

Pratique de la gestion des résultats et culture nationale. Quel lien ?**Rabeb RIAHI**

Maître assistante, RED-ISGG, Institut Supérieur de Gestion de Gabès, Tunisie
Rue Jilani Habib 6002 Gabès- Tunisie
E-mail : rabebriahi@yahoo.fr

Résumé

L'objectif de cet article est d'examiner l'impact des systèmes de valeurs sur la pratique de la gestion des résultats à travers une analyse *cross-nationale*. Les valeurs culturelles incluent la distance hiérarchique, l'aversion à l'incertitude, l'individualisme, la masculinité et l'orientation à long terme. L'étude interculturelle utilise la méthode des équations structurelles sous l'approche LISREL. Les résultats montrent que seules trois dimensions culturelles expliquent les différences au niveau de la pratique de gestion des résultats dans le contexte étudié. Ces dimensions sont en effet, la distance hiérarchique, l'aversion à l'incertitude et l'individualisme.

Mots clés: pratiques comptables, accruals discrétionnaires, dimensions culturelles, équations structurelles.

JEL Classification: M41

Abstract

The purpose of this paper is to examine the impact of value systems on earnings management practice through a cross-national study. Cultural values include power distance, uncertainty avoidance, individualism, masculinity and long-term orientation. The cross-cultural study uses the method of structural equations under LISREL approach. Findings show that only three of cultural dimensions explain significantly differences in earnings management in the studied context. These dimensions are uncertainty avoidance, power distance and individualism.

Keywords: Accounting practices, Discretionary accruals, Cultural dimensions, Structural equations method.

JEL classification: M41.

1. Introduction

Nombreuses sont les recherches essayant de cerner l'étendu et les déterminants de la pratique de gestion des résultats. Ce sujet constitue un intérêt pratique pour les analystes, les investisseurs, les normalisateurs, les universitaires, les praticiens... (Kothari et *al.*, 2005 ; Beneish, 1999). D'ore et déjà, les recherches en la matière montrent que cette pratique varie d'un contexte à un autre (Leuz et *al.*, 2003). La littérature recense une variété d'explications à ce phénomène. Les différences au niveau de la pratique de gestion des résultats peuvent en effet, être liées à l'impact des systèmes juridiques et du niveau de protection des investisseurs (Leuz et *al.*, 2003; Burgstahler et *al.*, 2006) ou encore, aux incitations économiques (Cheng et Warfield, 2005)... Par ailleurs, Leuz et *al.* (2003) admettent l'existence d'une relation théorique difficile à cerner entre tous ces facteurs. Cette relation peut être expliquée par l'effet de certains éléments souvent omis dans les recherches en comptabilité, notamment sociaux et culturels (Doupnik, 2008).

Les comportements managériaux peuvent être traités d'un point de vue sociologique. En effet, la théorie du relativisme culturel lie les choix et décisions des dirigeants à leur construction mentale, c'est-à-dire, aux valeurs et croyances enseignées par la culture nationale dans laquelle ils ont évolué. C'est ainsi que plusieurs chercheurs montrent que la culture nationale influence le comportement économique (Kuran, 2009) et plus particulièrement, la prise de décision en matière des pratiques comptables (Gray, 1988 ; Perera, 1989).

L'objectif de cette recherche est d'identifier le lien entre la pratique de gestion des résultats et la culture nationale, et ce à travers une étude cross-nationale des contextes français, tunisien et canadien. Cette étude est menée sur la période allant de 2003 à 2009.

La prise en compte de la dimension cognitive en comptabilité est d'une importance particulière, car elle contribue à la réduction des efforts d'harmonisation et de la diversité des pratiques comptables à travers le monde (Belkaoui, 1995). En outre, maintes recherches montrent que la culture influence les stratégies financières et opérationnelles de l'entreprise (Schuler et Rogovsky, 1998). Celle-ci doit par conséquent, avoir un effet considérable sur les choix comptables et les mécanismes de gouvernance (Nabar et Boonlert-U-Thai, 2007). En effet, les valeurs sociétales affectent les pratiques comptables à travers les conséquences institutionnelles qui incluent les systèmes légaux, la structure de propriété et les marchés boursiers (Gray, 1988).

Les pays étudiés sont issus d'environnements socio- économiques différents. En effet, dans les cultures continentales, comme la France, les pratiques comptables sont caractérisées par le contrôle

statutaire, l'uniformité, le conservatisme et la discrétion (Gray, 1988). Cependant, dans les cultures anglo-saxonnes, comme le Canada, les pratiques comptables sont caractérisées par le professionnalisme, la flexibilité, l'optimisme et la transparence (Gray, 1988). Enfin, la Tunisie est un pays en développement dont la culture peut avoir différentes sources. En effet, la Tunisie est influencée par une diversité de cultures (française, africaine et arabo-musulmane). Ce pays présente plusieurs caractéristiques semblables à la France telles que le mode de financement, le système de gouvernance et les priorités en matière des pratiques comptables. Toutefois, la Tunisie a subi plusieurs réformes telles que le passage d'une économie planifiée à une économie de marché, l'accord du GATT, le passage d'un système comptable inspiré du plan comptable général français à un système à cadre conceptuel inspiré du modèle anglo-saxon, le lancement du premier guide de bonnes pratiques de gouvernance des entreprises tunisiennes incluant des normes internationales de bonne conduite et de gestion des entreprises....

Cette étude apporte plusieurs contributions à la littérature existante en matière de gestion des résultats. Tout d'abord, nos résultats contribuent à la compréhension des différences inter-pays en matière de pratique de gestion des résultats et aide à clarifier le rôle de la culture nationale dans la détermination de cette pratique. Nos résultats peuvent aussi être d'un intérêt pratique pour la profession comptable au terme de normalisation et de développement de la comptabilité dans les pays étudiés. Cette recherche peut en outre servir de modèle pour l'étude de la relation entre la culture nationale et la pratique de gestion des résultats dans d'autres contextes. En effet, nous avons considéré la culture nationale par référence à la théorie de l'écologie culturelle qui suppose une relation dynamique entre les individus et leur environnement. Les dimensions culturelles ont été décryptées à travers les données macro-économiques des pays de l'échantillon, et ce par le biais de la modélisation en équations structurelles. Cette méthode est la plus appropriée car elle tient compte des erreurs de mesure que peuvent contenir les construits de notre étude.

Le reste de l'article est organisé comme suit. La section 2 présente la revue la littérature et les hypothèses de la recherche. La troisième section décrit la méthodologie de recherche. Les résultats empiriques sont présentés au niveau de la section 4 et discutés au niveau de la section 5. La dernière section contient les conclusions.

2. Revue de la littérature et hypothèses de la recherche

2.1. Dimensions de la culture nationale

Hofstede (2001) définit la culture comme «*la programmation collective de l'esprit qui distingue un groupe d'un autre*» (Hofstede, 2001, p. 1). L'auteur identifie la culture à travers cinq dimensions à savoir, la distance hiérarchique, l'aversion à l'incertitude, l'individualisme contre le collectivisme, la masculinité contre la féminité et l'orientation de long terme contre l'orientation de court terme. Malgré les critiques adressées aux dimensions culturelles de Hofstede (Baskerville; 2003), celles-ci n'ont pas perdu leur validité. Ainsi, le modèle de Hofstede reste le cadre opérationnel le plus pertinent pour mesurer les proximités culturelles et le plus utilisé dans les recherches en comptabilité et en psychologie (Beckmann et al., 2008; Doupnik, 2008; Han et al., 2010).

2.2. Culture nationale et pratiques comptables

La comptabilité constitue une discipline pouvant être influencée par les interprétations et les jugements lors de l'application des principes comptables. La notion de subculture comptable met en avant l'interaction entre les valeurs comptables et les valeurs sociétales en faisant référence aux valeurs liées au travail (Gray, 1988). Ces valeurs comptables sont à l'essence des choix comptables au sein de l'entreprise. Cet aspect humain qui simule les pratiques comptables est dû à la culture (Perera, 1989). C'est pourquoi les interprétations et les jugements en matière de pratiques comptables diffèrent d'un groupe culturel à un autre (Belkaoui et Picur, 1991). Il s'agit du «*relativisme culturel*» en matière de comptabilité (Belkaoui, 1995). En effet, «*la culture, à travers ses composantes, ses éléments et ses dimensions, dicte la structure organisationnelle adoptée, le comportement micro- organisationnel et le fonctionnement cognitif des individus, de telle sorte à influencer le jugement et le processus de décision en matière de comptabilité et d'audit*» (Belkaoui, 1995, p.3). La comptabilité constitue une discipline qui laisse des espaces de liberté et qui favorise les jugements professionnels. Par conséquent, il est logique que cette pratique soit guidée par les valeurs influencées par la culture (Hofstede, 2001). Le relativisme culturel en comptabilité a été identifié par Gray (1988) qui considère que la comptabilité constitue une subculture à l'intérieur du système social. Son travail a été inspiré de celui de Hofstede (1980) et a été la base de la plupart des recherches qui étudient les effets culturels de plusieurs façons telles que la comptabilité internationale (Doupnik et Salter, 1995; Baydoun et Willett, 1995; Belkaoui, 1995; Perera, 1989), les pratiques de divulgation (Hope, 2003; Tsakumis, 2007) et les pratiques d'audit (Roberts et Salter, 1999; Cohen et al., 1995). Gray (1988) identifie les pratiques comptables à travers quatre valeurs comptables qui sont définies comme suit:

- Le professionnalisme (contre le contrôle statuaire): cette valeur signifie la préférence du jugement professionnel et le maintien de l'autoréglementation de la profession.

- L'uniformité (contre la flexibilité): cette valeur oppose les pays préférant l'uniformité de ceux préférant la flexibilité dans les pratiques comptables afin de s'aligner avec les circonstances et l'environnement.
- Le conservatisme (contre l'optimisme): cette valeur oppose les pays conservateurs, prudents vis-à-vis de l'incertitude aux pays optimistes agissant avec une approche de "*laissez faire*" et qui prennent plus de risques dans ces mêmes circonstances. Selon Gray, cette valeur est influencée par le développement des marchés de capitaux, les besoins des différents utilisateurs et les règles fiscales.
- La discrétion (contre la transparence): cette valeur se réfère aux pratiques de divulgation dans un pays donné. Elle oppose les pays qui préfèrent la confidentialité et la restriction des informations concernant les affaires aux seules personnes directement impliquées dans la gestion et le financement aux pays qui adoptent une approche de transparence, d'ouverture et de divulgation publique. Cette valeur est influencée par le développement des marchés de capitaux.

La logique de Gray (1988) suppose que l'environnement soit influencé par les forces extérieures affectant les valeurs culturelles ou sociétales des individus (voir figure 1). Ces valeurs influencent la structure institutionnelle et contribuent à son maintien et à son développement. Les composantes de la structure institutionnelle reflètent et renforcent les valeurs sociétales. Par la suite, cette structure demeure stable. Les changements au niveau national sont dus, soit aux influences externes soit, à la nature humaine. Les valeurs culturelles nationales sont reflétées par les subcultures occupationnelles qui varient dans leurs degrés d'intégration. Les systèmes et les pratiques comptables sont d'une part, influencés par les valeurs sociétales et d'autre part, contribuent à renforcer ces valeurs. Les valeurs sociétales affectent les valeurs comptables. Il s'en suit que les systèmes de valeurs des comptables soient guidés par leurs valeurs sociétales en faisant référence aux valeurs reliées au travail. Par conséquent, les valeurs comptables influencent les systèmes comptables. Ces derniers se développent et varient selon les facteurs écologiques ou environnementaux et reflètent et renforcent les valeurs sociétales. Ainsi, l'hypothèse centrale développée par Gray (1988) est qu'à travers différentes valeurs sociétales, les influences externes et les facteurs environnementaux favorisent la création de différents systèmes et valeurs comptables.

La relation identifiée par Gray (1988) est synthétisée dans la figure suivante:

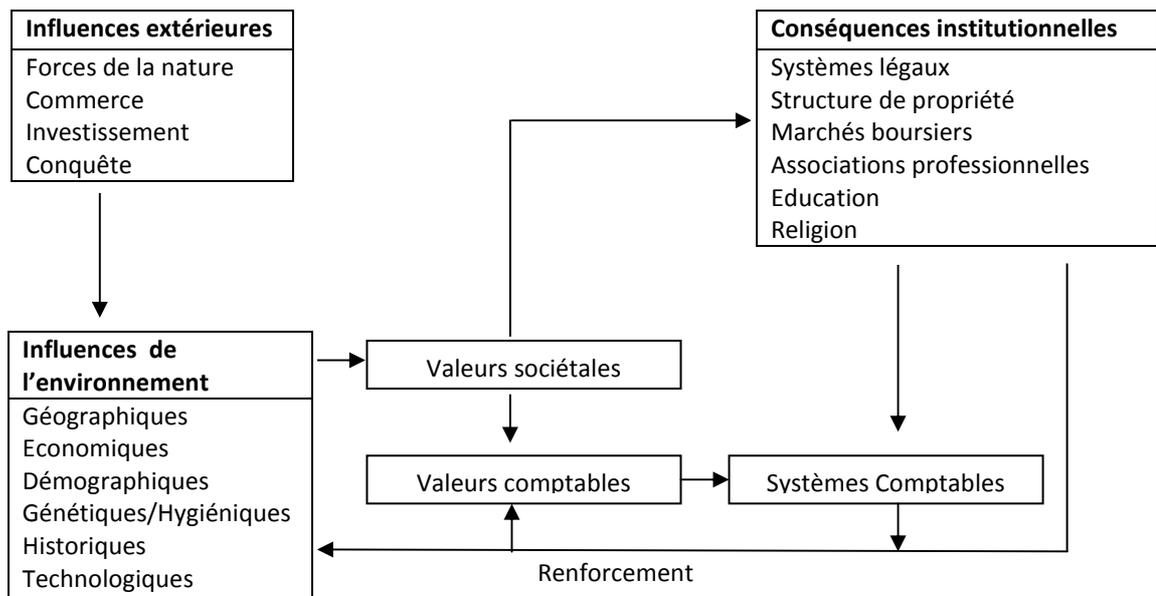


Figure. 1. Culture, valeurs sociétales et subculture comptable

Source: Gray (1988, p. 7)

La relation entre les dimensions culturelles et les valeurs comptables est présenté dans le tableau 1 :

Tableau 1. Hypothèses de Gray (1988)

Source: Gray (1988)

	Degré important de professionnalisme	Degré important d'uniformité	Degré important de conservatisme	Degré important de Discrétion
Individualisme	Haut	Bas	Bas	Bas
Distance hiérarchique	Faible	Grande	N.I.*	Grande
Aversion à l'incertitude	Faible	Importante	Importante	Importante
Masculinité	N.I.*	N.I.*	Faible	Faible

*Relations non identifiées par l'auteur.

2.3. Culture nationale et pratique de gestion des résultats

2.3.1. Distance hiérarchique et pratique de gestion des résultats

La distance hiérarchique signifie l'étendu pour lequel les subordonnés acceptent que le pouvoir dans les institutions et les organisations soit inégalement distribué. Les sociétés où la distance hiérarchique est importante sont caractérisées par la centralisation du pouvoir (Hofstede, 2001). Ce type de sociétés est marqué par l'absence de la gestion participative et par la centralisation des décisions aux seuls dirigeants (House et al., 1999). Ces derniers conçoivent que l'inégalité est une résultante naturelle et exercent leur autorité sous une structure pyramidale. C'est ainsi que Holt (1998) considère que le pouvoir est essentiel à l'autorité et au contrôle au sein des systèmes hiérarchiques. Cet auteur lie l'autorité au droit et à la richesse et avance que les supérieurs

hiérarchiques tendent à tenir au pouvoir et au maintien de la distance hiérarchique au sein des organisations afin de faciliter la gestion des résultats. C'est pourquoi Dechow et *al.* (1996) affirment que la pratique de gestion des résultats est plus présente dans les firmes où le président directeur général est lui-même président du conseil d'administration ou fondateur de la firme. En effet, dans ces cas, la distance hiérarchique est généralement importante, ce qui facilite aux dirigeants la manipulation des chiffres comptables en leurs faveurs. De plus, Gray (1988) avance que le niveau de divulgation de l'information est plus bas dans les sociétés où la distance hiérarchique est importante. Dans ce type de sociétés, les relations sont caractérisées par le manque de communication entre les chefs et les subordonnés (Offerman et Hellmann, 1997), ce qui favorise l'asymétrie informationnelle et rend plus facile la manipulation comptable par les dirigeants (Klein, 2002). Ainsi, Hofstede et Hofstede (2005) affirment que dans les pays caractérisés par une forte distance hiérarchique, les systèmes comptables constituent un outil pour valider les décisions des supérieurs et que ces systèmes ne sont utilisés que pour fournir une information qui traduit l'image désirée par ces supérieurs. Ceci nous laisse envisager que la pratique de gestion des résultats soit plus présente dans les sociétés caractérisées par une grande distance hiérarchique et poser l'hypothèse suivante:

Hypothèse 1. La pratique de gestion des résultats est positivement liée au degré de distance hiérarchique.

2.3.2. Aversion à l'incertitude et pratique de gestion des résultats

L'aversion à l'incertitude signifie l'étendu pour lequel les individus se sentent menacés par l'incertain et par les situations inhabituelles. Ceci implique une préférence aux situations non ambiguës, à la sécurité dans la vie (Hofstede, 1980) et au besoin de contrôle de l'environnement (Redpath et Nielsen, 1997). Par conséquent, la pratique de gestion des résultats constitue pour la direction, un moyen permettant le contrôle de l'avenir de l'entreprise (Callen et *al.*, 2011). Selon Gray (1988), la dimension culturelle "aversion à l'incertitude" influence négativement les valeurs comptables "flexibilité", "transparence" et "professionnalisme", ce qui conduit à une diminution de la pratique de gestion des résultats (Guan et *al.*, 2006 ; Nabar et Boonlert-U-Thai, 2007). Par ailleurs, Gray (1988) affirme que la valeur comptable "conservatisme" est positivement corrélée avec la dimension culturelle "aversion à l'incertitude". Ceci conduit à des pratiques comptables conservatrices et traduit une augmentation de la pratique de gestion des résultats. Pour Healy et Wahlen (1999), les situations incertaines peuvent exiger la pratique de gestion des résultats à travers le lissage et la signalisation des résultats. C'est ainsi que Douppnik (2008) affirme que la pratique de gestion des résultats permet

de contrôler les résultats futurs de l'entreprise à travers la pratique du lissage et d'éviter l'impact des événements négatifs tels que la violation des clauses restrictives... De plus, certaines études montrent qu'aux Etats-Unis, les investisseurs récompensent les firmes affichant des résultats constamment croissants (Barth et *al.*, 1999) et que les firmes affichant des mauvaises surprises supportent des coûts de capital importants (Mikhail et *al.*, 2004). Ceci peut constituer une motivation à la pratique de gestion des résultats. Geiger et *al.* (2006) explique la relation entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats par la perception des dirigeants de cette pratique. Ils avancent que si les dirigeants perçoivent la pratique de gestion des résultats comme un moyen pour gérer l'incertitude, donc la relation entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats serait positive. Inversement, si les dirigeants perçoivent la pratique de gestion des résultats comme une pratique qui réduit les opportunités futures, le comportement d'aversion à l'incertitude limiterait la pratique de gestion des résultats. En supposant que la pratique de gestion des résultats a pour objectif de réduire l'incertitude en contrôlant les revenus futurs et en créant une marge de sécurité, nous nous attendons à une relation positive entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats, d'où l'hypothèse suivante:

Hypothèse 2. La pratique de gestion des résultats est positivement liée à l'aversion à l'incertitude.

2.3.3. Individualisme et pratique de gestion des résultats

L'individualisme signifie l'autonomie et le degré d'indépendance et de liberté que peuvent exiger les membres d'une société. Gray (1988) montre une relation positive entre la dimension culturelle "individualisme" et les valeurs comptables "optimisme", "flexibilité", "transparence" et "professionnalisme". Par ailleurs, Hofstede (1980) montre que dans les sociétés caractérisées par un faible degré d'individualisme, les valeurs adoptées au sein d'un groupe diffèrent de celles adoptées à l'extérieur de ce même groupe. L'auteur affirme que les dirigeants de ce type de sociétés se comportent comme des chefs de famille dont l'objectif est de défendre l'intérêt de l'organisation. Ainsi, Licht et *al.* (2007) montrent que les pays individualistes insistent beaucoup sur l'application des lois, ce qui implique une relation négative entre l'individualisme et la pratique de gestion des résultats. De plus, Douppnik (2008) considère que dans les sociétés collectivistes, la manipulation comptable serait un moyen pour les dirigeants afin de satisfaire leur attentes en réduisant la variabilité des résultats et en se conformant aux clauses restrictives des contrats de dette et aux prévisions des analystes. Ceci nous laisse nous attendre à une relation négative entre l'individualisme et la pratique de gestion des résultats, d'où l'hypothèse suivante:

Hypothèse 3. La pratique de gestion des résultats est négativement liée aux comportements individualistes.

2.3.4. Masculinité et pratique de gestion des résultats

La masculinité implique le besoin d'accomplissement des individus et leur préférence pour le succès matériel. Les dirigeants appartenant à des sociétés masculines donnent davantage de l'intérêt à la performance et à la compétitivité (Hofstede, 1980). Ceci leur pousse à afficher des résultats qui prouvent leurs compétitivités et qui donnent une bonne image de leurs firmes. De Mooij (1998) considère que dans les sociétés masculines, les dirigeants sont motivés par les salaires et les individus donnent plus d'importance aux apparences. Ainsi ceux-ci tendent à publier des résultats importants afin de se protéger de la concurrence, (De Mooij, 2010), ce qui implique une tendance à gérer les résultats en vue d'afficher une bonne performance de la firme. En outre, Hofstede et Hofstede (2005) affirment que dans les sociétés masculines, les systèmes comptables se concentrent sur la réalisation des objectifs purement financiers. Ceci signifie l'utilisation de la discrétion managériale afin d'atteindre les seuils préconisés (Doupnik, 2008). Cette affirmation nous laisse nous attendre à une relation positive entre la masculinité et la pratique de gestion des résultats, d'où l'hypothèse suivante :

Hypothèse 4. La pratique de gestion des résultats est positivement liée à la masculinité.

2.3.5. Orientation de long terme et pratique de gestion des résultats

L'orientation de long terme favorise les valeurs associées à l'avenir telles que le sens de l'économie et de l'épargne, la classification des relations par statut, le respect de cet ordre, la persévérance... Réciproquement, l'orientation de court terme privilégie les valeurs associées au présent telles que la préférence des individus à la rigueur et à la stabilité personnelle, la protection de l'image personnelle et le respect pour les traditions. Les entreprises appartenant à des pays à orientation de court terme donnent généralement de l'importance au résultat courant (Hofstede, 2001), et les systèmes de récompense de gestion tendent à soutenir les objectifs économiques à court terme (Hofstede et Hofstede, 2005). Ainsi, les pays à orientation de court terme tendent plus à pratiquer la gestion des résultats afin d'accélérer l'impact positif des décisions de gestion sur les bénéfices actuels (Callen et al., 2011), ce qui implique que l'orientation de court terme favorise la gestion des résultats dans la mesure où les dirigeants veillent à leur bonne réputation. De plus, Guan et al. (2006) avancent que les pays à orientation de long terme tendent à être plus conservatifs et adoptent des pratiques

comptables caractérisées par moins de flexibilité, de transparence et de professionnalisme. Pour Douppnik (2008), ceci signifie que la manipulation des résultats ne constitue pas une motivation dans les sociétés à orientation de long terme. Nous nous attendons donc, à une relation négative entre l'orientation à long terme et la pratique de gestion des résultats, d'où l'hypothèse suivante:

Hypothèse 5. La pratique de gestion des résultats est négativement liée à l'orientation de long terme.

3. Méthodologie de la recherche et mesure des variables

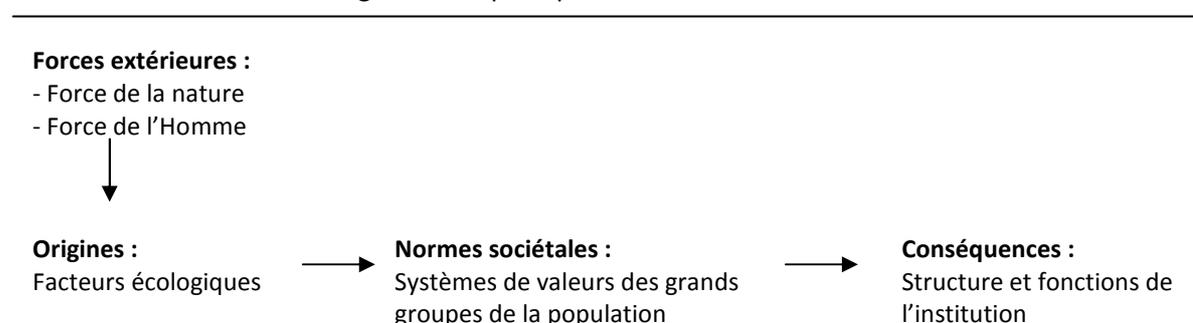
L'étude est menée sur un échantillon de 219 entreprises cotées sur différents marchés financiers et étudiés sur une période de sept ans allant de 2003 à 2009. Cet échantillon est composé de pays socio-économiquement différents, à savoir, la France, la Tunisie et le Canada. Dans cette étude, la méthode économétrique employée est celle des équations structurelles. Cette méthode est préférée à la régression pour deux raisons. D'une part, les dimensions culturelles sont des variables non observables. La méthode des équations structurelles permet de cerner ces variables latentes à travers des variables observées mesurables. D'autre part, nous testons le lien de causalité entre des variables qui constituent des approximations de construits et sont par conséquent, susceptibles de contenir des erreurs de mesure. D'où, il est plus pertinent de suivre une méthode qui tient compte de ces erreurs de mesure. A cet effet, Igalens et Roussel (1998) montrent que les méthodes des équations structurelles sont les meilleures méthodes qui tiennent compte des erreurs de mesure des construits. La détermination de la pratique de gestion des résultats à travers les méthodes des équations structurelles a été utilisée par Souid et Stepniewski (2010) afin de déterminer l'impact de caractéristiques du conseil d'administration sur cette pratique. L'analyse des données a été réalisée sous LISREL (*linéaire structurel relation*). LISREL permet de réduire l'erreur aléatoire lors de la mesure d'une variable latente du modèle. Il fournit également une analyse factorielle confirmatoire visant à tester la validité des construits théoriques (Igalens et Roussel, 1998).

3.1. Mesure des dimensions culturelles

Nous utilisons le modèle culturel de Hofstede (1980 ; 2001) afin d'identifier les dimensions culturelles de notre échantillon. Il a été empiriquement prouvé que ces dimensions sont capables d'expliquer les différences entre pays en matière des pratiques comptables (Douppnik et Tsakumis, 2004). Toutefois, les scores attribués par Hofstede datent d'une trentaine d'année, ce qui nous paraît contradictoire avec le caractère évolutif de la culture. En effet, Herskovits (1950) affirme que la culture peut être dynamique à travers les inventions ou les emprunts de l'extérieur, ce qui peut

engendrer une modification au niveau de l'attitude des individus envers leur monde. Ainsi, Ogliastrri (2004) montre que l'étendu d'aversion à l'incertitude en Colombie a diminué suite aux perturbations récentes survenues au pays rendant les citoyens plus tolérants quant à l'ambiguïté. De même, Tang et Koveos (2008) montrent que plusieurs pays ont enregistré un changement au niveau du PIB, ce qui est de nature à influencer les tendances culturelles de ces pays. Par conséquent, toute culture nationale est susceptible de s'adapter dans le temps en réponse aux changements auxquels le pays en question est confronté (Stulz et Williamson, 2003). Cette éventualité s'est accrue avec la naissance du phénomène de la *mondialisation culturelle* qui se manifeste à travers l'émergence de la *culture de masse* transmettant des produits et des valeurs culturelles qui orientent les attitudes des individus à l'intérieur d'un même groupe social. Hofstede (2006) lui-même, reconnaît que ses valeurs culturelles ont été recueillies en 1970 et qu'ils datent maintenant de plus de trente ans. C'est pourquoi les études utilisant les indices de Hofstede pour la détermination de l'impact culturel sur la gestion des résultats fournissent des résultats contradictoires (Guan et al., 2006; Nabar et Boonlert-U-Thai, 2007; Doupnik, 2008; Han et al., 2010). En outre, l'étude de Hofstede (1980 ; 2001) n'attribue pas des indices culturels pour tous les pays du monde (par exemple, la Tunisie...). Nous optons donc, en faveur d'une méthode de mesure permettant d'accéder à des données plus crédibles d'une part, et actualisées d'autre part afin d'aboutir à des conclusions plus authentiques.

Selon Hofstede (1980), la culture nationale est dérivée des facteurs environnementaux de ce pays (figure 2). Ainsi, la *théorie de l'écologie culturelle*¹ suppose une relation dynamique entre l'individu et son environnement. Par conséquent, la nature de la société et de l'environnement constitue le résultat du comportement humain qui suit une dynamique de cet environnement pour atteindre les objectifs et répondre aux besoins spécifiques (Bennett, 2005). Steward (1955) conclut alors que la diversité culturelle est le résultat de la diversité des milieux, ce qui justifie le fait que des cultures différentes utilisent des technologies et des pratiques de subsistance différentes.



¹Théorie initiée par Steward (1955) **Figure 2. Modèle de la culture**
2007 ...) *Source : Hofstede (1980, p. 27)*

tt, 2005 ; Zimmerer,

La méthode employée pour l'identification des dimensions culturelles est celle de l'exploitation des variables macro-économiques des pays étudiés. La pertinence des résultats de cette méthodologie a été empiriquement montrée à travers les études de Sudarwan et Fogarty (1996) et de Noravesh et al. (2007). Les données macro-économiques sélectionnées sont : richesse du pays, taille de la population, niveau de développement technologique, système d'éducation, niveau de stabilité économique, croissance économique, volume des investissements sur les marchés financiers, réussite professionnelle des individus, matérialisme des individus et sens de l'économie.

3.2. Mesure de la gestion des résultats

La gestion des résultats est estimée par les accruals discrétionnaires. Il est d'usage recommandé d'utiliser plus d'un modèle pour l'estimation des accruals discrétionnaires car la qualité des modèles varie selon la nature de la pratique de la gestion des résultats et du biais pouvant entacher l'estimation (Peasnell et al., 2000). Ainsi, nous utilisons les modèles de Dechow et al. (1995), Kothari et al. (2005) et Raman et Shahrur (2008) pour estimer la gestion des résultats au niveau de notre échantillon. Ces modèles se présentent comme suit :

Tableau 2. Modèles de mesure des accruals discrétionnaires

Modèle de Dechow et al. (1995)	<i>JONES_MOD=</i> $\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} - \alpha_1 \left[\frac{1}{A_{it-1}} \right] - \alpha_2 \left[\frac{(\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it})}{A_{it-1}} \right] - \alpha_3 \left[\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right]$
Modèle de Kothari et al. (2005)	<i>KOTH_al=</i> $\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} - \alpha_1 \left[\frac{1}{A_{it-1}} \right] - \alpha_2 \left[\frac{(\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it})}{A_{it-1}} \right] - \alpha_3 \left[\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right] - \alpha_4 ROA_{it-1}$
Modèle de Raman et Shahrur (2008)	<i>RAM_SHAH=</i> $\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} - \alpha_1 \left[\frac{1}{A_{it-1}} \right] - \alpha_2 \left[\frac{(\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it})}{A_{it-1}} \right] - \alpha_3 \left[\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right] - \alpha_4 ROA_{it-1} - BTM_{it}$

Où : ACCTit= accruals totaux de la firme i à l'année t.

Ait-1= actif total de la firme i à l'année t.

ΔCA_{it} = variation du chiffre d'affaires de la firme i entre les années "t" et "t-1".

ΔCRE_{it} = variation des créances de la firme i entre les années "t" et "t-1".

IMMBit= montant des immobilisations brutes (hors financières) de la firme i à l'année t.

ROAit-1= rendement des actifs de la firme *i* à l'année *t*-1. Il s'agit du rapport entre le résultat net avant éléments extraordinaires d'une entreprise *i* pour l'année *t* et l'actif total de la fin de la période antérieure.

BTMit= le ratio book-to-market de la firme *i* à l'année *t*. Il s'agit du rapport entre la valeur comptable et la valeur de marché de l'entreprise *i* à l'année *t*.

4. Résultats empiriques

4.1. L'analyse factorielle confirmatoire

Les indices d'ajustement sont présentés dans le tableau 3. Ces indices se situent dans les normes préconisées (Chi-carré / degré de liberté <5; GFI > 0,9; AGFI > 0,8; RMSEA <0,08; CFI > 0,9) et montrent que les variables non observables sont adéquats pour le modèle théorique. En outre, l'analyse factorielle confirmatoire confirme que les indicateurs retenus peuvent expliquer les dimensions culturelles. Les résultats montrent que la plupart des valeurs sélectionnées déterminent significativement les construits latents de l'étude.

Tableau 3. Qualité d'ajustement des modèles

<i>Indices d'ajustement</i>	<i>Modèle de mesure des dimensions culturelles</i>	<i>Modèle de mesure de la gestion des résultats</i>	<i>Modèle global</i>
Chi-carré/degré de liberté	2,49	3,41	0,92
GFI	0,99	0,99	0,92
AGFI	0,98	0,97	0,89
RMSEA	0,05	0,06	0,00
CFI	0,98	0,99	1,00

4.2. Hypothèses de la recherche

L'impact des dimensions culturelles sur la pratique de gestion des résultats est présenté au niveau de la figure 3 et du tableau 4. Les résultats de notre étude montrent que la distance hiérarchique influence négativement la pratique de gestion des résultats ($\gamma = -0,0801$; $T = -2,494$; $\epsilon = 0,0321$). Ceci prouve que les sociétés caractérisées par une grande distance hiérarchique optent moins pour la pratique de gestion des résultats. Nous avons également trouvé que l'aversion à l'incertitude influence positivement et significativement cette pratique ($\gamma = 0,0230$; $T = 2,079$; $\epsilon = 0,0262$). Ceci implique que les sociétés caractérisées par une importante aversion à l'incertitude tendent plus à gérer les résultats. En outre, les résultats montrent que l'individualisme influence négativement et significativement la pratique de gestion des résultats ($\gamma = -0,0697$; $T = -2,159$; $\epsilon = 0,0323$). Ceci implique que les sociétés individualistes sont moins susceptibles de pratiquer la gestion des résultats. Par

ailleurs, nous n'avons pas trouvé de relation significative entre la pratique de gestion des résultats et les deux dimensions culturelles masculinité et orientation de long terme.

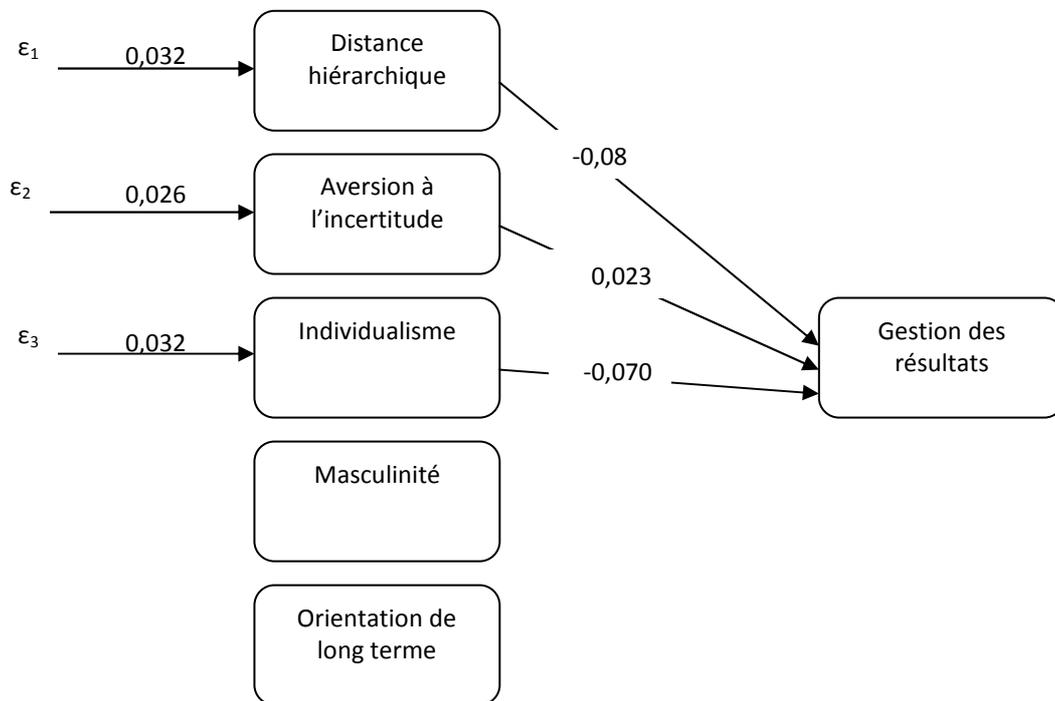


Figure 3. Modèle des équations structurelles de la relation entre les dimensions culturelles et la pratique de gestion des résultats

Tableau 4. Dimensions culturelles et pratique de gestion des résultats

	<i>t-value</i>	<i>Coefficient de régression</i>	<i>Erreur</i>
	t-value	Coefficient de régression	Erreur
<i>Distance hiérarchique</i>	-2,494	- 0,0801	0,0321
<i>Aversion à l'incertitude</i>	2,079	0,0230	0,0262
<i>Individualisme</i>	-2,159	- 0,0697	0,0323

5. Discussions

Les résultats de notre étude permettent d'identifier le lien entre les dimensions culturelles et la gestion des résultats. Les études empiriques en la matière montrent des résultats divergents. Par exemple, Guan et *al.* (2006), Nabar et Boonlert-U-Thai (2007), Dounnik (2008), Han et *al.* (2010) et Callen et *al.* (2011) ne trouvent pas de relation significative entre la distance hiérarchique et la

pratique de gestion des résultats. Toutefois, Nikoomaram et *al.* (2010) montrent que cette relation est faiblement positive. Par ailleurs, nos résultats sont en alignement avec ceux de Guan et Pourjalali (2010) et de Goodwin et *al.* (2000) qui trouvent que les personnes appartenant à des sociétés où la distance hiérarchique est importante perçoivent moins favorablement la pratique de gestion des résultats. Ceci est dû au fait que l'inégalité dans le pouvoir est plus acceptée dans ce type de sociétés. Les dirigeants ne sont pas, par conséquent, motivés à montrer que leurs firmes sont plus compétentes que d'autres (Geiger et *al.*, 2006). De plus, Gray (1988) conclue que la distance hiérarchique est négativement liée au professionnalisme. C'est-à-dire que dans les sociétés caractérisées par une grande distance hiérarchique, les individus préfèrent appliquer les codes et les lois en vigueur. Ceci est de nature à favoriser le contrôle statutaire qui est par définition l'alignement aux recommandations des organismes gouvernementaux, et à diminuer la pratique de gestion des résultats. Ainsi, Braun et Rodriguez (2008) trouvent une relation positive entre le professionnalisme et la pratique de gestion des résultats.

L'étude montre une relation positive entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats. La nature de cette relation est restée pour longtemps ambiguë. Guan et *al.* (2006), Nikoomaram et *al.* (2010) et Han et *al.* (2010) montrent que cette relation est négative. Guan et *al.* (2006) expliquent ceci par le fait que la dimension culturelle "aversion à l'incertitude" influence négativement les valeurs comptables "flexibilité", "transparence" et "professionnalisme", ce qui conduit à une diminution de la pratique de gestion des résultats. Nos résultats sont toutefois conformes à ceux trouvés par Nabar et Boonlert-U-Thai (2007), Douppnik (2008), Guan et Pourjalali (2010) et Callen et *al.* (2011) qui montrent une relation positive entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats. Sous cet angle, la pratique de gestion des résultats peut être perçue comme étant un mécanisme qui aide à palier l'incertitude. Callen et *al.* (2011) avancent à cet effet, que lorsque les revenus sont incertains, la manipulation comptable devient un moyen pour servir les intérêts des dirigeants. De même, Gray (1988) avance qu'il existe un degré de corrélation important entre l'aversion à l'incertitude et la valeur comptable "conservatisme". La relation de cette valeur comptable avec le conservatisme culturel a été testée par Kang et *al.* (2004). Leurs résultats montrent que les dirigeants appartenant à des milieux culturels conservatifs adoptent des choix comptables plus conservatifs. Ainsi, Braun et Rodriguez (2008) prouvent que la valeur comptable "conservatisme" est positivement liée à la pratique de gestion des résultats. De plus, Husted (1999) et Getz et Volkema (2001) concluent que l'aversion à l'incertitude est positivement liée à la

corruption. Dans la même logique, Tsakumis et *al.* (2007), Richardson (2008) et Uadiale et *al.* (2010) trouvent que l'aversion à l'incertitude est positivement liée à l'évasion fiscale.

De plus nous avons trouvé une relation négative entre l'individualisme et la pratique de gestion des résultats. L'étude de Guan et *al.* (2006), de Nikoomaram et *al.* (2010) et celle de Han et *al.* (2010) montrent des résultats qui divergent aux nôtres. En effet, ceux-ci trouvent une relation positive entre l'individualisme et la pratique de gestion des résultats expliquant ceci par le fait que dans les sociétés individualistes, l'accomplissement des gains personnels constitue une motivation importante. Par ailleurs, nos résultats convergent avec ceux de Nabar et Boonlert-U-Thai (2007), de Doupnik (2008), de Guan et Pourjalali (2010), de Callen et *al.* (2011) et ceux de Desender et *al.* (2011). Ceux-ci peuvent être expliqués par le fait que dans les sociétés individualistes, les dirigeants sont intéressés par leur réussite personnelle et se sentent par conséquent plus responsables de l'application des lois en vigueur (Licht et *al.*, 2007), à l'encontre des dirigeants des sociétés collectivistes qui optent pour plus de flexibilité. Ces dirigeants tendent en effet, à satisfaire leurs attentes en réduisant la variabilité des résultats et en se conformant aux clauses restrictives des contrats de dette et aux prévisions des analystes (Doupnik, 2008 ; Trompenaars et Hampden-Turner, 1998). De plus, Gray (1988) avance une relation négative entre l'individualisme et la valeur comptable "discrétion". Cette valeur comptable est selon Braun et Rodriguez (2008) positivement liée à la pratique de gestion des résultats.

Par ailleurs, les résultats de notre étude ne montrent pas de relation significative entre la masculinité et la pratique de gestion des résultats, ce qui implique que le comportement de masculinité n'affecte pas cette pratique. De nouveau, les études en la matière ont abouti à des résultats divergents. En effet, tandis que Nikoomaram et *al.* (2010) montrent une relation positive entre la masculinité et la pratique de gestion des résultats, Guan et Pourjalali (2010) montrent que cette relation est négative. Par ailleurs, Nabar et Boonlert-U-Thai (2007), Doupnik (2008), Han et *al.* (2010) et Callen et *al.* (2011) trouvent que cette relation est non significative. Ceci nous paraît logique du fait que Gray (1988) avance que la masculinité n'est pas corrélée avec les valeurs comptables uniformité (vs. flexibilité) et professionnalisme (vs. contrôle statutaire). D'ailleurs, Gray (1988), Kinnunen et Koskela (2003) et Braun et Rodriguez (2008) trouvent que le professionnalisme et la flexibilité en matière des pratiques comptables sont dus à la latitude en matière des normes comptables. Sur la même voie, Radebaugh et *al.* (2006) notent qu'il existe une relation significative entre la latitude en matière des pratiques comptables et le degré de contrôle et de conformité. Ainsi, Braun et Rodriguez (2008) affirment que c'est cette latitude en matière des normes comptables qui facilite généralement la pratique de gestion des résultats.

De même, nous avons trouvé que l'orientation de long terme n'affecte pas la pratique de gestion des résultats. Il est à noter que cette dimension culturelle n'a pas trouvé d'acceptation comme celles qui l'ont précédé, spécialement en comptabilité (Hosal Akman, 2011). C'est pourquoi cette dimension n'a pas été abondamment testée dans les études traitant l'impact de la culture sur la pratique de gestion des résultats. Seuls Guan et *al.* (2006), Doupnik (2008) et Callen et *al.* (2011) incluent cette dimension dans leurs études. Les résultats trouvés divergent avec ceux de Guan et *al.* (2006) qui montrent une relation négative entre l'orientation temporelle et la pratique de gestion des résultats. Par ailleurs, nos résultats sont conformes avec ceux trouvés par Doupnik (2008) et Callen et *al.* (2011) qui trouvent eux aussi, que cette relation est non significative.

6. Conclusion

Notre réflexion a porté sur l'impact de la culture nationale sur la pratique de gestion des résultats. L'approche utilisée était celle des équations structurelles. Les résultats de notre étude nous ont permis d'identifier les dimensions culturelles qui contribuent significativement dans la détermination de la pratique de gestion des résultats. Nous avons en effet, trouvé que seules trois dimensions culturelles sont capables d'influencer la pratique de gestion des résultats. Ces dimensions culturelles sont, la distance hiérarchique, l'aversion à l'incertitude et l'individualisme. Nous avons trouvé une relation négative entre la distance hiérarchique et la gestion des résultats dans le contexte étudié. La distance hiérarchique signifie que les gens acceptent la distribution inégale du pouvoir, par conséquent, les gestionnaires deviennent moins motivés à montrer que leurs entreprises sont plus compétents que d'autres, et sont donc moins motivés à gérer le résultat. De plus, nos résultats témoignent d'une relation significative positive entre l'aversion à l'incertitude et la pratique de gestion des résultats. Ceci signifie que les sociétés caractérisées par une grande aversion à l'incertitude tendent plus à gérer les résultats et peut être expliqué par le fait que la pratique de gestion des résultats peut servir de mécanisme aidant à réduire l'incertitude. Nous avons également trouvé une relation négative significative entre la pratique de gestion des résultats et l'individualisme. Ceci peut être expliqué par le fait que dans les sociétés individualistes, les dirigeants sont plus rigides et tiennent plus à se conformer aux lois en vigueur, ce qui favorise l'uniformité au niveau des pratiques comptables et réduit la pratique de gestion des résultats. Enfin, nous n'avons pas trouvé de relation significative entre la pratique de gestion des résultats et les deux dimensions culturelles masculinité et orientation à long terme.

Cette étude s'est limitée au test des dimensions culturelles sans inclure d'autres variables liées aux spécificités des secteurs ou à la structure de capital. La prise en compte de ces facteurs peut servir à l'inclusion de l'impact de la culture d'entreprise sur la pratique de gestion des résultats et d'enrichir la recherche. En outre, nous avons été contraints à ignorer certains autres indicateurs de développement pouvant refléter les dimensions culturelles des pays de notre échantillon et à limiter le nombre d'années de notre étude. Or, une recherche couvrant une période d'étude plus importante peut s'avérer d'une importance particulière du fait du caractère lent du changement des cultures nationales.

Références bibliographiques

- Barth M-E., J-A. Elliott and M-W. Finn, 1999, "Market Rewards Associated with Patterns of Increasing Earnings", *Journal of Accounting Research*, Vol. 37(2), p. 387-413.
- Baskerville R-F., 2003, "Hofstede never studied culture", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 28(1), p. 1-14.
- Baydoun N. and R. Willett, 1995, "Cultural relevance of western accounting systems to developing countries", *Abacus*, Vol. 31(1), p. 67-92.
- Beckmann D., L. Menkhoff and M. Suto, 2008, "Does culture influence asset managers' views and behavior?", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 67(3-4), p. 624-643.
- Belkaoui A-R. and Picur R-D., 1991, "Cultural determinism and the perception of accounting concepts", *The International Journal of Accounting*, Vol. 26(2), p. 118-130.
- Belkaoui A-R., 1995, *"The cultural shaping of accounting"*, Quorum Books, Westport.
- Bennett J-W., 2005, *"The Ecological Transition: Cultural Anthropology and Human Adaptation"*, New Brunswick (New Jersey): Transaction Publishers.
- Braun G-P. and R-P. Rodriguez Jr, 2008, "earnings management and accounting values: a test of Gray (1988)", *Journal of International Accounting Research*, Vol. 7(2), p. 1-23.
- Burgstahler D., L. Hail and C. Leuz, 2006, "The Importance of Reporting Incentives: Earnings Management in European Private and Public Firms", *The Accounting Review*, Vol. 81(5), p. 983-1016.
- Callen J-L., M. Morel and G. Richardson, 2011, "Do culture and religion mitigate earnings management? Evidence from a cross-country analysis", *International Journal of Disclosure and Governance*, Vol. 8(2), p. 103-121.
- Cheng Q. and T. Warfield, 2005, "Equity incentives and earnings management", *The Accounting Review*, Vol. 80(2), p. 441-477.
- Cohen J-R., L-W. Pant and D-J. Sharp, 1995, "An exploratory examination of international differences in auditors' ethical perceptions", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 7(1), p. 37-64.
- De Mooij M., 1998, *"Global marketing and advertising: understanding cultural paradoxes"*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Dechow P-M., R. Sloan and A. Sweeney, 1995, "Detecting Earnings Management", *The Accounting Review*, Vol. 70(2), p. 193-225.
- Dechow P-M., R. Sloan, and A. Sweeny, 1996, "Causes and consequences of earnings manipulation: an analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 13(1), p.1-36.
- Desender K-A., C-E. Castro and S-A-E. De Leon, 2011, "Earnings Management and Cultural Values", *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 70(3), p. 639-670.
- Doupnik T-S. and G. Tsakumis, 2004, "A critical review of tests of Gray theory of cultural relevance and suggestions for future research", *Journal of Accounting Literature*, Vol. 23, p. 1-48.
- Doupnik T-S. and S-B. Salter, 1995, "External environment, culture and accounting practices: a preliminary test of a general model of international accounting development", *The International Journal of Accounting*, Vol. 30(3), p. 189-207.
- Doupnik T-S., 2008, "Influence of culture on earnings management: A note", *Abacus*, Vol. 44(3), p. 317-340.
- Geiger M-A., B-T. O'Connell, P-M. Clikeman, E. Ochoa, K. Witkowski and I. Basioudis, 2006, "perceptions of earnings management: the effects of national culture", *Advances in International Accounting*, Vol. 19(6), p. 175-199.
- Getz K-A. and R-J. Volkema, 2001, "Culture perceived corruption and economics: A model of predictors and outcomes", *Business and Society*, Vol. 40(1), p. 7-30.
- Goodwin J., D. Goodwin and B. Fiedler, 2000, "The influence of culture on accountants' ethical decision making in Singapore and Australia", *Accounting Research Journal*, Vol. 13(2), p. 22-36.
- Gray S-J., 1988, "Towards a theory of culture influence on the development of accounting systems internationally", *Abacus*, Vol. 24(1), p. 1-15.
- Guan L. and H. Pourjalali, 2010, "Effect of Cultural Environmental and Accounting Regulation on Earnings Management: A Multiple Year-Country Analysis", *Asia Pacific Journal of Accounting and Economics*, Vol. 17(2), p. 99-127.
- Guan L., H. Pourjalali, P. Sengupta and J. Teruya, 2006, "Effect of cultural environment on earnings manipulation: a five Asia-Pacific country analysis", *Multinational Business Review*, Vol. 13(2), p. 23-42.
- Han S., T. Kang, S-B. Salter and Y. Keun, 2010, "A cross-country study on the effects of national culture on earnings management", *Journal of International Business Studies*, Vol. 41(1), p. 123-141.
- Healy P-M. and J-M. Wahlen, 1999, "A review of the earnings management literature and its implications for standard setting", *Accounting Horizons*, Vol. 13(4), p. 356-363.
- Herskovits M-J., 1950, *Les bases de l'anthropologie culturelle*, Paris, Payot.
- Hofstede G. and G-J. Hofstede, 2005, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, New York: McGraw-Hill.

- Hofstede G., 1980, *"Culture's Consequences: International Differences in Work Related Value"*, Beverly Hills, Sage Publications.
- Hofstede G., 2001, *"Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations"*, 2nd ed. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Holt D-B., 1998, "Does Cultural Capital Structure American Consumption?", *Journal of Consumer Research*, Vol. 25(1), p. 1-25.
- Hope O-K., 2003, "Firm-level disclosures and the relative roles of culture and legal origin", *Journal of International Financial Management and Accounting*, Vol. 14(3), p. 218-248.
- Hosal Akman N., 2011, "The effect of IFRS adoption on financial disclosure: Does culture still play a role", *American International Journal of Contemporary Research*, Vol. 1(1), p. 6-17.
- Husted B-W., 1999, "Wealth culture and corruption", *Journal of International Business Studies*, Vol. 30(2), p. 339-360.
- Igalens J. and P. Roussel, 1998, *"Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines"*, Paris, Economica.
- Kinnunen J. and M. Koskela, 2003, "Who is miss world in cosmetic earnings management? A cross-national comparison of small upward rounding of net income numbers among eighteen countries", *Journal of International Accounting Research*, Vol. 2(1), p. 39-68.
- Klein A., 2002, "Audit committee, Board of director characteristics, and earnings management", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 33(3), p. 375-400.
- Kothari S-P., A-J. Leone and C-E. Wasley, 2005, "Performance matched discretionary accruals", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 39(1), p. 23-49.
- Kuran T., 2009, "Preface: The economic impact of culture, religion and the law", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 71(3), p. 589-592.
- Leuz C., D. Nanda and P-D. Wysocki, 2003, "Earnings management and investor protection: An international comparison", *Journal of Financial Economics*, Vol. 69(3), p. 505-527.
- Licht A-N., C. Goldschmidt and S-H. Schwartz, 2007, "Culture rules: The foundations of the rule of law and other norms of governance", *Journal of Comparative Economics*, Vol. 35(4), p. 659-688.
- Mikhail M-B., B-R. Walther and R-H. Willis, 2004, "Earnings surprises and the cost of equity capital", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, Vol. 19(4), p. 491-513.
- Nabar S. and K-K. Boonlert-U-Thai, 2007, "Earnings management, investor protection, and national culture", *Journal of International Accounting Research*, Vol. 6(2), p. 35-54.
- Nikoomaram H., E. Kavousy, S-J. Kangarluei and A. Bayazidi, 2010, "The Relationship between cultural values and earnings management in companies accepted in Tehran Stock Exchange", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 13(4), p. 566-573.
- Noravesh I., Z-D. Dilami and M-S. Bazaz, 2007, "The impact of culture on accounting: Does Gray's model apply to Iran?", *Review of Accounting and Finance*, Vol. 6(3), p. 254-272.
- Offerman L-R. and P-S. Hellman, 1997, "Culture's consequences for leadership behavior: National values in action", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 28(3), 342-351.

- Ogliastri E., 2004, "Colombia: the human relation side of enterprise", in House R. and J. Chokkar (Eds), *"Studies of managerial culture in 20 countries"*, p. 689-722, Sage, in press.
- Peasnell K., P. Pope and S. Young, 2000, "Detecting earnings management using cross-sectional abnormal accruals models", *Accounting and Business Research*, Vol. 30(4), p. 313-326.
- Perera H., 1989, "Towards a framework to analyse the impact of culture on accounting", *International Journal of Accounting*, Vol. 24(1), p. 42-56.
- Raman K. and H. Shahrur, 2008, "Relationship-specific investments and earnings management: Evidence on corporate suppliers and customers", *The Accounting Review*, Vol. 83(7), p. 1041-1081.
- Richardson G., 2008, "The relationship between culture and tax evasion across countries: Additional evidence and extensions", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, Vol. 17(2), p. 67-78.
- Roberts C-B. and S-B. Salter, 1999, "Attitudes towards uniform accounting: Cultural or economic phenomena?", *Journal of International Financial Management and Accounting*, Vol. 10(2), p. 121-142.
- Schuler R-S. and N. Rogovsky, 1998, "Understanding compensation practice variations across firms: The impact of national culture", *Journal of International Business Studies*, Vol. 29(1), p. 159-177.
- Souid S. and Y. Stepniewski, 2010, "Rôle du conseil d'administration et gestion des résultats", *La Revue des Sciences de Gestion*, Vol. 3-4(243-244), p. 35-42.
- Steward J-H., 1955, *"Theory of Culture Change: the Methodology of Multilinear Evolution"*, University of Illinois Press, Urbana.
- Stulz R-M. and R. Williamson, 2003, "Culture, openness, and finance", *Journal of Financial Economics*, Vol.70(3), p. 313-349.
- Sudarwan M. and T-J. Fogarty, 1996, "Culture and accounting in Indonesia: an empirical examination", *The International Journal of Accounting*, Vol. 31(4), p. 463-481.
- Tang L. and P-E. Koveos, 2008, "A framework to update Hofstede's cultural value indices: Economic dynamics and institutional stability", *Journal of International Business Studies*, Vol. 39(6), p. 1045-1063.
- Trompenaars F. and C. Hampden-Turner, 1998, *"Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business"*, 2nd edn. New York: McGraw-Hill.
- Tsakumis G-T., 2007, "The influence of culture on accountants' application of financial reporting rules", *Abacus*, Vol. 43(1), p. 27-48.
- Tsakumis G-T., A-P. Curatola and T-M. Porcano, 2007, "The relation between national cultural dimensions and tax evasion", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, Vol. 16(2), p. 31-147.
- Uadiale O-M., T-O. Fagbemi and J-O. Ogunleye, 2010, "An empirical study of the relationship between culture and personal income tax evasion in Nigeria", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol. 20, p. 116-126.