

Investigating the Role of Personal and Professional Characteristics in the Emergence of Social Weakening in the Auditing Profession

Hadiseh Darvish¹, Mohsen Hashemi Gohar²

¹ Assistant Professor, Department of Accounting, Malard Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(Corresponding author). hadis.darvish@yahoo.com

² Assistant Professor, Accounting Department, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
mhgohar@yahoo.com

Abstract

Purpose: The objective of this text is to highlight that auditing is an independent profession that must operate in the public interest. Therefore, the social weakening of auditors is a significant concern, as it directly impacts the ethical behavior within organizational hierarchies.

Method: In this context, the purpose of the current study is to examine the impact of auditors' personal and professional characteristics on the decline of social standing within the auditing profession. The present study is applied in purpose and employs descriptive and survey methods for data collection. The statistical population of this study comprised all certified accountants who were members of the Iranian Society of Certified Accountants and the Auditing Organization in 2024. Utilizing the Cochran formula, the sample size for the study was determined to be 518 individuals. The standard questionnaire developed by Duffy et al. (2002) was utilized to gather information. The content of the questionnaires received approval from professors and industry experts. The regression method was also employed to analyze the data.

Findings: Gender is a significant factor in predicting the social weakening of supervisors and colleagues. In justification of this behavior, it can be argued that traditional views of gender persist, despite advancements in various fields. Similarly, in certain organizational roles, being male often results in higher wages. Additionally, the level of education contributes to social disparities. In justification of this behavior, it can be argued that, in contemporary Iranian society, higher education is regarded as an advantage. In contrast, in some other societies, the skills and abilities of individuals to meet societal needs and contribute meaningfully may confer a higher status than merely possessing a certain level of education. Job rank is an effective predictor of social weakening, and activity in the private or public sector also serves as a predictor of social weakening among colleagues. Considering the current economic and social conditions, employment in the public sector is viewed as more advantageous than in the private sector, likely due to the job stability that the public sector offers. In the auditing profession, the public sector is defined within the audit organization as a government entity affiliated with the Ministry of Economy. While this top-down perspective from supervisors and colleagues in the public sector cannot be entirely dismissed, it is important to note that, in many instances, the level of education and even the income of private sector employees may be higher.

Conclusion: The results of this study offer valuable insights for policymakers in the field of

<http://sebaajournal.qom-iau.ac.ir/>

Received: 2024/09/02 ; Revised: 2024/10/06 ; Accepted: 2024/11/11 ; Published online: 2024/12/03

Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



auditing. Furthermore, it is anticipated that these findings will serve as a significant step toward assisting audit institutions and managers in selecting and hiring auditors, as well as in developing personality incentives to enhance their behavior and performance.

Keywords: Social Weakening, Auditing Profession, Organizational Hierarchy, Audit Supervisor, Organizational Performance.



واکاوی نقش ویژگی‌های فردی و شغلی در بروز پدیده تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی

حدیثه درویش^۱، محسن هاشمی‌گهر^۲

^۱ استادیار، گروه حسابداری، واحد ملارد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. hadis.darvish@yahoo.com (نویسنده مسئول).

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. mhghohar@yahoo.com

چکیده

هدف: با توجه به اینکه حسابرسی حرفه‌ای مستقل است که باید در جهت منافع عموم عمل کند، تضعیف اجتماعی حسابرسان به عنوان مولفه‌ای مهم در رابطه با اخلاقی رفتار کردن سلسله مراتب سازمانی، از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این راستا، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و شغلی حسابرسان در تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی است.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی، در سال ۱۴۰۳ بودند. با استفاده از فرمول کوکران، نمونه آماری تحقیق ۵۱۸ نفر بدست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد دافی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. محتوای پرسشنامه‌ها توسط اساتید و خبرگان صنعت مورد تایید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: جنسیت در پیش‌بینی تضعیف اجتماعی سرپرست و همکار موثر می‌باشد. در توجیه این رفتار می‌توان گفت، نگاه سنتی به جنسیت، علی‌رغم پیشرفت‌های بشر در حوزه‌های مختلف، همچنان وجود دارد. کما اینکه در برخی از جایگاه‌های سازمانی، صرف مرد بودن موجب دستمزد بالا می‌گردد. همچنین میزان تخصیلات بر تضعیف اجتماعی اثرگذار است، در توجیه این رفتار می‌توان گفت، در حال حاضر در جامعه ایران، تحصیلات بالاتر مزیت محسوب می‌شود، در حالی که ممکن است در برخی جوامع دیگر مهارت و توانایی افراد در برطرف کردن نیاز جامعه و اصولاً مفید بودن، مرتبه بالاتری از جایگاه افراد را به نمایش بگذارد، تا صرفاً سطح تحصیلات. رتبه شغلی به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی و فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار اثرگذار است. همچنین، با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی فعلی، فعالیت در حوزه دولتی نسبت به بخش خصوصی برتری محسوب می‌شود و احتمالاً این موضوع ناشی از ثبات شغلی در بخش دولتی است. در حرفه حسابرسی، بخش دولتی در سازمان حسابرسی به عنوان یک سازمان دولتی وابسته به وزارت اقتصاد تعریف می‌شود. این نگاه از بالا به پایین از جانب سرپرستان و همکاران بخش دولتی را نمی‌توان به طور کل نفی کرد. هرچند در بسیاری از موارد ممکن است سطح تحصیلات و حتی درآمد

<http://sebaajournal.qom-iau.ac.ir/>

استاد به این مقاله: درویش، حدیثه؛ هاشمی‌گهر، محسن (۱۴۰۳). واکاوی نقش ویژگی‌های فردی و شغلی در بروز پدیده تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۴(۴)، ص ۱۱۷-۱۴۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۲؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۱؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم



کارکنان بخش خصوصی بیشتر باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند اطلاعات مفیدی در اختیار سیاست‌گذاران حوزه حسابرسی قرار دهد. همچنین، انتظار می‌رود نتایج این پژوهش گامی جهت کمک به مؤسسات و مدیران حسابرسی در نحوه انتخاب و استخدام حسابرسان و همچنین نحوه ایجاد انگیزه‌های شخصیتی برای بهبود رفتار و عملکرد آنها باشد.

کلیدواژه‌ها: تضعیف اجتماعی، حریفه حسابرسی، سلسله مراتب سازمانی، سرپرست حسابرسی، عملکرد سازمانی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

تمایل محققان به پژوهش‌های رفتار، خصوصاً در محیط کار حسابرسی در سال‌های اخیر رو به افزایش است. از آنجا که حرفه حسابرسی وظیفه شهادت‌دهی در جامعه دارد و حساب‌برسان، واسطه بین صاحبکاران و موسسات هستند. بنابراین، رفتار آنها، منش و شیوه رفتاری مؤسسه را نشان می‌دهد. اشخاصی که در فضای کاری اخلاقی فعالیت نموده و ارزش‌های اخلاقی مؤسسه را به عنوان راهنمای فعالیت و الگوی کاری پذیرفته‌اند، از طریق مؤسسه خود را برجسته می‌نمایند. چارچوب مفهومی بیان می‌کند که حساب‌برسان فاقد صلاحیت رفتاری در انجام قضاوت‌های حرفه‌ای، ممکن است تصمیم‌های اشتباه بگیرند که اغلب منجر به تأثیرات منفی بر ارزیابی‌های حساب‌برس (آسار و رایت^۱، ۲۰۰۴) و همچنین تصمیمات اشخاص ذینفع براساس مجموعه کامل صورت‌های مالی اتخاذ می‌شود (پروگر و همکاران^۲، ۲۰۱۴). رفتار تضعیف اجتماعی را می‌توان به عنوان بخشی از رفتارهای انحرافی نشأت گرفته از تعاملات منفی اجتماعی تلقی نمود که با اینکه در ظاهر اثر کوتاه مدت و مستقیم چندانی بر کارکنان نمی‌گذارد، اما در صورت تداوم می‌تواند اثرات جبران‌ناپذیری بر کارکنان و سازمان داشته باشد. تضعیف اجتماعی یکی از بدرفتاری‌های سازمانی در حوزه رابطه‌های بین افراد و همچنین تعاملات اجتماعی قلمداد می‌شود. این پدیده رفتارهایی را شامل می‌شود که در طول زمان به منظور خرد شمردن شخص در تحکیم و حفظ ارتباطات بین‌فردی، توفیق‌های مربوط با کار و حُسن شهرت وی، انجام می‌شود (دافی و همکاران، ۲۰۰۲). محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی، به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی توجه خاصی داشته‌اند. یکی از این موارد تضعیف اجتماعی است. تضعیف اجتماعی یکی از تبعات منفی زندگی اجتماعی است که هزینه‌های سنگینی را بر سازمان‌ها و جامعه تحمیل می‌کند. رفتارهای تضعیفی در محیط کار حساب‌برسان تأثیرات و پیامدهای منفی بر روی موسسات و حساب‌برسان دارد.

بی‌طرفی و استقلال در حساب‌برسان، بسته به ویژگی‌های فردی و موقعیت‌های حرفه‌ای، متفاوت است و می‌تواند پیامدهای متفاوتی را به همراه داشته باشد. فشارهای وارده در حرفه حسابرسی می‌تواند بی‌طرفی و استقلال حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار دهد (موندیایو^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). این فشارها نشان‌دهنده سطح تمرکز فرد از منظر استانداردها و ویژگی‌های حرفه‌ای در کار می‌باشد که

می‌تواند باعث شود تا فرد به لحاظ روانی سرخورده گردد و تضعیف شغلی به عنوان بُعد بیرونی این فشارها و مشکلات روانی در فرد نهادینه گردد (آسار و رایت، ۲۰۰۴). حسابرسان در واقع باید تمام شواهد بالقوه مربوط به حسابرسی را در نظر بگیرند؛ اما آنان تلاش نمی‌کنند شواهدی را به دست آورند که طبق الزامات از پیش تعیین شده در قرارداد منعقد شده، ملزم به گردآوری آن هستند. حسابرسان ممکن است بهترین راهکار را انتخاب نکنند؛ حسابرس باید تصمیمات خود را براساس شواهد اتخاذ کند؛ اما ممکن است نتواند همه راهکارهای معقول برای موفقیت را تعیین یا در نظر بگیرد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، تمایلات و هدف‌های شخصی حسابرس نیز نباید بر پیامدگرایی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای او تأثیر بگذارد. متأسفانه، اهداف مختلفی مانند تلاش برای حفظ صاحبکار ممکن است بر کیفیت تصمیمات حسابرس تأثیر بگذارد (بیدوکیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی حسابرسان ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای در ایفای وظایف خود هستند؛ زیرا انجام رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای می‌تواند کیفیت حسابرسی و اثربخشی حسابرسی را به شدت کاهش داده، اطمینان عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و در نهایت به حیثیت کل حرفه لطمه وارد کند (مونیدیوی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴)، از همین رو آگاه بودن از اثرات تضعیف اجتماعی منابع انسانی در هر حرفه‌ای مثل حرفه حسابرسی، می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات عملکردی تلقی گردد.

با توجه به کلیت موضوع این پژوهش در ارتباط با ارائه مدلی برای تضعیف اجتماعی حسابرسان و بررسی تأثیر آن بر پیامدگرایی اخلاقی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس، و نیز جدید بودن آن در ایران، نتایج این پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با ویژگی‌های شغلی و اجتماعی حسابرسان شود. همچنین ضرورت دارد در پژوهشی به بررسی عوامل فردی و شغلی موثر بر تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی پرداخته شود.

نتایج این پژوهش می‌تواند برای ادبیات حسابرسی دانش‌افزایی به شرح زیر داشته باشد:

نخست اینکه، پژوهش حاضر نخستین تحقیقی است که به بررسی عوامل فردی و شغلی موثر بر تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی می‌پردازد؛ بنابراین، نتایج این مطالعه می‌تواند به بسط و غنای ادبیات رفتاری حسابرس در کشورهای در حال توسعه، نظیر ایران کمک شایانی نماید. دوم، نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران کمک نماید تا با شناخت

1. Chen

2. Bidokia

3. Munidewi

بیشتر از ابعاد و پیامدهای تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی، نسبت به تقویت کارکردهای اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی حسابرسان جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند، و براساس آن سیاست‌های تشویقی لازم برای ترغیب مؤسسات حسابرسی برای کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی را اتخاذ نموده و بدین ترتیب، رفتارهای ناکارآمد در حسابرسی را محدود سازند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اگر شخصی در شرایط خاصی مانند ارتقای شغلی قرار گرفته باشد، تلاش می‌کند تا بتواند آن را به واقعیت تبدیل نماید (فرگوسن^۱، ۲۰۱۰). با توجه به اینکه حسابرسی حرفه‌ای مستقل است که باید در جهت منافع عموم عمل کند، تضعیف اجتماعی حسابرسان به عنوان مولفه‌ای مهم در رابطه با اخلاقی رفتار کردن سلسله مراتب سازمانی، از اهمیت بسزایی برخوردار است. تغییر سریع محیط فعالیت حسابرسان، وجود صاحبکاران با فعالیت‌های مختلف، مسافرت‌های کاری، سیستم‌های حسابداری متفاوت، همکاری با گروه‌های کاری مختلف، فشار کاری جهت اتمام کار، محیط سلسله مراتبی قوی و پاسخگویی مداوم در قبال ساعات کاری انجام شده، چالش‌های مدیریت سرمایه انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌باشد (بریرلی و گیولپام^۲، ۲۰۰۳). اقدامات مؤسسات حسابرسی در توجه به سرمایه انسانی از جنبه‌های ویژگی‌های فنی و اخلاقی کارکنان، رویه استخدام و بکارگیری، آموزش و سیاست جبران خدمت کارکنان، بر نحوه عملکرد کارکنان موثر است و موسساتی که شاخص‌های مذکور را مورد توجه قرار می‌دهند، کیفیت حسابرسی بالاتری به بازار ارائه می‌کنند (بیانیه شماره ۷ انجمن حسابداران رسمی انگلستان). سلسله مراتب حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی در ایران نیز به منظور انجام بهتر کار و مدیریت مناسب کارها به این شرح سازماندهی شده است:

کمک حسابرسان: کارآموزان حسابرسی که در انجام کارها، تحت نظارت مستقیم رده‌های بالاتر عهده‌دار انجام امور ساده حسابرسی هستند.

حسابرسان: کارکنان حرفه‌ای که توانایی درک و اجرای برنامه‌های حسابرسی را تحت نظارت رده‌های بالاتر داشته باشند.

حسابرسان ارشد: کارکنان حرفه‌ای که دانش و مهارت لازم برای رسیدگی مستقل به کلیه سرفصل حساب‌ها و توانایی برنامه‌ریزی و هدایت کار حسابرسی کوچک را به طور کامل دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار حسابرسان و کمک‌حسابرسان و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابرسی به رده‌های بالاتر باشند.

1. Ferguson

2. Brierley & Gwilliam

سرپرست: کارکنان حرفه‌ای که توانایی لازم جهت برنامه‌ریزی و هدایت بیش از یک کار حسابداری کوچک و متوسط را به طور همزمان دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار کلیه رده‌های حرفه‌ای پایین‌تر از خود و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابداری به رده‌های بالاتر باشند.

سرپرست ارشد: کارکنان حرفه‌ای که دانش و مهارت لازم برای برنامه‌ریزی و هدایت بیش از یک کار حسابداری کوچک، متوسط و بزرگ را به طور همزمان و یا یک کار خیلی بزرگ را دارا بوده و قادر به اعمال نظارت بر کار کلیه رده‌های حرفه‌ای پایین‌تر از خود و پاسخ‌گویی و ارائه مستندات و نتایج کار حسابداری به مدیرمسئول کار باشند.

مدیر: حسابدار رسمی که پس از معرفی کتبی از سوی هیأت تشخیص صلاحیت حسابداران رسمی به جامعه حسابداران رسمی ایران، و در صورت صدور احکام مدیریت به وسیله موسسات حسابداری عضو جامعه شامل سازمان حسابداری، به عنوان مدیر حسابداری شناخته می‌شود.

شریک: حسابداران رسمی پس از احراز شرایط مدیر حسابداری، چنانچه حداقل ۳ سال سابقه کار تمام وقت نزد موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل سازمان حسابداری با سمت مدیر حسابداری داشته باشند، واجد شرایط لازم به عنوان شریک در موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند (زمانی و مهدوی، ۱۴۰۰).

۱-۲. تضعیف اجتماعی حساب‌رسان

در دهه‌های اخیر مشکلات شغلی و اجتماعی روی تغییرات مربوط به دانش عمومی، فنی، اقتصادی، و سیاسی تمرکز داشته که همین مسئله امنیت شغلی افراد در آینده را تحت تأثیر قرار داده است (فردوس و همکاران، ۲۰۲۳). در مورد کار حسابداری، موارد تضعیف اجتماعی شامل جنبه‌های گوناگون مربوط به فشار ناشی از حجم و زمان کار، کنترل هزینه و ارزیابی عملکرد جهت ارزیابی ریسک قانونی و پاسخ‌گویی می‌باشد (وانگسوات و همکاران، ۲۰۲۴). از دیدگاه متقاضی کار، کنترل کار یک حساب‌رسان معمولاً شامل زمان برنامه‌ریزی، ارزیابی منابع انسانی و مادی، اصلاحات برنامه حسابداری و غیره می‌باشد. بنابراین، آثار مشترک مربوط به اثربخشی کنترل کار حسابداری در محیط استرس‌زا منجر به واکنش‌های متفاوت خواهد شد (مردیاتی، ۲۰۲۴).

۲-۲. عوامل مؤثر بر تضعیف اجتماعی

عواملی که باعث ایجاد تضعیف اجتماعی در محیط کار می‌شوند را می‌توان به سه دسته کلی

1. Wongsuwatt
2. Merdiaty

تقسیم کرد:

- ♦ **عوامل فردی:** مثل تضاد در نقش، ابهام در نقش، تعارض در هدف‌های فردی، اتفاقات غیرمنتظره شخصی و مسائل اقتصادی (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱).
- ♦ **عوامل سازمانی:** شامل ساختار سازمانی، فرایندهای سازمانی، خط‌مشی‌های سازمانی، عوامل ارتباطی، الزامات شغلی، شرایط فیزیکی سازمان و مراحل حیات سازمان،
- ♦ **عوامل محیطی:** شامل عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی و عوامل تکنولوژیکی (هور^۱، ۲۰۲۲).
بر طبق یک مکتب فکری، تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت و شیوه سازگاری فرد، مهم‌ترین عوامل در ایجاد تضعیف اجتماعی در افراد است (وانگسوات و همکاران، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، موردی که برای یک نفر تضعیف‌کننده بوده، ممکن است برای دیگری مهم نباشد. این دیدگاه استراتژی‌های پیشگیرانه‌ای را به دنبال دارد که بر کارمندان و راه‌هایی برای کمک به آنها برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف شغلی، متمرکز است (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۴).



شکل ۱- عوامل مؤثر بر تضعیف اجتماعی (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴)

نکته حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای تبیین عوامل مؤثر بر تضعیف اجتماعی در حرفه حسابرسی صورت گرفته است، و هیچ‌کدام از آن‌ها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن‌های حرفه‌ای و قانونی نشده و یا توسط جامعه بین‌الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد شغلی حسابرسان پرداخته‌اند.

طاهری‌نیا (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل آنفولانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری»، نشان داد که، عواملی همچون استرس شغلی، کار بیش از حد، و فشار زمانی عواملی هستند که تعادل شغلی فرد را برهم می‌زنند و به میزان قابل توجهی عملکرد

1. Hur

2. Wang

حسابرس را کاهش می‌دهند.

هوشمند نقایی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «تاثیر سرمایه‌های اجتماعی و انسانی حسابرس بر خدمات حسابرسی»، تعداد ۱۴۴ شرکت را از طریق نمونه‌گیری به روش حذف سیستماتیک برای دوره زمانی ۷ ساله بین سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که سرمایه‌های اجتماعی و انسانی حسابرس، بر خدمات حسابرسی تاثیر مستقیم معناداری دارد. صدیقی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «تدوین و اعتبارسنجی الگوی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران»، در مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان در حرفه حسابرسی در سال ۱۴۰۰ و با روش تحلیل تم، جهت تبیین جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران، الگویی طراحی کردند. نتایج نشان داد برای جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران، چهار تم اصلی مشتمل بر ابعاد قشربندی اجتماعی، کلیات، چالش‌ها و شیوه‌های ارتقای جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی وجود دارد. همچنین چالش‌های حرفه حسابرسی شامل اثر منفی حرفه حسابرسی بر روی زندگی شخصی حسابربان، بحران هویت حرفه‌ای، ضعف خودنظارتی، رقابت غیرحرفه‌ای و حق الزحمه پایین، و عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای است که منجر به کاهش جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران شده است.

ملکی و همکاران (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی: شواهدی از حرفه حسابرسی»، نشان دادند که بی‌تفاوتی اخلاقی و سلطه اجتماعی میان زنان و مردان، حسابربان شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی، کارکنان شاغل در سازمان حسابرسی و نیز میان حسابربان با سطوح تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند. همچنین رابطه مستقیم و معنی‌داری میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی حسابربان مشاهده نشد. جنسیت، تجربه کاری، تحصیلات و محل اشتغال حسابرس نیز رابطه معنی‌داری با بی‌تفاوتی اخلاقی ندارد.

زارع و غلامی جمکرانی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران»، نشان دادند که عمده موارد جابجایی حسابربان، مرتبط با معیارهایی نظیر چگونگی ارتقاء شغلی و عدم آموزش حرفه‌ای می‌باشد.

مطالعه آئینی (۱۴۰۰) در خصوص پیشایندها و پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرس نیز نشان داد که تمرکز بر کارایی در ارزیابی عملکرد حسابرس و پیچیدگی وظایف به عنوان پیشایندها، با رفتار ناکارآمد حسابرس اثر مثبت و معنی‌دار دارد و تمرکز بر کیفیت در ارزیابی عملکرد حسابرس به عنوان پیشایندها، با رفتار ناکارآمد حسابرس اثر منفی و معنی‌داری دارد. رفتار ناکارآمد حسابرس نیز با

رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت به عنوان پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرِس، به ترتیب دارای اثر منفی و معنی‌دار و مثبت و معنی‌دار است.

حسین‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال‌کاری» به این نتیجه رسیدند که سلامت روانی و کمال‌گرایی حسابداران منجر به اهمال‌کاری کمتر آنها و اخذ تصمیم‌گیری اخلاقی می‌گردد. از طرفی، اثر اهمال‌کاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی و اثر میانجی این متغیر نیز مورد تأیید قرار نگرفته است.

اخگر (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر شایستگی و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر عزت نفس» نشان داد که بین شایستگی، اخلاق حرفه‌ای و عزت نفس با کیفیت حسابرسی حسابرسان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. شایستگی در کیفیت حسابرسی حسابرسان با تأکید بر عزت نفس تأثیر داشته و نقش شایستگی معنی‌دار است. همچنین اخلاق حرفه‌ای در کیفیت حسابرسی حسابرسان با تأکید بر عزت نفس تأثیرگذار بوده و نقش اخلاق حرفه‌ای معنی‌داری است.

کریمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی» نشان دادند که سوگیری‌ها اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی دارد، اما ابعاد شخصیتی اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی ندارد.

بهمنی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی: با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرِس» نشان داد که دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار و رفتار ناکارآمد حسابرِس تأثیر منفی و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. یعنی، با افزایش دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی و کاهش رفتار ناکارآمد حسابرِس، کیفیت حسابرسی افزایش می‌یابد. رفتار ناکارآمد حسابرِس بر رابطه بین دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی نقش میانجی‌گری ایفا نمی‌کند. یعنی، اگر حسابرِس دیندارتر، متعهدتر و رضایتمندتر به حرفه حسابرسی باشد، این عوامل باعث کاهش بروز رفتارهای ناکارآمد نخواهد شد و در نتیجه کیفیت حسابرسی تغییر نخواهد کرد.

اسلام و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «بزرگنمایی در ریاست: شواهدی از فرهنگ فاصله قدرت بالا»، به این نتیجه رسیدند که هرگاه کارکنان سازمان احساس کنند که از سوی مدیران

خود تحت سلطه و نفوذ هستند، در آن صورت انگیزه کاری، تعهد شغلی و سازمانی در آن‌ها کاهش می‌یابد و تمایل به ترک سازمان در آنها افزایش خواهد یافت. همچنین سلطه اجتماعی مدیران، رفتار اخلاقی مدیران با کارکنان را کاهش می‌دهد و این امر رضایت شغلی کارکنان را کاهش خواهد داد.

لیانو و گومز^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «کلیشه حسابداران: استفاده از رویکرد شخصیتی برای ارزیابی دیدگاه افراد عادی» به این نتیجه رسیدند که وظیفه‌شناسی یکی از ویژگی‌های اصلی حسابداران است. آنها این ویژگی حسابداران را در میان گروه‌های شغلی، ویژگی پذیرفته شده‌ای از سوی جامعه می‌دانند، اما جایگاه شغلی حسابداران به دلیل فقدان نفوذ و سلطه اجتماعی در مقایسه با سایر مشاغل در سطوح پایین‌تری قرار دارد.

نیکل و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «پیامدهای متفاوت فرد در مقابل شغل در معرض خطر (تهدیدات امنیت شغلی)» به این نتیجه رسیدند که، تضعیف شغلی افراد توسط عواطف منفی، مبادلات اجتماعی ضعیف‌تر و عزت نفس مثبتی بر سازمان مشخص می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که افراد، تمایل کمتری برای رفتار شهروندی بین فردی و تمایل بیشتری برای مشارکت در نوعی از مدیریت تاثیر گذار در سازمان از خود نشان می‌دهند.

چنگ و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تاثیر کار گروهی اجباری (به عنوان عامل تعارض حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی)»، نشان دادند که حجم کاری شریک، رابطه مثبتی با کیفیت حسابرسی دارد. همچنین شرکای با مشتریان بزرگ‌تر که سهم بیشتری از بازار حسابرسی را به خود اختصاص داده‌اند، از کیفیت حسابرسی بالاتری برخوردار هستند. رابطه شدیدتری بین حجم کار شریک و کیفیت حسابرسی در بین شرکای با مشتریان بزرگ‌تر وجود دارد.

رینی و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «چگونه تعارض کارخانواده، تعادل بین کار و زندگی و عملکرد شغلی، به هم متصل می‌شوند: شواهدی از حسابسان در شرکت‌های حسابداری دولتی»، نشان دادند تعادل کار و زندگی تا حدی رابطه بین تعارض کار و خانواده با عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. تداخل کار-خانواده^۴ (WIF) تاثیر منفی معنی داری بر تعادل حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری دارد، در حالی که تداخل خانواده-کار^۵ (FIW) رابطه مثبتی با تعادل حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری دارد. همچنین حمایت ادراک شده شرکای حسابرسی می‌تواند به ایجاد لذت‌های شغلی در

1. Leão & Gomes

2. Cheng

3. Rini

4. Work Interfering-Family

5. Family-Interfering-Work

حسابرسان کمک نماید و با به حداقل رساندن وقوع تداخل کار-خانواده، انگیزه‌های شغلی حسابرسان در ارتقاء عملکردهای حرفه‌ای را تقویت کند.

امیرالدین^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «اثر میانجی استرس کاری بر تاثیر فشار زمان، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی»، نشان دادند که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش، هر کدام تأثیر بسزایی بر استرس کاری حسابرسان دارند. در آزمون تأثیر مستقیم بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی، تنها فشار زمان تأثیرگذار است، در حالی که تعارض کار-خانواده و ابهام نقش، معنادار نیست. با این حال، در آزمون تأثیر غیرمستقیم بر اساس متغیر میانجی مشخص شد، فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش، هر کدام تأثیر قابل توجهی بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی از طریق استرس کاری دارند.

هور و پری^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تغییر مبتنی بر شواهد در سیاست‌گذاری امنیت شغلی بخش عمومی» به بررسی تضعیف شغلی از سه جهت فردی، اجتماعی و سازمانی پرداخته و نشان دادند متغیرهای شغلی در دو سطح فردی و سازمانی تأثیر بیشتری در ایجاد تضعیف شغلی دارند و در سطح سازمانی متغیرهایی همچون قصد جابجایی، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، حمایت سازمانی، خودکارآمدی نوآورانه و رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تأثیر را دارند.

۳. فرضیه‌های پژوهش

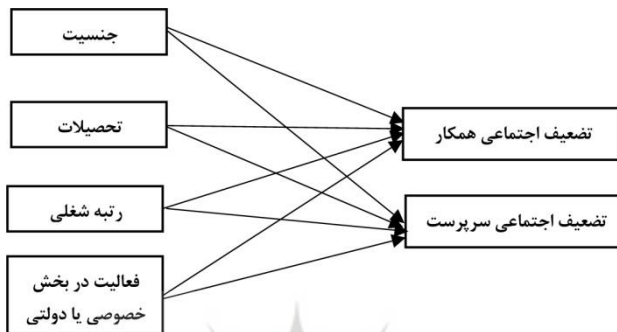
مطابق با استدلال‌های مطرح شده در مبانی نظری، پارادایم‌ها و پیشینه‌های پژوهشی موجود (فردوس و همکاران، ۲۰۲۳؛ مردیاتی^۳، ۲۰۲۴؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ نیکل و همکاران، ۲۰۲۱؛ هور و پری^۴، ۲۰۱۶)، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

- ۱) جنسیت حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار است.
- ۲) تحصیلات حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار است.
- ۳) رتبه شغلی حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار است.
- ۴) فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار است.

- ۵) جنسیت حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی سرپرست است.

1. Amiruddin
2. Hur Perry
3. Merdiaty
4. Hur & Perry

- ۶) تحصیلات حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی سرپرست است.
- ۷) رتبه شغلی حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی سرپرست است.
- ۸) فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی حسابرسان، پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی سرپرست است.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش (دافی و همکاران، ۲۰۰۲)

۴. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین، از نظر شیوه، استدلال قیاسی-استقرایی بوده، و به دلیل مطالعه داده‌های مربوط به یک مقطع زمانی خاص، روش تحلیل داده‌ها به صورت مقطعی و مبتنی بر روش همبستگی است. جامعه آماری بخش کمی در این پژوهش شامل حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات بخش خصوصی، در سال ۱۴۰۳ می‌باشد که به دلیل نبود آمار رسمی، نامحدود فرض شده است. لذا، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم و به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pq}{d^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

در این فرمول: n = تعداد نمونه، $Z_{\alpha/2}$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد ۱/۹۶، pq = نسبت صفت متغیر یعنی عدد ۰/۵، d^2 = احتمال خطای اندازه‌گیری، برابر با ۰/۰۵

باتوجه به محاسبه انجام شده زیر:

$$\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} \cong 384$$

تعداد تقریبی حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۵۲۶ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین شرکت‌کنندگان توزیع شد و در نهایت، از این تعداد ۵۲۰

پرسش‌نامه برگشت داده شد که از این میزان، تعداد ۵۱۸ مورد از آن مورد قبول بود. براساس فرآیند توزیع پرسش‌نامه، نرخ بازگشت توزیع پرسشنامه‌ها به ترتیب زیر بود:

برای جمع‌آوری داده‌های مربوطه از پرسشنامه دافی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و خبرگان صنعت مورد تایید قرار گرفت. داده‌های این پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون خطی و آزمون یومن ویتنی^۱ تحلیل شد. مدل رگرسیون مربوط به فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

رابطه (۲) $\text{Social weakening (CO)} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender} + \beta_2 \text{education} + \beta_3 \text{job rank} + \beta_4 \text{activity}$

رابطه (۳) $\text{Social weakening (SU)} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender} + \beta_2 \text{education} + \beta_3 \text{job rank} + \beta_4 \text{activity}$

متغیرهای مستقل پژوهش عبارتند از: جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی، فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی. متغیرهای وابسته نیز عبارتند از: تضعیف اجتماعی همکار و سرپرست. متغیرهای وابسته از طریق پرسشنامه و در طیف لیکرت و بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری شدند. به طوری که «کاملاً موافق»=۵، «موافق»=۴، «نظری ندارم»=۳، «مخالف»=۲ و «کاملاً مخالف»=۱ است.

جنسیت: یک متغیر اسمی است که با مقدار (۰ و ۱) نشان داده می‌شود. عدد (۱) برای جنسیت مرد و (۰) برای جنسیت زن.

رتبه شغلی: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقدار (۱ الی ۵) نشان داده می‌شود. اگر پاسخ‌دهنده دارای رتبه شغلی حسابرس باشد، مقدار (۱)، حسابرس ارشد عدد (۲)، سرپرست حسابرسی عدد (۳)، مدیر عدد (۴) و شریک حسابرسی عدد (۵) اختصاص داده می‌شود.

مدرک تحصیلی: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقدار (۱ الی ۴) نشان داده می‌شود. اگر پاسخ‌دهنده دارای مدرک تحصیلی کارشناسی باشد، مقدار (۱)، کارشناسی ارشد عدد (۲)، دکتری عدد (۳) و دانشجوی دکتری عدد (۴) اختصاص داده می‌شود.

محل خدمت: یک متغیر اسمی است که با مقدار (۰ و ۱) نشان داده می‌شود. (۱) برای بخش دولتی و (۰) برای بخش خصوصی.

برای اندازه‌گیری متغیر تضعیف اجتماعی در سطوح سازمانی می‌توان از پرسشنامه پژوهش دافی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده کرد. پرسشنامه تضعیف اجتماعی دافی، مشتمل بر ۱۳ گزاره است که ۵ گزاره برای اندازه‌گیری رفتارهای مدیر یا همکاران با هدف ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت

بین فردی (سوالات ۱ تا ۵)، ۴ گزاره به منظور اندازه‌گیری رفتارهای با هدف ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار (سوالات ۶ تا ۹) و ۴ گزاره به منظور اندازه‌گیری رفتارهای با هدف ایجاد مانع در کسب حُسن شهرت (سوالات ۱۰ تا ۱۳)، در پرسشنامه قرار گرفته است (دافی و همکاران، ۲۰۰۲).

۵. یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته روی داده‌ها در دو بخش ارائه شده است. بخش اول به یافته‌های توصیفی مربوط به شاخص‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان اختصاص داشته و در بخش دوم نتایج حاصل از تحلیل‌های استنباطی ارائه شده است.

جدول ۱- آمار جمعیت‌شناختی

شاخص		همکار		سرپرست	
		فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	321	75/89	71	75/00
	زن	102	24/11	24	25/00
	مجموع	423	100/00	95	100/00
تحصیلات	کارشناسی	105	24/82	12	12/63
	کارشناسی ارشد	221	52/25	62	65/26
	دکتری و دانشجوی دکتری	97	22/93	21	22/11
	مجموع	423	100/00	95	100/00
بخش فعالیت	خصوصی	302	71/39	57	60/00
	دولتی	121	28/61	38	40/00
	مجموع	423	100/00	95	100/00

نتایج بررسی جمعیت‌شناختی در جدول (۱) برای همکار نشان داد، ۳۲۱ نفر از پاسخ‌دهندگان آقایان و ۱۰۲ نفر خانم‌ها بودند. در خصوص وضعیت تحصیلات جامعه آماری نتایج نشان داد که ۱۰۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۲۱ نفر مدرک کارشناسی ارشد و سایرین نیز دانشجوی دکتری و یا دانش‌آموخته مقطع دکتری بودند. نتایج بخش فعالیت نشان داد ۳۰۲ نفر در بخش خصوصی و ۱۲۱ نفر در بخش دولتی فعالیت داشتند. نتایج بررسی جمعیت‌شناختی در جدول (۱) برای سرپرست نشان داد ۷۱ نفر از پاسخ‌دهندگان آقایان و ۲۴ نفر نیز خانم بودند. ۱۲ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۶۲ نفر مدرک کارشناسی ارشد و سایرین نیز دانشجوی دکتری و یا دانش‌آموخته مقطع دکتری بودند. ۵۷ نفر در بخش خصوصی و ۳۸ نفر نیز در بخش دولتی فعالیت داشتند.

جدول ۲- آمار رتبه شغلی

47/49	246	حسابرس	رتبه شغلی
18/92	98	حسابرس ارشد	
18/34	95	سرپرست	
7/53	39	مدیر	
7/72	40	شریک حسابرسی	
100/00	518	مجموع	

همچنین، ۲۴۶ نفر دارای رتبه شغلی حسابرس، ۹۸ نفر حسابرس ارشد، ۹۵ نفر سرپرست، ۳۹ نفر مدیر و سایرین نیز شریک حسابرسی بودند.

جدول ۳- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح احتمال	وضعیت
تضعیف اجتماعی همکار	1.06	0.11	نرمال
تضعیف اجتماعی سرپرست	1.03	0.09	نرمال
جنسیت	1.68	0.14	نرمال
تحصیلات	1.34	0.17	نرمال
بخش فعالیت	0.89	0.34	نرمال
رتبه شغلی	0.77	0.25	نرمال

جدول (۳) خلاصه نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف را نشان می‌دهد. طبق آزمون مربوطه، همه متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار هستند.

جدول ۴- خلاصه ضرایب مدل اول رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته
۰/۳۸۰۰	۰/۱۴۵۰	۰/۱۳۸۰

ضریب همبستگی بین جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت، با تضعیف اجتماعی همکار، ۰/۳۸۰۰ بدست آمد. مقدار ضریب تبیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی تضعیف اجتماعی همکار، می‌تواند توسط متغیرهای مستقل تبیین گردد. بنابراین، با توجه نتایج کسب شده، متغیرهای جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت می‌تواند ۱۴/۵ درصد از تغییرات متغیر تضعیف اجتماعی همکار را تبیین کند.

جدول ۵- تحلیل جدول ANOVA برای مدل اول

شاخص	مجموع تغییرات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	14716/061	4	3679/015	20/962	0/000
باقیمانده	87051/452	496	175/507		
کل	101767/513	500			

برای بررسی این موضوع که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به طور معنادار و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند، از آزمون فرضیه زیر استفاده می‌شود:

$$H_0 = \text{مدل رگرسیونی مناسب نیست.} \quad H_1 = \text{مدل رگرسیونی مناسب می‌باشد.}$$

تحلیل مدل رگرسیونی در جدول (۵) آمده است. آماره F ، $20/962$ به دست آمده است و لذا در سطح معناداری $0/05$ ، فرضیه صفر رد می‌شود. به بیان دیگر، نتایج نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی ارائه شده، مدل مناسبی جهت نشان دادن تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۶- تحلیل جدول ضرایب مدل اول

متغیرهای مستقل	(متغیر وابسته) تابع	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t آماره	سطح احتمال
		B مقدار	خطای ضرایب غیراستاندارد			
مقدار ثابت (constant)		24/866	1/807	0.0000	13/765	0/000
جنسیت	تضعیف اجتماعی همکار	0/093	1/260	0/003	0/074	0/941
تحصیلات		-0/885	0/365	-0/102	-2/426	0/016
رتبه شغلی		-0/267	0/068	-0/166	-3/946	0/000
بخش فعالیت		9/878	1/255	0/334	7/873	0/000

در جدول (۶) ضرایب تاثیر متغیرهای جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت بر تضعیف اجتماعی همکار آمده است. سطح معناداری متغیر جنسیت از سطح خطای $0/05$ بیشتر می‌باشد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که جنسیت حساب‌برسان پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار نیست. میزان تاثیر تحصیلات بر تضعیف اجتماعی همکار برابر $0/102$ - بوده که سطح معناداری آن از سطح خطای $0/05$ کمتر می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت فرضیه پژوهش تایید می‌گردد و می‌توان بیان داشت تحصیلات حساب‌برسان به طور معکوس $10/2$ درصد از تغییرات تضعیف اجتماعی همکار را پیش‌بینی می‌کند. میزان تاثیر رتبه شغلی بر تضعیف اجتماعی همکار برابر $0/166$ - است، که سطح معناداری آن از سطح خطای $0/05$ کمتر می‌باشد. بنابراین، فرضیه پژوهش تایید می‌گردد و می‌توان گفت که رتبه شغلی حساب‌برسان به طور معکوس $16/6$ درصد

از تغییرات تضعیف اجتماعی همکار را پیش‌بینی می‌نماید. میزان تاثیر بخش فعالیت بر تضعیف اجتماعی همکار برابر $0/334$ است که سطح معناداری آن از سطح خطای $0/05$ کمتر می‌باشد، بنابراین، فرضیه پژوهش تایید می‌گردد و می‌توان گفت که فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی حساب‌رسان به طور مستقیم $33/4$ درصد از تغییرات تضعیف اجتماعی همکار را پیش‌بینی می‌نماید.

جدول ۷- خلاصه ضرایب مدل دوم رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته
$0/475$	$0/225$	$0/219$

با توجه به نتایج جدول (۷)، ضریب همبستگی بین جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت با تضعیف اجتماعی سرپرست برابر با $0/475$ بدست آمده است. همچنین مقدار ضریب تبیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی تضعیف اجتماعی سرپرست، می‌تواند توسط متغیرهای مستقل تبیین گردد. بنابراین، با توجه نتایج کسب شده، متغیرهای جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت می‌تواند $22/5$ درصد از تغییرات متغیر تضعیف اجتماعی سرپرست را تبیین کند.

جدول ۸- تحلیل جدول ANOVA برای مدل دوم

شاخص	مجموع تغییرات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	$28525/250$	۴	$7131/313$	$36/049$	$0/000$
باقیمانده	$98121/041$	۴۹۶	$197/825$		
کل	$126646/291$	۵۰۰			

با توجه به نتایج مندرج در جدول (۸)، مشاهده می‌شود که آماره F، $36/049$ به دست آمده است و لذا در سطح معناداری $0/05$ فرضیه صفر رد می‌شود. به بیان دیگر، مدل رگرسیونی ارائه شده، مدل مناسبی جهت نشان دادن تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۹- تحلیل جدول ضرایب مدل دوم

متغیرهای مستقل	(متغیر وابسته) تابع	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح احتمال
		مقدار B	خطای ضرایب غیراستاندارد		مقدار بتا	
constant (مقدار ثابت)		$22/816$	$1/918$		$0/000$	$0/000$
جنسیت	تضعیف اجتماعی	$2/352$	$1/337$		$0/071$	$0/079$
تحصیلات	سرپرست	$-0/789$	$0/387$		$-0/082$	$0/042$
رتبه شغلی		$-0/403$	$0/072$		$-0/224$	$0/000$
بخش فعالیت		$13/664$	$1/332$		$0/414$	$0/000$

در جدول (۹) ضرایب تاثیر متغیرهای جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و بخش فعالیت بر تضعیف اجتماعی سرپرست آمده است. سطح معناداری متغیر جنسیت از سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر می باشد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که جنسیت حسابرسان پیش بینی کننده تضعیف اجتماعی سرپرست نیست. میزان تاثیر تحصیلات بر تضعیف اجتماعی سرپرست برابر ۰/۰۸۲- است که سطح معناداری آن از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین، فرضیه پژوهش تایید می گردد و می توان گفت که تحصیلات حسابرسان به طور معکوس ۸/۲ درصد از تغییرات تضعیف اجتماعی سرپرست را پیش بینی می نماید. میزان تاثیر رتبه شغلی بر تضعیف اجتماعی سرپرست برابر ۰/۲۲۴- است که سطح معناداری آن از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد. بنابراین، فرضیه پژوهش تایید می گردد و می توان گفت که رتبه شغلی حسابرسان به طور معکوس ۲۲/۴ درصد از تغییرات تضعیف اجتماعی سرپرست را پیش بینی می نماید. میزان تاثیر بخش فعالیت بر تضعیف اجتماعی سرپرست برابر ۰/۴۱۴- است که سطح معناداری آن از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین، فرضیه پژوهش تایید می گردد و می توان گفت که فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی حسابرسان به طور مستقیم ۴۱/۴ درصد از تغییرات تضعیف اجتماعی سرپرست را پیش بینی می کند.

جدول ۱۰- آزمون یومن ویتنی برای مقایسه نظرات دو گروه راجع به تضعیف اجتماعی

گروه	شاخص	تعداد	میانگین رتبه‌ها	مجموع رتبه‌ها
خصوصی	تضعیف اجتماعی همکار	326	226/13	73717/00
دولتی		192	316/17	60704/00
مقدار یومن ویتنی		17512/5		
سطح معناداری		0/000		
خصوصی	تضعیف اجتماعی سرپرست	326	217/22	70813/50
دولتی		192	331/29	63607/50
مقدار یومن ویتنی		20416		
سطح معناداری		0/000		

با توجه به جدول (۱۰)، مشاهده می شود که سطح معنی داری آزمون یومن ویتنی کمتر از ۵ درصد می باشد، بنابراین، این آزمون معنی دار شده است. در نتیجه می توان نتیجه گیری کرد که تضعیف اجتماعی همکار و سرپرست در بخش دولتی و خصوصی، متفاوت از یکدیگر می باشد و براساس میانگین رتبه ها که برای برای بخش دولتی بیشتر است، می توان گفت که تضعیف اجتماعی همکار و سرپرست در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است.

۶. نتیجه‌گیری

تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن، منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می‌نماید و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می‌آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد. حساب‌رسان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای حرفه‌ای در ایفای وظایف خود می‌باشند؛ زیرا انجام رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای می‌تواند کیفیت حساب‌رسانی را به شدت کاهش داده، اطمینان عموم را به حرفه حسابداری و حساب‌رسانی از بین برده و در نهایت به حیثیت کل حرفه لطمه وارد کند. براساس تئوری «رویکرد نسبت به رفتار»، سمت و سوی رفتار یک فرد براساس اعتقادات و باورهای شخص تعیین می‌شود و این رفتار ملاک ارزیابی اثربخشی و کارایی آن فرد است. یکی از ویژگی‌های مطرح در این زمینه مشکلات شغلی و اجتماعی حساب‌رسان از جمله تضعیف اجتماعی آنان است.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول و پنجم می‌توان گفت که جنسیت در پیش‌بینی تضعیف اجتماعی سرپرست و همکار موثر می‌باشد. به این معنی که جنسیت می‌تواند اثر معنی‌داری بر پیش‌بینی‌کنندگی تضعیف اجتماعی همکار داشته باشد. این تفاوت بین زن و مرد در سایر حوزه‌های حرفه‌ای نیز به چشم می‌خورد. به این ترتیب که در حال حاضر برخی از مشاغل برای جنسیت مرد و برخی دیگر برای جنسیت زن مناسب هستند. نگاه سنتی به جنسیت علی‌رغم پیشرفت‌های بشر در حوزه‌های مختلف، همچنان وجود دارد. کما اینکه در برخی از جایگاه‌های سازمانی صرف مرد بودن موجب دستمزد بالا می‌گردد. نگاه جنسیتی پدیده‌ای است که همچنان در اغلب جوامع وجود دارد و شاید بحث تساوی زن و مرد در بسیاری از موارد صرفاً یک شعار باشد.

با توجه به نتایج فرضیه دوم و ششم، میزان تحصیلات بر تضعیف اجتماعی اثرگذار است. به این معنی که سطوح پایین تحصیلی می‌تواند منجر به تضعیف اجتماعی بیشتر شود. صرف داشتن مدرک بالاتر می‌تواند جایگاه اجتماعی بالاتر به افراد در حرفه، حتی در سطح همکاران و سرپرستان ایجاد نماید و این موضوع لزوماً با میزان سواد افراد ارتباطی ندارد. چنین پدیده‌ای قاعدتاً ریشه در فرهنگ و روابط اجتماعی یک جامعه دارد. در حال حاضر در جامعه ایران، تحصیلات بالاتر مزیت محسوب می‌شود، در حالی که ممکن است در برخی جوامع دیگر مهارت و توانایی افراد در برطرف کردن نیاز جامعه و اصولاً مفید بودن، مرتبه بالاتری از جایگاه افراد را به نمایش بگذارد، تا صرفاً سطح تحصیلات.

نتیجه فرضیه سوم و هفتم نشان می‌دهد که رتبه شغلی به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی اثرگذار است. به عبارتی، رتبه شغلی بالاتر، خطر تضعیف اجتماعی را کاهش می‌دهد و

کارکنانی که در سطوح پایین تر شغلی قرار دارند، بیشتر در معرض تضعیف اجتماعی هستند. با توجه به عدم بلوغ کامل بشر و تکامل فرهنگی، نتیجه این فرضیه قابل پیش‌بینی بود و نتایج آماری حاصل نیز بر این مطلب صحنه می‌گذارد.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم و هشتم بیان می‌کند که فعالیت در بخش خصوصی یا دولتی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده تضعیف اجتماعی همکار، اثرگذار است. با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی فعلی، فعالیت در حوزه دولتی نسبت به بخش خصوصی برتری محسوب می‌شود و احتمالاً این موضوع ناشی از ثبات شغلی در بخش دولتی است. در حرفه حسابرسی، بخش دولتی در سازمان حسابرسی به عنوان یک سازمان دولتی وابسته به وزارت اقتصاد تعریف می‌شود. این نگاه از بالا به پایین از جانب سرپرستان و همکاران بخش دولتی را نمی‌توان به طور کل نفی کرد. هرچند در بسیاری از موارد ممکن است سطح تحصیلات و حتی درآمد کارکنان بخش خصوصی بیشتر باشد. در هر صورت در حوزه تضعیف اجتماعی، نتایج تحقیق حاکی از تفاوت معنی‌دار بین بخش خصوصی و دولتی است.

عواملی همچون جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی و نوع سازمان، رفتار تضعیف اجتماعی را تحت تاثیر قرار می‌دهند؛ چراکه موانع حرفه‌ای می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به سازمان را به طور کلی تحت تاثیر قرار دهد (گرینبرگ^۱، ۲۰۱۰؛ دافی و همکاران^۲، ۲۰۰۲). این نتیجه با پیش‌بینی پژوهش حاضر با توجه به تاثیرات سازه‌های مرتبط با تضعیف اجتماعی همخوانی دارد. به نظر می‌رسد تضعیف اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان و سطح وفاق اجتماعی را در سازمان کاهش می‌دهد، افراد را در موقعیتی قرار می‌دهد که فرصت شکوفایی و پیشرفت را در محیط کار خود احساس نمی‌کنند و احترام سازمانی خود را خدشه‌دار می‌بینند. این نتایج با پژوهش‌های قبلی از جمله پژوهش داس و رحمان^۳ (۲۰۰۱)، دافی و همکاران (۲۰۰۲) هماهنگی دارد. همچنین، نتیجه پژوهش نشان می‌دهد وظیفه‌شناسی در کاهش اثرپذیری نگرش افراد، هنگامی که در معرض رفتارهای تضعیف‌کننده اجتماعی قرار می‌گیرند، نقش موثر و معناداری دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های نگرشی، رفتاری و انگیزشی آنان را نیز مد نظر قرار دهند و در گزینش حسابرسان سنجش نگرش

1. Greenberg
2. Duffy, Ganster & Pagon
3. Das & Rahman

آنان بررسی شود. همچنین به مسئولان و دست‌اندرکاران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم، نسبت به پرورش و ارتقاء جنبه‌های مثبت و پیشرفت‌دهنده ویژگی‌های رفتاری و کاهش رفتارهای تضعیف‌کننده در حساب‌برسان همت گمارند، تا از این طریق باعث بهبود عملکرد حساب‌برسان و درنهایت عملکرد موسسه شوند. پدیده تضعیف اجتماعی در ادبیات مرتبط با رفتارهای انحرافی و بدرفتاری‌های سازمانی، چندان مورد توجه و تمرکز محققان قرار نگرفته است و لزوم پژوهش‌های بیشتر در برخی موضوعات مرتبط با این پدیده احساس می‌شود. لذا، پیشنهاد می‌شود موضوعاتی مانند عوامل موثر در بروز تضعیف اجتماعی، سایر پیامدهای تضعیف اجتماعی بر کارکنان شامل پیامدهای سلامت و بهزیستی و پیامدهای رفتاری و نقش ادراک پذیرنده رفتار از هدف فرد انجام‌دهنده، مورد توجه قرار گیرد. به‌علاوه، در این پژوهش نقش تعدیل‌گری به عنوان تنها یکی از پنج ویژگی بزرگ شخصیتی مورد آزمون قرار گرفت، لذا ضروری است در پژوهش‌های بعدی نقش سایر ابعاد شخصیتی نیز مورد بررسی قرار گیرد. لازم به ذکر است ادبیات موجود در رابطه با سایر پدیده‌های نزدیک با تضعیف اجتماعی مانند زورگویی، سوءاستفاده عاطفی و... در ایران بسیار پایین بوده، و لزوم انجام پژوهش‌های بیشتر و بسط و توسعه این مفاهیم ضروری است.

منابع

- آئینی، طاهره (۱۴۰۰). *پیشانی‌ها و پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرسان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء (س).
 اخگر، آذر (۱۴۰۰). *تأثیر شایستگی و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسي با تأکید بر عزت نفس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی علم و فناوری شمس.
 بهمنی، رضا (۱۳۹۸). *بررسی رابطه بین دینداری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسي: با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرسان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
 حسین‌پور، سعید؛ خردیار، سینا؛ خوزین، علی؛ محمدی نوده، فاضل (۱۴۰۰). بررسی اثر سلامت روانی و کمال‌گرایی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال‌کاری. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۶(۱۱)، ص ۹۳-۱۲۱
 زارع، روح‌الله؛ غلامی جمکرانی، رضا (۱۴۰۱). *عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در موسسات حسابرسي عضو جامعه حسابداران رسمی ایران: پژوهش‌های حسابرسي حرفه‌ای*، ۲(۷)، ص ۳۴-۴۸.
 صدیقی، عبدالمجید؛ باباجانی، جعفر؛ دلاور، علی؛ برزیده، فرخ (۱۴۰۱). *تدوین و اعتبارسنجی الگوی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسي در ایران: پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۲(۴)، ص ۱-۲۶.
 طاهری‌نیا، مسعود (۱۴۰۲). *طراحی مدل آنفولانزای شغلی در حرفه حسابرسي با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری: پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۳(۲).
 کریمی، زهرا؛ یعقوب‌نژاد، احمد؛ صمدی لرگانی، محمود؛ پورعلی لاکلایه، محمدرضا (۱۳۹۹). ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسي. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسي*، ۱۳(۵۲)، ص ۲۳-۵۲.
 ملکی، دنیا؛ بنی مهد، بهمن؛ وکیلی‌فرد، حمدرضا (۱۴۰۱). *رابطه میان سلطه اجتماعی و بی‌تفاوتی اخلاقی: شواهدی از حرفه حسابرسي*. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۷(۱۳)، ص ۲۰۰-۲۲۳.
 مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۴۰۰). *تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی*. *تحقیقات حسابداری و حسابرسي*، ۱۳(۵۰)، ص ۵-۲۲.
 هوشمند نقابی، زهرا؛ شهبازی، ارژنگ؛ عباس‌آباد عربی، فهیمه (۱۴۰۲). *تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و انسانی حسابرسان بر خدمات حسابرسي*. *اقتصاد مالی*، ۱۷(۶۴)، ص ۲۶۹-۲۹۰.
 Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), p. 434-454. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>
 Asare, S.K. & Wright, A.M. (2004). The effectiveness of alternative risk assessment and program planning tools in a fraud setting. *Contemporary Accounting Research*, 21(2), p.325-352.
 Bidokia, F., Arefmanesh, Z. & Khaneghah, J. (2023). The Effect of Goal Orientation on Auditors' Judgment Performance with the Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Social Behavior and Community Health*, 4(12), p. 86-126.
 Brierley, J.A. & Gwilliam, D.R. (2003). Human resource management issues in audit firms: A research agenda. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), p. 431-438.
 Carusone, N., Pittman, R. & Shoss, M. (2021). Sometimes It's Personal: Differential Outcomes of Person vs. Job at Risk Threats to Job Security. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), p.7379.

- Chen, Y.-H., Wang, K.-J. & Liu, S.-H. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. *Sustainability*, 15(7), p.74-93.
- Cheng, Y., Haynes, C.M. & Yu, M.D. (2021). The effect of engagement partner workload on audit quality. *Managerial Auditing Journal*, 36(8), p.1068-1091.
- Das, T.K. & Rahman, N. (2001). Partner misbehaviour in strategic alliances: Guidelines for effective deterrence. *Journal of General Management*, 27(1), p. 43-70.
- Duffy, M.K., Ganster, D.C. & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), p. 331-351.
- Firdaus, F., Ujianto, U. & Slamet, R. (2023). The Effect of Job Security and Job Attractiveness on Intention to Leave: The Mediation Role of Employee Engagement. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), p.12.
- Greenberg, J. (2010). Insidious workplace behavior. *International Journal of Emergency Mental Health*, 12(2), p.143.
- Hur, H. & Perry, J.L. (2016). Evidence-based change in public job security policy: A research synthesis and its practical implications. *Public personnel management*, 45(3), p. 264-283.
- Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 28(5), p. 925-955.
- Islam, T., Sharif, S., Ali, H.F. & Jamil, S. (2024). Zooming into paternalistic leadership: evidence from high power distance culture. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(4), p. 505-525.
- Leão, F. & Gomes, D. (2022). The stereotype of accountants: using a personality approach to assess the perspectives of laypeople. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(9), p. 234-271.
- Merdiaty, N. (2024). Linking job security to psychological well-being through job satisfaction police. *Journal of Social Research*, 3(4), p. 38-49.
- Munidewi, I.A.B., Ludigdo, U., Djamhuri, A. & Andayani, W. (2024). Role of Affective Neuroscience in Audit Judgement and Decisions Making: A Systematic Literature Review for Auditing Research. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 18(1), p.130-147.
- Nicole, C., Rebecca, P. & Mindy, S. (2021). Sometimes It's Personal: Differential Outcomes of Person vs. Job at Risk Threats to Job Security. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), p. 7379.
- Proeger, T. & Meub, L. (2014). Overconfidence as a social bias: Experimental evidence. *Economics Letters*, 122(2), p. 203-207.
- Rini, R., Yustina, A.I. & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms. *Journal ASET*, 12(1), p. 105-141.
- Wang, M.L., Narcisse, M.R., Togher, K. & McElfish, P.A. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health Among US Working Adults. *JAMA Network Open*, 7(3), p. 1-22.
- Wongsuwatt, S., Jantamaneechot, T. & Thaothampitak, W. (2024). The Influence of Soft Skills and Perceived Job Security on the Job Performance of Tourism and Hospitality Workers Along Thailand's Andaman Coast: Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 17(1), p.1-16.