاری احتمالی هر بعد از فرهنگ بر چسبندگی هزینه­ها مورد بحث قرار می­گیرد.

**چسبندگی هزینه**

مدلهای سنتی رفتار هزینه که در اکثر کتاب­های حسابداری فرا گرفته­ایم، معمولاً هزینه­ها را به گونه­ای در نظر می­گیرند که از لحاظ مکانیسمی متأثر از حجم فعالیت است، یعنی هزینه­ها نسبت به تغییر در سطح فعالیت، ثابت یا متغیر می­باشند ]26[. در این مدل سنتی رفتار هزینه، هیچ نقشی برای صلاحدید مدیریتی متصور نیستیم. با اینحال، تحقیق­های اخیر در زمینه رفتار هزینه این مسئله را نادیده می­گیرد که هزینه­ها به تبع تصمیم­های مدیریتی جهت تحصیل یا حذف منابع، تحقق می­یابند ]5[. اگر مدیران به افزایش منابع هنگام افزایش فروش سریع واکنش دهند و به حفظ منابع بلااستفاده هنگام کاهش فروش روی آورند، اختیار عمل مدیران می­تواند به عدم تقارن در رفتار هزینه بیانجامد (یعنی چسبندگی هزینه). بنابراین، برخلاف مدل سنتی "رفتار هزینه"، مدل "چسبندگی هزینه­" برای تصمیم مدیریتی نقشی قائل می­شود. مثلاً مدیران در هنگام اتخاذ تصمیم­های تعدیل منابع، هزینه­های تعدیل و برآوردشان از شرایط تقاضای آتی را مد نظر قرار می­دهند. هنگامی که میزان فروش کاهش می­یابد، مدیران هزینه­ها و عواید نگه داشتن منابع بلا استفاده را می­سنجند. مدیران، هم می­توانند ظرفیت اضافی را مرتفع نمایند و هم هزینه­های تعدیل انجام اینکار را تحمل نمایند و یا در صورتی که انتظار جهش فروش در آینده را داشته باشند، هزینه­های حفظ منابع بلا استفاده را به دوش بکشند. هزینه­های تعدیل شامل هزینه­هایی غیر از هزینه مربوط به خود ظرفیت می­باشد ]9[ که در هنگام افزایش یا کاهش منابعی نظیر نیروی کار یا سرمایه، به بار می­آیند. مثلاً در خصوص منابع نیروی کار، هزینه­هایی در ارتباط با روحیه کارکنان باقیمانده در هنگام اخراج برخی از آنان و نیز هزینه­هایی مرتبط با بکارگیری و تعلیم کارکنان جدید در هنگام نیاز به ایجاد ظرفیت نیروی کار وجود دارند. بدلیل روابطی که می­بایست از هم گسسته شوند، هزینه­های تعدیل روانی اخراج کارکنان نیز وجود دارد. پژوهش­های موجود نشان می­دهد که فرهنگ ملی بر روابط بین شرکتها و کارمندان آنها تأثیر می­گذارد ]36[ از این رو، هنگامی که مدیران تعدیلهای کاهش منابع را بویژه برای نیروی کار اتخاذ می­کنند، فرهنگ احتمالاً هزینه­های تعدیل ادراکی[[14]](#footnote-14) را تحت تأثیر قرار می­دهد. علاوه بر هزینه­های تعدیل، چسبندگی هزینه تحت تأثیر عدم اطمینان در تقاضا قرار می­گیرد. اگر میزان فروش در این دوره کاهش یافته باشد، اما مدیران انتظار داشته باشند که فروش در آینده جهش پیدا کند، ممکن است به جای آنکه هزینه­های تعدیل مرتبط با کاهش را به دوش بکشند، به ظرفیت اضافی روی بیاورند و هنگامی که فروش مجدداً افزایش می­یابد، منابع را در آینده دوباره تعدیل نمایند. این کار هزینه­هایی در پی دارد که چسبنده هستند. فرهنگ احتمالاً بر نحوه مقابله مدیران با عدم قطعیت تأثیر می­گذارد ]23[ به عنوان مثال کوگوت و سینگ ]33[ نشان می­دهند که نحوه مقابله متفاوت مدیران با عدم قطعیت بر انتخاب یک سرمایه­گذاری مشترک(مشارکت انتفاعی)[[15]](#footnote-15) برای تصاحب تأثیر می­گذارد. این مسئله بر اساس این فرضیه است که تصاحب با عدم اطمینان بیشتر بر سر مدیریت عملیاتهای خارجی ارتباط دارد. از اینرو توجه شرکت­های کشورهایی که مشخصه آنان اجتناب نسبتاً زیاد از عدم اطمینان می­باشد، به جای تصاحب به سمت مشارکت انتفاعی جلب می­شود. انتظار داریم که این امر برای سایر تصمیم­هایی که در برگیرنده عدم اطمینان هستند نیز صدق کند. با توجه به اینکه چسبندگی هزینه حداقل تا اندازه­ای تحت تأثیر عدم اطمینان در تقاضا می­باشد، لذا انتظار داریم فرهنگ در بیان و توضیح اختلاف­های موجود در چسبندگی هزینه در میان کشورهای مختلف، نقش مهمی ایفا کند. درحالیکه هزینه­های تعدیل و عدم قطعیت در تقاضا، مجموعه­ای از عوامل تعیین کننده اقتصادی برای چسبندگی هزینه را نشان می­دهد، ثابت شده است که تشویقی­های مدیران نیز موجب چسبندگی هزینه شده است. مثلاً چن و همکاران ]11[ دریافتند که هزینه­های نمایندگی[[16]](#footnote-16) مرتبط با حکومت طلبی، مدیران را ترغیب خواهد نمود تا به منابع اضافی روی آورند و چسبندگی هزینه را افزایش دهند. این تشویقی­های حکومت طلب (سالارسازی) حداقل تا اندازه­ای تحت تأثیر تشویقی­های مرتبط با پاداش قرار می­گیرند. کانیاین ]31[ استدلال کرده و بصورت تحلیلی در می­یابد که تشویقی­های بیشتر مرتبط با پاداش، تشویقی­های بیشتری برای مدیران جهت سرمایه­گذاری بیش از حد، یعنی حکومت­طلبی ایجاد می­کند و از آنجایی فرهنگ بر شدت و میزان تشویقی­های مرتبط با پاداش در بین کشورها تأثیر می­گذارد ]10،39،42[ لذا انتظار داریم که به واسطه حکومت طلبی نیز بر چسبندگی هزینه تأثیر بگذارد.

**ابعاد چسبندگی هزینه و فرهنگ**

تفاوت­های بارزی در میان کشورها از لحاظ چسبندگی هزینه حتی پس از کنترل عوامل تعیین کننده شناخته شده مرتبط با چسبندگی هزینه در سطح شرکتی، مشاهده شده است ]6[. پیشنهاد ما اینست که فرهنگ ملی در تعیین اینکه چگونه مدیران در میان تقاضای غیرمطمئن، منابع را تعدیل می­کنند، نقش مهمی ایفا می­کند و از اینرو بیانگر تفاوتها در چسبندگی هزینه می­باشد. ما روابط بین چسبندگی هزینه و پنج بعد فرهنگ ملی، یعنی اجتناب از عدم اطمینان، مرد منشی، افق دید بلندمدت، فاصله قدرت و فردگرایی را مورد بحث قرار می­دهیم. ما در استدلالهای خود سه کانال را ایجاد می­کنیم که از آن طریق فرهنگ می­تواند بر هزینه­های چسبنده تأثیر بگذارد، یعنی هزینه­های تعدیل، ارزیابی تقاضای آتی و خصایص رفتاری مرتبط با هزینه­های نمایندگی.

اجتناب از عدم اطمینان

اجتناب از عدم اطمینان به خصلت فرهنگی جامعه­ای اشاره می­کند که در آن افراد تشکیل دهنده بواسطه شرایط غیرقطعی، ناشناخته، مبهم یا غیرساختاری، احساس ناراحتی یا تهدید می­کنند ]23[. بطور کلی، اجتناب از عدم اطمینان بالا احتمالاً سبب می­شود که افراد در این کشورها اضطراب بیشتری داشته باشند و محیط قابل پیش­بینی­تری ترجیح دهند ]29[. اجتناب از عدم اطمینان بر روی چسبندگی هزینه از طریق دو کانال محتمل اثر می­گذارد: 1) واکنش مدیران به تقاضای نامطمئن 2) رفتار حکومت طلبانه

ریسک یا ضررگریزی، ویژگی بنیادین ترجیح مدیران بوده و نشان می­دهد مدیران ضررهای سنگین­تری را در قیاس با زمان کسب سود معادل، متحمل خواهند شد. وقتی سطح منابع دلخواه برای یک توزیع معین تقاضا را انتخاب می­کنیم، مدیرانی که از نااطمینانی بیشتر اجتناب می­کنند، در مورد تحقق کم تقاضا[[17]](#footnote-17) نگرانی بیشتری خواهند داشت (در صورتی که منابع تعهد شده نسبت به تقاضای محقق شده بیش از حد باشد، ضرر و زیان به بار می­آورد) و در مورد تحقق بالای تقاضای آتی نگرانی کمتری دارند (در صورتی که منابع تعهد شده نسبت به تقاضای محقق شده کافی نباشد، سود کمتری بدست می­آورند). در نتیجه، هنگامی که میزان فروش در دوره فعلی کاهش می­یابد، مدیران ریسک/ضررگریز بر اساس سناریوی بدترین حالت ممکن برای تقاضای آتی، هزینه­ها را با شدت و تهاجم تقلیل خواهند داد که این امر منجر به چسبندگی کمتر هزینه می­شود. گر چه این رفتار، سود مورد انتظار آنان را کاهش خواهد داد، اما احتمال و میزان ضررهای آتی را برای تحقق نامطلوب تقاضا کاهش می­دهد. از اینرو، انتظار داریم برای شرکتهای با اجتناب از عدم اطمینان بالا، چسبندگی کمتر هزینه یافت نمائیم. در فرهنگهایی که اجتناب از عدم اطمینان در آنها بالاست، ترجیح آنست که این اندازه پاداش­های تشویقی که به عملکرد فردی گره خورده است، نداشته باشیم، چرا که پرداخت متغیر باعث می­شود مدیران در معرض ریسک دیگری قرار گیرند ]22[. این امر رفتار حکومت طلبی را که در آن مدیران تصمیم به حفظ منابع مورد استفاده در دوران رکود فروش می­گیرند، کاهش داده و موجب کاهش چسبندگی هزینه در فرهنگ­های دارای اجتناب بالا از عدم اطمینان می­شود. بنابراین، در مجموع انتظار درجه پایین­تری از چسبندگی هزینه در فرهنگهای دارای اجتناب بالا از عدم اطمینان داریم.

فاصله قدرت

اين بعد نشان‌دهنده تفاوت قدرت و نفوذ اجتماعي بين افراد جامعه است و میزان قدرتی را که اعضا یک جامعه می­پذیرد تا در نهادها و سازمان­ها بصورت غیریکنواخت توزیع ­شود، اندازه­گیری می­کند ]23[. اثرات فاصله قدرت بر چسبندگی هزینه علی­القاعده بواسطه رفتار حکومت طلبانه­ای عمل می­کند که پاداش­های تشویقی مسبب آن است. توسی و گرخامر ]41[ دریافتند که پاداش­های تشویقی در کشورهای دارای فاصله قدرت بالاتر، شایعتر است. تصور آنها این است که مدیران قدرتمند می­توانند از پاداش­های تشویقی برای غنی­سازی خود استفاده نمایند. هر چه میزان پاداشهای تشویقی نسبت به پرداخت ثابت بیشتر باشد، تشویقی­های مربوط به حکومت طلبی بیشتر خواهد بود ]35،40[. از اینرو، ما در فرهنگ­های دارای فاصله قدرت بالا، انتظار تشویقی­های حکومت طلبی بیشتری را داریم. از آنجایی که تشویقی­های بالاتر حکومت طلبی به نوبه خود موجب افزایش چسبندگی هزینه می­شود ]11[، لذا ما در جوامع دارای فاصله قدرت بالا، انتظار داریم که چسبندگی هزینه بیشتر باشد.

فردگرایی

در جوامع فردگرا، پیوندهای بین افراد از هم گیسخته و باز است، در حالی که در جوامع جمع­گرا، افراد از زمان تولد به بعد در گروه­های قدرتمند و منسجم یکپارچه می­شوند. اتزیونی ]17[ شرح می­دهد که چگونه سطح فردگرایی/ جمع­گرایی در جامعه بر دلایل مدیران در تبعیت از اهداف کلی سازمان تأثیر می­گذارد. با استفاده از تعبیرها و اصطلاحات اتزیونی ]17[ انتظار داریم مدیر، مشارکت اخلاقمندتری با سازمانی که در آن ارزش­های جمع­گرایانه حاکم است، داشته باشد و در جایی که ارزشهای فردگرایانه حاکم است، نقش "حسابگرانه"تری داشته باشد. این جهت­گیری مدیران در جوامع فردگرا­تر خود بیانگر آنست که احتمالاً علایقشان را ورای علایق سهامداران و سایر ذینفعان قرار خواهند داد. فردگرایی احتمالاً از طریق دو کانال، چسبندگی هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد: 1) هزینه­های تعدیل ادراکی مربوط به پایان دادن به خدمت کارگران، 2) هزینه­های نمایندگی مرتبط با حکومت طلبی. هر دو در جهات مخالف عمل می­کنند. از یک سو، مدیران فرد گراتر ممکن است توجه چندانی به ذینفعان اعم از کارکنان ننمایند. بنابراین آنها در به حال خود رها کردن افراد، کاهش هزینه­های تعدیل روانی و در نتیجه کاهش هزینه­های چسبنده، احساس پشیمانی کمتری می­کنند. در جوامع جمع­گرا، روابط تا اندازه زیادی ملاک هست و بیشتر چسبندگی هزینه ایجاد می­کند. از سوی دیگر، شرکتهای واقع در جوامع کاملاً فردگرا احتمالاً بر پاداش­های فردی تأکید و ترغیب دارند ]39،41[. این امر با شواهد مبنی بر استفاده از پرداخت مشوق محور جهت پرداخت حقوق مدیران عامل در فرهنگها و جوامع فرد گرا­تر همخوانی دارد. این امر موجب افزایش هزینه­های نمایندگی مرتبط با حکومت طلبی شده و مدیران را بر آن می­دارد تا شرکت را ورای ظرفیت بهینه­اش رشد دهند و سبب افزایش چسبندگی هزینه گردند. از اینرو استدلالهای قوی وجود دارند که نشان می­دهد فردگرایی بر چسبندگی هزینه تأثیر خواهد گذاشت، این در حالی است که جهت­گیری تأثیر قطعی، مبهم و غیرآشکار است.

افق دید بلند مدت

بعد دیگری که ما مدنظر قرار می­دهیم افق دید بلندمدت جوامع می­باشد. افق دید بلندمدت به منزله تقویت ویژگی­هایی است که به سوی پاداش­های آتی معطوف شده است. افراد در جوامع با افق دید بلندمدت، تمایل شدیدی به پس­انداز و سرمایه­گذاری دارند و خصیصه­هایی نظیر اقتصادی بودن و پشتکار را در رسیدن به این نتایج ترغیب و تشویق می­کنند ]24[. اقدام­های مدیریتی همگام با افق دید فرهنگی، شامل تأمین اشتغال بلندمدت ]36[، افق دید آتی و اقتصادی بودن می­باشد. از اینرو افق دید بلندمدت ممکن است از طریق هر سه این کانالها بر چسبندگی هزینه تأثیر بگذارد: 1)هزینه تعدیل روانی، 2)ارزیابی مدیران از تقاضای آتی و 3)خصایص رفتاری. نخست، فشار برای تأمین اشتغال بلندمدت، هزینه­های تعدیل روانی را افزایش می­دهد و در نتیجه به افزایش چسبندگی هزینه منجر می­شود. ثانیاً مدیرانی که دارای افق دید بلند مدت هستند، به احتمال زیاد امکان وارونگی تقاضای آتی را در تصمیم­گیری مد نظر قرار می­دهند. این امر منجر به افزایش چسبندگی هزینه در جوامع دارای افق دید بلندمدت بالا نیز می­گردد. از سوی دیگر، اقتصادی بودن سبب می­شود که مدیران بیشتر بر کنترل هزینه­ها تمرکز نمایند. در نتیجه، مدیران مقتصد به احتمال کمتری در فعالیت­های حکومت طلبی دخالت خواهند کرد و به احتمال کمتری نیز در هنگام کاهش فروش به منابع بلا استفاده روی خواهند آورد. این کار به چسبندگی کمتر هزینه منجر می­شود. با توجه به اینکه انتظار داریم این نیروهای مخالف به هنگام چسبندگی هزینه فعالیت نمایند، لذا نحوه تأثیرگذاری افق دید بلندمدت بر چسبندگی هزینه در مجموع به عنوان پرسشی تجربی باقی می­ماند.

مرد منشی (مردانگی)

هافستد ]23[ جوامع مردگرا را اینگونه توصیف می­کند: جوامعی که نقش­های جنسیتی اجتماعی در آنها به وضوح متمایز هستند. از مردان انتظار می­رود که مدعی، سرسخت و متمرکز بر موفقیت مادی باشند، ولی از زنان انتظار می­رود که متواضع­تر، مهربان­تر و درگیر کیفیت زندگی باشند. زنانگی نماد جامعه­ای است که در آن نقش­­های جنسیتی اجتماعی بر هم پوشانی دارند. چنین جوامعی در مقایسه با جوامع مردگرا که جسورتراند، بیشتر پرورش دهنده هستند. جوامع زنانه معمولاً قبل از پول، تمایل به روابط با افراد دارند و از اینرو در این جوامع افراد به احتمال زیاد به سایرین، به ویژه ضعفا کمک می­رسانند ]23[. مردانگی از طریق دو کانال می­تواند بر چسبندگی هزینه تأثیر بگذارد: 1) هزینه­های تعدیل روانی 2) رفتار حکومت طلبی که هردوی آنها در جهات مخالف عمل می­کند. متغیر مهمی که چسبندگی هزینه را تحت تأثیر قرار می­دهد، هزینه تعدیل مرتبط با اخراج کارکنان می­باشد ]5[. با توجه به اینکه در جوامع زن گرا­تر، روابط مدیران از اهمیت بیشتری برخوردار است (یعنی در جوامع کمتر مردگرا)، لذا این مدیران احتمالاً برای تأخیر در اخراج کارگران در اثر هزینه­های روانی بر هم زدن روابط، احساس فشار بیشتری می­کنند. از اینرو ما در جوامع زن­گرا چسبندگی بیشتر هزینه و در جوامع مرد سالار، چسبندگی کمتر هزینه را انتظار داریم. مدیران در جوامع مرد گرا­تر، با لذت بردن از منافع مالی و غیرمالی حضور در مناصب عالی رتبه­ای که قدرت بیشتری را اعمال می­کنند، با احتمال بیشتری به منفعت شخصی دست پیدا می­کنند. به عبارت دیگر، احتمالاً مشوقهای حکومت طلبی بیشتری در جوامع مردگرا وجود دارد که موجب چسبندگی بیشتر هزینه در این فرهنگها می­گردد. انتظار داریم که مردگرایی تأثیر مهمی بر چسبندگی هزینه داشته باشد، این در حالی است که جهت حاصل از این روابط مبهم و غیر آشکار است. در مجموع، بحث فوق تصویری در هم آمیخته از این موضوع را نشان می­دهد که هریک از ابعاد فرهنگ ملی بر عدم تقارن رفتار هزینه تأثیر خواهد گذاشت. نگاره (1) خلاصه­ای از اثرات مورد انتظار از هر کدام از ابعاد فرهنگی هافستد را تحت شرایط عدم قطعیت در تقاضا، حکومت طلبی یا دلایل روانشناختی برای چسبندگی هزینه ارائه می­کند.

نگاره 1. آثار مورد انتظار فرهنگ بر سطح چسبندگی هزینه (وابسته**)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| خالص اثر بر چسبندگی هزینه | هزینه­های روانشناسی | حکومت طلبی | عدم قطعیت در تقاضا | ابعاد فرهنگ(مستقل) |
| کاهش | غیرقابل اجرا | کاهش چسبندگی | کاهش چسبندگی | اجتناب از عدم اطمینان |
| افزایش | غیرقابل اجرا | افزایش چسبندگی | غیرقابل اجرا | فاصله قدرت |
| افزایش یا کاهش | کاهش چسبندگی | افزایش چسبندگی | غیرقابل اجرا | فردگرایی |
| افزایش یا کاهش | افزایش چسبندگی | کاهش چسبندگی | افزایش چسبندگی | افق دید بلندمدت |
| افزایش یا کاهش | کاهش چسبندگی | افزایش چسبندگی | غیرقابل اجرا | مردمنشی |

آنگونه که در نگاره (1) می­توان مشاهده کرد، در خصوص اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت، پیش­بینی جهت­دار روشنی وجود دارد. با اینحال برای سه بعد فرهنگی دیگر(یعنی افق دید بلندمدت، فردگرایی و مردمنشی) استدلالهای ملموس و عینی را ارائه نمودیم که بیانگر نیروهای مخالف می­باشند. این امکان وجود دارد که یک اثر بر دیگری چیره شود یا دو نیروی مخالف بر خلاف همدیگر عمل کرده و همدیگر را خنثی نمایند.

## بحث و نتيجه‌گيري

کارن کیتچینق و همکاران ]32[ با استفاده از نمونه­ای که متشکل از شرکتهای 39 کشور است چسبندگی هزینه و فرهنگ را مورد بررسی قرار دادند و به این نتایج دست یافتند:

* در شرکتهای واقع در کشورهای دارای اجتناب از عدم قطعیت بالا، چسبندگی هزینه کمتر بوده و این امر با انتظارات ما همخوانی دارد مدیران با سطح بالای اجتناب از عدم قطعیت، به احتمال زیاد ریسک گریزترند.
* فاصله­ قدرت بالا منجر به چسبندگی بیشتر هزینه­ها شده ولی در عین حال فاصله قدرت تأثیر معنی­داری بر چسبندگی هزینه نداشته است.
* فردگرایی بر چسبندگی هزینه تأثیر معنی­داری نداشته یا احتمال معنی­دار بودن دو اثر هزینه­های تعدیل روانی و مشوق­های حکومت طلبی وجود داشته که اثر یکدیگر را خنثی کرده است اما امکان تمییز این دو علت در این تحقیق وجود نداشته است.
* در شرکتهای واقع در کشورهای دارای افق دید بلندمدت بالا، چسبندگی هزینه کمتر و مدیران مقتصد بوده­اند و هزینه­ها هنگام کاهش فروش، تقلیل یافته­اند.
* در شرکتهای واقع در کشورهای مردگرا، چسبندگی هزینه کمتر بوده و مدیران در برابر کارکنان از کار بیکار شده در دوران رکود فروش، مقاومت کمتری از خود نشان داده­اند.

در  فصل دوم کتاب الگوی جامع رقابت­پذیری جهانی ]2[ و در رکن دوم تحت عنوان «توانمندسازی فرهنگ» نحوه تأثیرگذاری ارزش­ها وهنجارهای فرهنگی در رفتارهای اقتصادی واجتماعی و همچنین تفاوتهای فرهنگی کشورها وتأثیر آن در رقابت­پذیری جهانی کشورها تشریح شده است. شاخص­های هافستد به عنوان یکی از چارچوب­های معتبر در رابطه با تفاوت فرهنگی کشورهای جهان می­باشد که در این رابطه رتبه­های کشورمان برای شاخص­های ششگانه مدل مذکور به صورت مقایسه­ای با ۱۲ کشور شامل سه کشور اسلامی، سه اقتصاد نوظهور، سه کشور توسعه یافته غربی و سه کشور توسعه یافته شرقی ارائه شده است.

بررسی گزارش ایران نشان می­دهد امتیازات ایران برای شاخصها به ترتیب؛ فاصله قدرت ۵۸، فردگرایی ۴۱، مردسالاری ۴۳، اجتناب از عدم اطمینان ۵۹، گرایش بلندمدت ۱۴ می­باشد. نتایج نشان می­دهد که از شاخصهای ششگانه، امتیاز کشورمان در شاخصهای فاصله قدرت، و اجتناب از عدم اطمینان از میانگین بالاتر بوده و به ترتیب ۵۸ و ۵۹ می­باشد در بقیه شاخصها، امتیاز ایران پائین­تر از میانگین می­باشد کمترین امتیاز ایران مربوط به شاخص نگرش بلندمدت است که ۱۴ می­باشد و نشان می­دهد جامعه ایران دید بلندمدت نداشته و بیشتر دیدگاه کوتاه­مدت را تجویز می­کند.

ایران از هر سه کشور اسلامی و هم از هر سه اقتصاد نوظهور و هم از چین فاصله قدرت کمتری دارد. ولی در کل این شاخص از میانگین بالاتر بوده بنابرین با نگاهی به نتایج تحقیق کارن کیتچینق و همکاران ]32[ که فاصله قدرت بالا منجر به چسبندگی بیشتر هزینه­ها می­شود می­توان استنباط کرد با توجه به فاصله قدرت نسبتاً بالا در ایران چسبندگی هزینه نیز بیشتر باشد.

فردگرایی جامعه ایران از هر سه کشور اسلامی و نیز برزیل، روسیه، کره وچین بیشتر است. ولی امتیاز ایران پائین­تر از میانگین می­باشد با توجه به اینکه فردگرایی بر چسبندگی هزینه تأثیر معنی­داری نداشته، اظهار نظری در این رابطه نیز در ایران صورت نمی­گیرد.

امتیاز ایران در شاخص مردسالاری ۴۳ است که پائین­تر از میانگین می­باشد و با توجه به اینکه در شرکتهای واقع در کشورهای مردگرا، چسبندگی هزینه کمتر بوده می­توان این نتیجه را گرفت که چسبندگی هزینه در ایران نسبتاً بیشتر باشد. امتیاز ایران در شاخص اجتناب از عدم اطمینان ۵۹ است که بالاتر از میانگین می­باشد که نشان می­دهد جامعه ایرانی یک جامعه نسبتاً ریسک­پذیر است و با توجه به اینکه در شرکتهای واقع در کشورهای دارای اجتناب از عدم قطعیت بالا، چسبندگی هزینه کمتر بوده می­توان این نتیجه را گرفت که چسبندگی هزینه در ایران نسبتاً کمتر باشد.

امتیاز ایران در شاخص گرایش بلندمدت ۱۴ می­باشد که خیلی پائین بوده و از همه کشورهای منتخب، پائین­تر است و بیانگر این است که ایرانی­ها به برنامه­ریزی بلندمدت در مقایسه با سایر ملتها کمتر تمایل دارند و با توجه به اینکه در شرکتهای واقع در کشورهای دارای افق دید بلندمدت بالا، چسبندگی هزینه کمتر بوده می­توان این نتیجه را گرفت که چسبندگی هزینه در ایران بیشتر باشد. با جمع­بندی مطالب فوق می­توان به این نتیجه اثبات نشده رسید که در شرکتهای واقع شده در ایران چسبندگی هزینه بالا می­باشد.

در این تحقیق به تأثیر فرهنگ بر تصمیم­های عملیاتی مدیران پرداخته شد. با توجه به اینکه تصمیم­های عملیاتی اتخاذ شده توسط مدیران در هزینه­های عملیاتی شرکتها انعکاس می­یابد، لذا به بررسی تأثیر فرهنگ ملی بر رفتار نامتقارن هزینه پرداخته شد. پژوهش در حسابداری مدیریت نشان می­دهد که صلاحدید مدیریتی در انجام تعدیل­های منابع بر تقارن هزینه­ها مابین افزایش فروش و کاهش تأثیر می­گذارد و به چسبندگی هزینه منجر می­شود. ضمناً پژوهش­های پیشین نشان می­دهد که اختلاف­های بنیادینی در میزان چسبندگی هزینه در میان کشورها وجود دارد. در این مطالعه فرض نمودیم که فرهنگ در کنار سایر متغیرها، انتخاب­هایی را که مدیران در هنگام واکنش به تغییرهای فروش و تعدیل منابع اتخاذ می­کنند، مشخص می­کند که آن نیز به نوبه خود در شدت و میزان چسبندگی هزینه منعکس می­شود. ما استدلال می­کنیم که ابعاد اصلی فرهنگ ملی، نقش مهمی را در بیان و توضیح این اختلافها ایفا می­کند و سایر متغیرهای شناخته شده برای تأثیرگذاری بر چسبندگی هزینه را کنترل می­کند.

یافته­ها پشتیبان تأثیرگذار بودن فرهنگ بر تصمیم­های اخذ شده مدیران در ارتباط با مدیریت منابع می­باشد. همچنین نتایج نشان می­دهد چسبندگی هزینه در کشورهای دارای اجتناب از عدم قطعیت، مردمنشی و افق دید بلندمدت بالا، کمتر مشهود است. در ایران نیز به عنوان کشوری با اجتناب از عدم اطمینان نسبتاً پائین و همچنین مردمنشی و به خصوص افق دید بلندمدت خیلی پائین، چسبندگی هزینه بیشتر است. یافته­ها از این گزاره پشتیبانی می­کند که فرهنگ بر تصمیم­های مدیریت منابع که توسط مدیران اتخاذ شده­اند، تأثیر می­گذارد.

توصیه می­شود به فرهنگ در تصمیم­گیری­های مدیریتی توجه شود و قدرت نسبی هر یک از ابعاد فرهنگ از لحاظ تأثیرات فردی بر چسبندگی هزینه در پژوهش­های آتی شناسایی گردد.

منابع

1. صفرزاده، محمدحسین و بهزاد بیگ پناه. (1393). تأثیر چسبندگی هزینه بر برآورد محافظه­کاری شرطی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، سال چهارم، شماره 14، صص 39-59.
2. مهری پرگو، علی. (1394). *الگوی جامع رقابت­پذیری جهانی*. محل نشر: انتشارات مرز فکر.
3. Abdolmohammadi,M. J., & Sarens, G. (2011). An investigation of the association between cultural dimensions and variations in perceived use of and compliance with internal auditing standards in 19 countries. *The International Journal of Accounting*, Vol. 46, No. 4, Pp. 365–389.
4. Ahern, K., Daminelli, D., & Fracassi, C. (2012). Lost in translation? The effect of cultural values on mergers around the world. *Journal of Financial Economics* (in press).
5. Anderson, M., Banker, R., & Janakimaran, S. (2003). Are selling, general, and administrative costs “sticky”? *Journal of Accounting Research*, Vol. 41, No. 1, Pp.47–63.
6. Banker, R., Byzalov, D., & Chen, L. (2013a). Employment protection legislation, adjustment costs and cross-country differences in cost behavior. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 55, No. 1, Pp. 111–127.
7. Banker, R., Byzalov, D., & Threinen, L. (2013b). Determinants of international differences in asymmetric cost behavior. Working paper. Temple University (Available at: <http://astro.temple.edu/~dbyzalov/global.pdf)>.
8. Beck, B. E., & Moore, L. F. (1985). Linking the host culture to organizational variables. In P. J. Frost (Eds.), Organizational culture. Beverly Hills, CA: Sage Publishers.
9. Berndt, E. R., & Morrison, C. (1981). Capacity utilization measures: Underlying economic theory and an alternative approach. *American Economic Review*, Vol. 71, Pp. 48–53.
10. Bryan, S. H., Nash, R., & Patel, A. (2014). Culture and CEO compensation. Working paper. Wake Forest University (Available at <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm>? abstract\_id=2023530).
11. Chen, C. X., Lu, H., & Sougiannis, T. (2012). The agency problem, corporate governance, and the asymmetrical behavior of selling, general, and administrative costs. *Contemporary Accounting Research*, Vol. 29, Pp. 252–282.
12. Cho, M., Hah, Y. D., & Kim, O. (2011). Optimistic bias in management forecasts by Japanese firms to avoid forecasting losses. *The International Journal of Accounting*, Vol. 46, No. 1, Pp. 79–101.
13. Chow, C. W., Hwang, R., Liao, W., & Wu, A. (1998). National culture and subordinates' upward communication of private information. *The International Journal of Accounting*, Vol. 33, No. 3, Pp. 293–311.
14. Chow, C.W., Shields, M. D., & Wu, A. (1999). The importance of national culture in the design of and preference for management controls formulti-national operations. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 24, No. 5, Pp. 441–461.
15. Chui, A., Lloyd, A., & Kwok, C. (2002). The determination of capital structure: Is national culture a missing piece to the puzzle? *Journal of International Business Studies*, Vol. 33, No. 1, Pp. 99–127.
16. Cravens, K. S., & Oliver, E. G. (2000). The influence of culture on pension plans. *The International Journal of Accounting*, Vol. 36, No. 4, Pp. 521–537.
17. Etzioni, A. (1975). A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates. New York, NY: Free Press.
18. Giannetti, M., & Yafeh, Y. (2012). Do cultural differences between contracting parties matter? Evidence from syndicated bank loans. *Management Science*, Vol. 58, No. 2, Pp. 365–383.
19. Gray, S. J. (1988). Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally. Abacus, Vol. 24, No. 1, Pp. 1–15.
20. Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2009). Cultural biases in economic exchange? *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 3, Pp. 1095–1131.
21. Han, S., Kang, T., Salter, T., & Yoo, Y. (2010). A cross-country study on the effects of national culture on earnings management. *Journal of International Business Studies*, Vol. 41, Pp. 123–141.
22. Harrison, G. L. (1993). Reliance on accounting performance measures in superior evaluative style— The influence of national culture and personality. *Accounting, Organizations and Society*, 18(4), 319–339.
23. Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills*, CA: Sage Publications.
24. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: Software of the mind. New York, NY: McGraw Hill.
25. Hope, O., Kang, T., Thomas, W., & Yoo, Y. (2008). Culture and auditor choice: A test of the secrecy hypothesis. *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 27, Pp. 357–373.
26. Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. (2012). Cost accounting: A managerial emphasis. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
27. Jansen, E. P., Merchant, K. A., & Van der Stede,W. A. (2009). National differences in incentive compensation practices: The differing roles of financial performance measurement in the United States and the Netherlands. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 34, No. 1, Pp. 58–84.
28. Kama, I., & Weiss, D. (2013). Do earnings targets and managerial incentives affect sticky costs? *Journal of Accounting Research*, Vol. 51, No. 1, Pp. 201–224.
29. Kanagaretnam, K., Lim, C., & Lobo, G. (2011). Effects of national culture on earnings quality of banks. *Journal of International Business Studies*, Vol. 42, Pp. 853–874.
30. Kanagaretnam, K., Lim, C., & Lobo, G. (2013). Influence of national culture on accounting conservatism and risk taking in the banking industry. Working paper available on SSRN (<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2319548>).
31. Kanniainen, V. (2000). Empire building by corporate managers: The corporation as a savings instrument. Journal of Economic Dynamics and Control, Vol. 24, No. 1, Pp. 127–142.
32. Kitching, K., Mashruwala, R., & Pevzner, M. (2016). Culture and Cost Stickiness: A Cross-country Study. *The International Journal of Accounting*, Vol. 51, No. 3, Pp. 402-417.
33. Kogut, B., & Singh, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, Vol. 19, No. 3, Pp. 411–432.
34. Lee, J. K. B., Lim, C. Y., Kanagaretnam, K., & Lobo, G. (2013). Societal trust and corporate tax avoidance. Working paper. York University and University of Houston (Available at: <http://ink.library.smu.edu.sg/soa_research/1288>).
35. Murphy, K. J. (1985). Corporate performance and managerial remuneration: an empirical analysis. *Journal of Accounting & Economics*, Vol. 7, No. 1, Pp11–42.
36. Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and congruence: The fit between management practices and national culture. *Journal of International Business Studies*, Vol. 27, No. 4, Pp. 753–779.
37. Pevzner, M., Xie, F., & Xin, X. (2015). When firms talk, do investors listen? The role of trust in stock market reactions to corporate earnings announcements. *Journal of Financial Economics*, Vol. 117, No. 1, Pp. 190–223.
38. Salter, S. B., & Sharp, D. J. (2001). Agency effects and escalation of commitment: Do small national culture differences matter? *The International Journal of Accounting*, Vol. 36, No. 1, Pp. 33–45.
39. Schuler, R. S., & Rogovsky, N. (1998). Understanding compensation practice variations across firms: The impact of national culture. *Journal of International Business Studies*, Vol. 29, No. 1, Pp. 159–177.
40. Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1989). Management entrenchment: the case of manager-specific investments. *Journal of Financial Economics*, Vol. 25, No. 1, Pp. 123–139.
41. Tosi, H. L., & Greckhamer, T. (2004). Culture and CEO compensation. *Organization Science*, Vol. 15, No. 6, Pp. 657–670.
42. Tsui, J. (2001). The impact of culture on the relationship between budgetary participation, management accounting systems, and managerial performance: An analysis of Chinese and Western managers. *The International Journal of Accounting*, Vol. 36, No. 2, Pp. 125–146.
43. Van der Stede, W. A. (2003). The effect of national culture on management control and incentive system design in multi-business firms: Evidence of intracorporate isomorphism. *The European Accounting Review*, Vol. 12, No. 2, Pp. 263–285.
44. Weiss, D. (2010). Cost behavior and analysts' earnings forecasts. *The Accounting Review*, Vol. 85, No. 4, Pp. 1441–1471.

1. merger [↑](#footnote-ref-1)
2. acquisition [↑](#footnote-ref-2)
3. Benchmark beating [↑](#footnote-ref-3)
4. empire-building [↑](#footnote-ref-4)
5. individualism [↑](#footnote-ref-5)
6. Uncertainty avoidance [↑](#footnote-ref-6)
7. power distance [↑](#footnote-ref-7)
8. long-term orientation [↑](#footnote-ref-8)
9. masculinity [↑](#footnote-ref-9)
10. compensation-related incentives [↑](#footnote-ref-10)
11. agent's persona [↑](#footnote-ref-11)
12. Personal perks consumption [↑](#footnote-ref-12)
13. laws & institutions [↑](#footnote-ref-13)
14. perceived adjustment costs [↑](#footnote-ref-14)
15. joint venture [↑](#footnote-ref-15)
16. agency costs [↑](#footnote-ref-16)
17. low realization of demand [↑](#footnote-ref-17)