

Exploring the Relationship between Fear of Negative Evaluation and Moral Self-Censorship in Accountants: The Moderating Role of Moral Growth Mindset

H. Rajabdorri, Ph.D.

Ph.D. in Accounting, Vice-Chancellor for Management Development and Resources, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran.

Original article

Abstract

Background: Fear of negative evaluation (FNE) as a psychological factor can force individuals to remain silent about the existing moral situation and, as a result, moral self-censorship (MSC). One of the factors that can reduce the intensity of this relationship is the moral growth mindset (MGM). The aim of this study is to investigate the relationship between FNE and MSC in accountants with the moderating role of MGM.

Method: The present study is descriptive-correlational and its population consists of active accountants in the country. The selected sample consists of 189 people who were selected using convenience sampling. The study variables were also examined based on standard questionnaires and adjusted accordingly to the research variables, with the opinion of experts. Also, the time period studied is 2024-5. Structural equations in Smart PLS software were used to analyze the findings.

Results: The findings showed that there is a positive and significant relationship between FNE and MSC, and the intensity of this negative relationship is reduced by the presence of the moderating variable of MGM. Also, a negative and significant relationship was observed between MGM and MSC.

Conclusion: Based on the findings, a better understanding of the FNE as a barrier to expressing ethical concerns among accountants can help promote ethical culture by designing effective interventions. Practical use of the findings by managers and planners can also help create a supportive organizational culture so that employees raise ethical issues without FNE and play a more active role in maintaining the integrity of the organization.

Keywords: *Fear of Negative Evaluation, Moral Self-Censorship, Moral Growth Mindset*

***Corresponding Author:** Rajabdorri H. Ph.D. in Accounting, Vice-Chancellor for Management Development and Resources, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran. Email: alimazlom272@yahoo.com

How to cite: Rajabdorri H. Exploring the relationship between fear of negative evaluation and moral self-censorship in accountants: the moderating role of moral growth mindset. *Ethics in Science and Technology*. 2026;21(1): 50-57.



Copyright © 2026 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

Vol. 21, No. 1, 2026

واکاوی رابطه ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران: نقش تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی

دکتر حسین رجب‌دري

دانش‌آموخته‌ی دکتری حسابداری، معاونت توسعه و مدیریت منابع، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۹)

چکیده

زمینه: ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان یک عامل روانی می‌تواند افراد را وادار به سکوت پیرامون وضعیت اخلاقی موجود و در نتیجه، خودسانسوری اخلاقی کند. یکی از عواملی که می‌تواند شدت این رابطه را کم کند، ذهنیت رشد اخلاقی است. هدف این پژوهش واکاوی رابطه ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران با نقش تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی است.

روش: پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی است و جامعه آن را حسابداران فعال در کشور تشکیل می‌دهد. نمونه برگزیده شامل ۱۸۹ نفر است که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بررسی متغیرهای پژوهش نیز با مبنا قرار دادن پرسش‌نامه‌های استاندارد و تعدیل آن متناسب با موضوع پژوهش، با کسب نظر خبرگان صورت گرفت. همچنین، دوره زمانی مورد مطالعه سال ۴-۱۴۰۳ است. برای تحلیل یافته‌ها نیز از معادلات ساختاری در نرم‌افزار *Smart PLS* استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی وجود دارد که شدت این رابطه منفی با حضور متغیر تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی، کاسته می‌شود. همچنین، بین ذهنیت رشد اخلاقی و خودسانسوری اخلاقی نیز رابطه منفی و معناداری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها می‌توان با درک بهتر ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان مانع ابراز نگرانی اخلاقی در حسابداران، با طراحی مداخله‌های مؤثر به ارتقای فرهنگ اخلاقی کمک کرد. استفاده کاربردی از یافته‌ها توسط مدیران و برنامه‌ریزان نیز می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی حمایتگر کمک کند تا کارکنان بدون ترس از پیامدهای منفی، مسائل اخلاقی را مطرح و در حفظ یکپارچگی سازمان نقش فعال‌تری ایفا کنند.

کلیدواژگان: ترس از ارزیابی منفی، خودسانسوری اخلاقی، ذهنیت رشد اخلاقی.

سراغاز

افزون بر این، نحوه واکنش افراد به فشارهای اجتماعی و نگرانی‌های مربوط به ارزیابی دیگران ممکن است تحت‌تأثیر باورهای اساسی آن‌ها در مورد قابلیت تغییر و رشد ویژگی‌های فردی از جمله ویژگی‌های اخلاقی، قرار گیرد. باتوجه‌به مطالب بیان شده هدف پژوهش حاضر، واکاوی رابطه ترس از ارزیابی منفی^۱ و خودسانسوری اخلاقی^۲ در حسابداران با نقش تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی^۳ است.

ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان نگرانی فرد در مورد قضاوت منفی دیگران، عدم تأییدشدن یا مورد انتقاد قرارگرفتن در موقعیت‌های اجتماعی تعریف می‌شود (۵).

رفتار اخلاقی حسابداران به دلیل نقش محوری آن‌ها در حفظ شفافیت مالی و اعتماد عمومی به سازمان‌ها و بازارهای مالی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱ و ۲). وقوع تخلفات مالی و رفتارهای غیراخلاقی توسط حسابداران می‌تواند پیامدهای اقتصادی، قانونی و اجتماعی گسترده‌ای داشته باشد و اعتماد سهام‌داران، سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان را خدشه‌دار کند (۳). در محیط‌های سازمانی، حسابداران ممکن است با فشارهای مختلفی برای انجام کارهای غیراخلاقی یا چشم‌پوشی از رفتارهای اخلاقی مواجه شوند که در چنین شرایطی، عوامل روان‌شناختی می‌تواند نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی ایفا کند (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Hosrado@gmail.com

افراد با سطح بالای ترس از ارزیابی منفی تمایل دارند از موقعیت‌هایی که منجر به ارزیابی منفی می‌شود اجتناب و در تعامل‌های اجتماعی خود محتاطانه‌تر عمل کنند (۶). در محیط کار، این ترس می‌تواند ناشی از نگرانی در مورد قضاوت همکاران، مدیران یا حتی مشتریان باشد (۷). حسابداران ممکن است در محیط کار خود با موقعیت‌هایی مواجه شوند که در آن‌ها نگران ارزیابی منفی ایجاد شود. برای نمونه، ابراز تردید در مورد رویه‌های حسابداری مورد تأیید مدیران ارشد، گزارش اشتباه همکاران یا مخالفت با فشارهای غیررسمی برای دستکاری ارقام مالی می‌تواند منجر به ترس از قضاوت منفی شود. در مجموع ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان یک نگرانی فراگیر در تعامل اجتماعی^۴، می‌تواند باعث شود حسابداران از ابراز نظر یا اعتراض پیرامون امور غیراخلاقی اخلاقی خودداری کنند و به سکوت و خودسانسوری روی آورند.

خودسانسوری اخلاقی نیز به تمایل فرد برای سرکوب و عدم ابراز نظر، نگرانی یا اعتراض اخلاقی خود در مواجهه با رفتارهای غیراخلاقی مشاهده‌شده یا بالقوه در سازمان اشاره دارد (۸ و ۹). این سکوت ممکن است به دلیل ترس از پیامدهای منفی مانند تنبیه، طردشدن، آسیب به روابط کاری یا ازدست‌دادن فرصت‌های پیشرفت باشد (۱۰). خودسانسوری اخلاقی می‌تواند مانع از شناسایی و رسیدگی به مسائل اخلاقی در سازمان شود (۱۱). به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی سازمان‌ها و اهمیت حفظ روابط کاری، حسابداران ممکن است در مواجهه با رفتارهای غیراخلاقی (مانند گزارش تخلف مالی، تضاد منافع یا سوءاستفاده از دارایی‌ها) تمایل به سکوت داشته باشند. ترس از تلافی، ازدست‌دادن شغل یا آسیب به اعتبار حرفه‌ای نیز می‌تواند از عوامل مؤثر بر این خودسانسوری باشد. در مجموع خودسانسوری اخلاقی می‌تواند به پنهان ماندن تخلف و تداوم رفتارهای غیراخلاقی در سازمان منجر شود. در نتیجه اگر فرد سطح اخلاقی بالاتری داشته باشد، از تداوم رفتارهای غیراخلاقی در سازمان جلوگیری می‌کند.

همچنین، ذهنیت رشد اخلاقی به باور فرد در مورد قابلیت رشد و بهبود ظرفیت اخلاقی و توانایی درک و عمل به اصول اخلاقی در طول زمان از طریق تلاش، یادگیری و تجربه اشاره دارد (۱۲). افراد دارای ذهنیت رشد اخلاقی، خطاها و چالش‌های اخلاقی را فرصتی برای یادگیری و پیشرفت می‌دانند. در مقابل، افراد با ذهنیت ثابت^۵ اخلاقی باور دارند که سطح اخلاقی افراد ثابت و تغییرناپذیر است (۱۳). حسابداری که ذهنیت رشد اخلاقی دارند، اشتباه‌های اخلاقی یا چالش‌های پیش رو را فرصتی برای یادگیری و بهبود رویه‌ها و توسعه فرهنگ اخلاقی سازمان تلقی می‌کنند. آن‌ها حتی اگر با خطر ارزیابی منفی مواجه شوند، همچنان تمایل به گفتگو در مورد مسائل اخلاقی و جستجوی راه‌حل‌های بهتر دارند که منجر به کاهش خودسانسوری اخلاقی نیز می‌شود.

عموم افراد به‌صورت طبیعی نگران نحوه ارزیابی شدن توسط دیگران هستند و این نگرانی می‌تواند بر رفتار آن‌ها تأثیر بگذارد. در محیط کار، ترس از ارزیابی منفی می‌تواند باعث شود حسابداران از ابراز نظر یا طرح نگرانی‌های اخلاقی خودداری کنند تا از پیامدهای منفی احتمالی (مانند انتقاد، طردشدن یا تنبیه) جلوگیری کنند. به‌عبارت‌دیگر، هرچه ترس از

ارزیابی منفی بیشتر باشد، احتمال اینکه حسابداری سکوت کند و از بیان مسائل اخلاقی خودداری کند (خودسانسوری اخلاقی)، بیشتر خواهد بود. ویژگی‌های اخلاقی افراد نیز می‌تواند نحوه واکنش آن‌ها به چالش‌ها و بازخوردها را تحت تأثیر قرار دهد. حسابداری که ذهنیت رشد اخلاقی دارند، معتقد هستند که ظرفیت اخلاقی قابل توسعه است. در نتیجه، آن‌ها ترس از ارزیابی منفی را به‌عنوان یک تهدید ضعیف برای هویت اخلاقی^۶ خود تلقی می‌کنند و بیشتر احتمال دارد که ابراز نگرانی‌های اخلاقی را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و بهبود در نظر بگیرند؛ بنابراین، تأثیر منفی ترس از ارزیابی منفی بر خودسانسوری اخلاقی در این افراد ضعیف‌تر خواهد بود.

پیشینه کاوی موضوع نشان‌دهنده آن است که تاکنون پژوهشی که به‌صورت مشابه به بررسی موضوع پژوهش حاضر پرداخته باشد مشاهده نشد، اما برای نمونه برخی پژوهش‌های مرتبط نشان داد که رابطه معناداری بین باورهای فراشناختی، ذهن‌آگاهی^۷ و ترس از ارزیابی با اضطراب اجتماعی^۸ وجود دارد (۱۴). یافته‌های دیگر نیز نشان داد که افراد با ترس پایین و کنترل، منبع درونی رفتارها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی بیشتری داشته و کمتر تسلیم درخواست‌های غیراخلاقی مدیران مافوق می‌شوند. همچنین، خلق‌وخو یا عاطفه منفی ترس بالا منجر به الگوی رفتاری «شیب لغزنده» یا «سازگاری اخلاقی»^۹ شده و عاطفه منفی ترس پایین منجر به الگوی رفتاری «مجزدهی» یا «جبرانی» می‌شود (۱۵). در پژوهش دیگری نیز مشاهده شد که شرایط علی شامل شرایط فردی، شغلی و سازمانی منجر به شکل‌گیری پدیده خودسانسوری در سازمان می‌شود. حذف بوروکراسی، استفاده از سبک مدیریتی مؤثر و فعال‌سازی گروه‌ها به‌عنوان راهبردهای سازمان در کنترل پدیده مذکور و توسعه پویایی و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان پیامدهای حاصل از به‌کارگیری این راهبردها است (۱۶). یافته‌های دیگری نیز نشان داد که ذهن‌آگاهی به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی موجب کاهش نسبی‌گرایی اخلاقی^{۱۰} در حساب‌برسان می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، اگر حساب‌برسان کار خود را با شناخت و توجه و شیوه‌ای بهتر انجام دهند، در آن صورت می‌توانند رفتار اخلاقی مناسب‌تری داشته باشند (۱۷). پژوهش دیگری نیز نشان داد که بین ذهنیت حساب‌برسان به مباحث اخلاقی و انجام آن در عمل، تفاوت معناداری وجود دارد که امتیاز اخلاقی اعمال، پایین‌تر از ذهنیت است (۱۸). یافته دیگری نیز نشان داد که ذهنیت رشد مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده^{۱۱} تأثیر دارد. همچنین، تعارض نقش^{۱۲} درک شده مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده مؤثر است (۱۹).

باتوجه به اهمیت حیاتی رفتار اخلاقی در حرفه حسابداری و نقش بالقوه عوامل روان‌شناختی^{۱۳} در شکل‌دهی به این رفتار، انجام پژوهشی که به واکاوی رابطه ترس از ارزیابی منفی بر خودسانسوری اخلاقی با در نظر گرفتن نقش ذهنیت رشد اخلاقی در حسابداریان بپردازد، ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به درک بهتر موانع ابراز

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.667 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{z^2 \alpha / \delta^2}{\varepsilon^2} = \frac{(1.96)^2 (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170 \quad \text{رابطه (۲)}$$

نمونه پژوهش شامل ۱۸۹ نفر است. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز نشان داد ۱۱۲ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه پژوهش مرد و بقیه زن بوده‌اند. میانگین سنی آن‌ها نیز ۴۲/۳۷ با انحراف معیار ۱۳/۲۹ و میانگین سابقه کار آنان ۱۷/۶۱ با انحراف معیار ۱۰/۱۲ است. این اطلاعات نشان می‌دهد جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار و واجد شرایط بوده است. در نتیجه یافته‌ها، تا آنجا که به ویژگی جامعه شناختی ارتباط پیدا می‌کند، دارای ویژگی کیفی لازم از جمله در زمینه روایی داخلی است. از پاسخ‌دهندگان ۱۷ نفر دارای مدرک دکتری، ۴۳ نفر دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، ۹۳ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۳۶ نفر دارای مدرک کاردانی و یا دیپلم بوده‌اند. برای سنجش ترس از ارزیابی منفی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که شامل ۱۲ سوال است (۲۱). برای سنجش خودسانسوری اخلاقی و ذهنیت رشد اخلاقی نیز ابتدا با مبنا قرار دادن پرسش‌نامه‌های مرتبط (۲۲ و ۲۳) و کسب نظر ۲ استادیار حسابداری و ۱ استادیار و ۱ دانشیار روانشناسی، متناسب با متغیرهای مورد بررسی و شرایط پژوهش تعدیل شد که در نهایت پرسش‌نامه خودسانسوری اخلاقی شامل ۸ سؤال و پرسش‌نامه ذهنیت رشد اخلاقی شامل ۱۱ سؤال است. با توجه به کسب نظر خبرگان، اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. در پرسشنامه‌های ذکر شده نیز از طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده شد. همچنین، برای جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از شیوه حضوری و غیر حضوری با ابزار پرسش‌نامه آنلاین استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ همه پرسش‌نامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه پایایی پرسشنامه‌های پژوهش در سطح مطلوب است. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز از روش معادلات ساختاری و فن حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها

در ادامه، جدول ۱ یافته‌های این بخش را نشان می‌دهد.

نگرانی‌های اخلاقی در سازمان‌ها و طراحی مداخله‌های مؤثر برای ارتقای فرهنگ اخلاقی^{۱۴} کمک کند. همچنین، این پژوهش می‌تواند به سازمان‌ها در شناسایی و درک بهتر عواملی که منجر به سکوت و خودسانسوری اخلاقی در میان حسابداران می‌شود، یاری رساند. این درک می‌تواند مبنایی برای طراحی عواملی باشد که هدف آن‌ها کاهش ترس از ارزیابی منفی و تشویق ابراز نگرانی‌های اخلاقی است. با شناسایی نقش ذهنیت رشد اخلاقی نیز سازمان‌ها می‌توانند بر توسعه این نوع ذهنیت در میان کارکنان خود تمرکز کنند. در نهایت، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ‌سازمانی بازتر و حامی‌تر کمک کند، جایی که کارکنان بدون ترس از پیامدهای منفی، بتوانند مسائل اخلاقی را مطرح و در حفظ یکپارچگی سازمان^{۱۵} نقش فعال‌تری ایفا کنند.

در نتیجه مطالب بیان شده، این پژوهش به دنبال درک این موضوع است که آیا حسابداران دارای سطح بالاتر ترس از قضاوت منفی، بیشتر احتمال دارد که از بیان نگرانی یا اعتراض‌های خود در مورد مسائل غیراخلاقی مشاهده‌شده در سازمان خودداری کنند و خودسانسوری اخلاقی بیشتری داشته باشند؟ آیا بین ذهنیت رشد اخلاقی و خودسانسوری اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد؟ افزون بر این، مسئله پژوهش شامل بررسی نقش تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی در این رابطه است. سؤال اساسی در این بخش نیز این است که آیا باور حسابداران به قابلیت رشد و بهبود اخلاقی می‌تواند رابطه مثبت ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی را کاهش دهد؟

روش

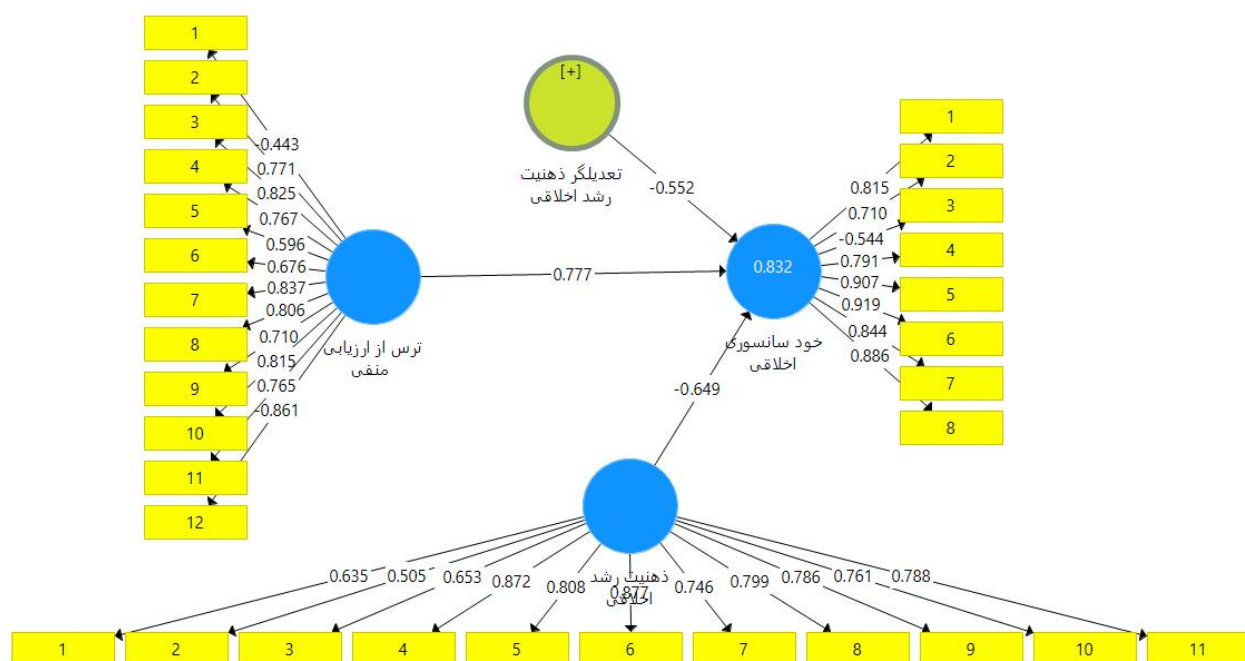
نوع پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی است. همچنین، روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه، ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه پژوهش حاضر را کل حسابداران فعال در کشور تشکیل می‌دهد. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد ذکر شده با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تا حدودی غیرممکن است و آمار رسمی از تعداد آن‌ها نیز وجود ندارد، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض و از روش تصادفی ساده استفاده شد؛ بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه ۲ استفاده شد. انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از رابطه ۱ برابر با ۰/۶۶۷ است (۲۰). با توجه به رابطه ۲ حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

جدول ۱: روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

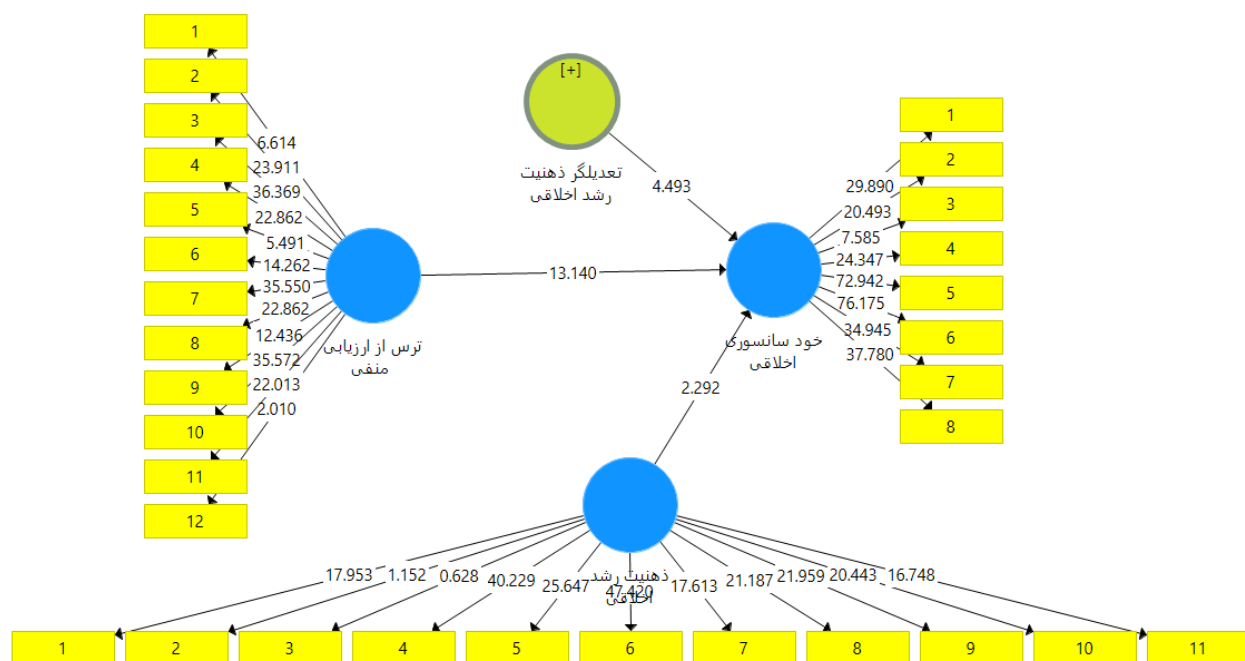
متغیر	آلفای کرونباخ	واریانس استخراج شده	پایایی مرکب
ترس از ارزیابی منفی	۰/۷۷۸	۰/۵۶۰	۰/۹۳۷
خودسانسوری اخلاقی	۰/۷۹۴	۰/۶۵۷	۰/۹۲۸
ذهنیت رشد اخلاقی	۰/۸۱۶	۰/۵۷۳	۰/۹۳۵

استخراج شده نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ است، بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب نیز در حد مطلوب است. در ادامه، نگاره های ۱ و ۲ یافته‌های مربوط را نشان می‌دهد.

از آنجاکه آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ است، بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس



نگاره ۱: روش حداقل مربعات جزئی الگوی کلی پژوهش



نگاره ۲: آماره t-value الگوی کلی پژوهش با روش بوت‌استرپ

بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در

یافته‌ها نشان داد که R^2 پژوهش به میزان ۰/۸۳۲ است. همچنین، قدرت رابطه بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران برابر با ۷۷/۷ محاسبه شد. آماره آزمون نیز ۱۳/۱۴۰ است که

ذهنیت رشد اخلاقی، رابطه ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران کاهش می‌یابد. هرچه ترس از ارزیابی منفی بیشتر باشد، خودسانسوری اخلاقی بیشتر خواهد بود. حسابدارانی که ذهنیت رشد اخلاقی دارند، ترس از ارزیابی منفی را به‌عنوان یک تهدید ضعیف برای هویت اخلاقی خود تلقی می‌کنند و ابزار نگرانی‌های اخلاقی را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و بهبود در نظر می‌گیرند؛ بنابراین، تأثیر منفی ترس از ارزیابی منفی بر خودسانسوری اخلاقی در این افراد ضعیف‌تر خواهد بود. این بخش از یافته‌ها نیز مؤید اثر تعدیلگر ذهنیت رشد بر رابطه بین عوامل روان‌شناسی شخصیتی و سازمانی است که همسو با (۲۶) است.

باتوجه به اهمیت حیاتی رفتار اخلاقی در حرفه حسابداری به مدیران و برنامه‌ریزان توصیه می‌شود تا با بررسی و دقیق به درک بهتر موانع ابراز نگرانی‌های اخلاقی در سازمان‌ها و طراحی مداخله‌های مؤثر برای ارتقای فرهنگ اخلاقی کمک کنند. همچنین با درک بهتر عواملی که منجر به سکوت و خودسانسوری اخلاقی در میان حسابداران می‌شود، در راستای کاهش ترس از ارزیابی منفی و تشویق ابراز نگرانی‌های اخلاقی تلاش کنند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش به‌روشنی نشان می‌دهد که ترس از قضاوت منفی در محیط‌های کاری می‌تواند مانعی جدی برای ابراز نگرانی‌های اخلاقی باشد و باعث شود افراد به خودسانسوری اخلاقی روی آورند. این خودسانسوری به معنای سرکوب کردن نگرانی‌ها و اعتراض‌های اخلاقی است که می‌تواند به تداوم رفتارهای غیراخلاقی و کاهش شفافیت در سازمان‌ها منجر شود. اما نکته مهم این است که باور به قابلیت رشد و بهبود اخلاقی که به آن ذهنیت رشد اخلاقی گفته می‌شود، می‌تواند نقش تعدیل‌کننده و محافظتی داشته باشد. افرادی که این باور را دارند، چالش‌ها و نقدهای اخلاقی را فرصتی برای یادگیری و پیشرفت می‌بینند و کمتر تحت تأثیر ترس از ارزیابی منفی قرار می‌گیرند؛ بنابراین، ایجاد فضایی امن و حمایتی در سازمان‌ها که در آن افراد احساس کنند می‌توانند بدون ترس از پیامدهای منفی، مسائل اخلاقی را مطرح کنند، بسیار حیاتی است. همچنین، تقویت ذهنیت رشد اخلاقی در میان کارکنان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا با اعتمادبه‌نفس بیشتری در مواجهه با مشکل‌های اخلاقی عمل کنند و به‌جای سکوت، به دنبال راه‌حل‌های بهبود و اصلاح باشند. این رویکرد نه تنها به حفظ یکپارچگی و سلامت اخلاقی سازمان کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد کارکنان نیز می‌شود.

در نهایت، سازمان‌ها باید به اهمیت عوامل روان‌شناختی توجه ویژه‌ای داشته باشند و برنامه‌های آموزشی و فرهنگی مناسبی را برای توسعه ذهنیت رشد اخلاقی و کاهش ترس از ارزیابی منفی طراحی کنند. چنین اقدام‌هایی می‌تواند به شکل‌گیری فرهنگی باز و پاسخگو منجر شود که در آن صداقت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری به‌عنوان ارزش‌های بنیادین پذیرفته شده و تقویت می‌شود. این موضوع به‌ویژه در حرفه‌هایی که

حسابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر آن، بین ذهنیت رشد اخلاقی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران نیز رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. اثر تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی بر رابطه مثبت بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران نیز به‌صورت مثبت است که نشان از کاهنده بودن دارد. بدین معنا که با حضور متغیر ذهنیت رشد اخلاقی، رابطه ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران کاهش می‌یابد. همچنین، سایر یافته‌های حاصل از نرم‌افزار نشان داد که مقادیر موجود بر روی قطر اصلی ماتریس از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط به آن بزرگ‌تر است و نشان‌دهنده آن است که الگوی ارائه‌شده دارای اعتبار تشخیصی مناسب است. افزون بر آن، نیکویی برازش مدل مورد بررسی نیز در سطح ۰/۷۰۰۷ تشخیص داده شد که نشان از برازش کلی الگو در سطح قوی دارد.

بحث

حرفه حسابداری نیازمند موضوع‌هایی است که بتواند ضمن جلب‌اعتماد مشتریان، رضایت آنان را تأمین کند. از سوی دیگر، ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری می‌تواند دارای بار اخلاقی باشد. هدف پژوهش حاضر، واکاوی رابطه ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران با نقش تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی است.

بر اساس یافته‌ها بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افراد دارای ترس از ارزیابی منفی در محیط‌های اجتماعی محتاط‌تر هستند تا مورد ارزیابی منفی سایرین قرار نگیرند. ترس از ارزیابی منفی به‌عنوان یک نگرانی فراگیر در تعامل اجتماعی، باعث می‌شود تا حسابداران از ابراز نظر یا اعتراض پیرامون امور غیراخلاقی اخلاقی خودداری کنند و به سکوت و خودسانسوری روی آورند. این بخش از یافته‌ها نشان‌دهنده آثار شخصیتی و مدیریتی در گسترش خودسانسوری است که همسو با (۱۶ و ۲۴) است.

همچنین، بین ذهنیت رشد اخلاقی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران نیز رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. افراد دارای ذهنیت رشد اخلاقی، خطاها و چالش‌های اخلاقی را فرصتی برای یادگیری و پیشرفت می‌دانند. حسابدارانی که ذهنیت رشد اخلاقی دارند، اشتباه‌های اخلاقی یا چالش‌های پیش رو را فرصتی برای یادگیری و بهبود رویه‌ها و توسعه فرهنگ اخلاقی سازمان تلقی می‌کنند. آن‌ها حتی اگر با خطر ارزیابی منفی مواجه شوند، همچنان تمایل به گفتگو در مورد مسائل اخلاقی و جستجوی راه‌حل‌های بهتر دارند که منجر به کاهش خودسانسوری اخلاقی می‌شود. یافته‌های این بخش مؤید اثر عوامل اخلاقی بر کاهش خودسانسوری است که همسو با (۱۹ و ۲۵) است.

در نهایت اثر تعدیلگر ذهنیت رشد اخلاقی بر رابطه مثبت بین ترس از ارزیابی منفی و خودسانسوری اخلاقی در حسابداران نیز به‌صورت مثبت است که نشان از کاهنده بودن دارد. بدین معنا که با حضور متغیر

2. Moral Self-Censorship– MSC خودسانسوری اخلاقی
3. Moral Growth Mindset- MGM ذهنیت رشد اخلاقی

4. Social Interaction تعامل اجتماعی
5. Fixed Mindset ذهنیت ثابت
6. Moral Identity هویت اخلاقی
7. Mindfulness ذهن آگاهی
8. Social Anxiety اضطراب اجتماعی
9. Moral Consistency سازگاری اخلاقی
10. Moral Relativism نسبی گرایی اخلاقی
11. Misleading Financial Reporting گزارشگری مالی گمراه کننده

12. Role Conflict تعارض نقش
13. Psychological Factors عوامل روان شناختی
14. Moral Culture فرهنگ اخلاقی
15. Organizational Integrity یکپارچگی سازمانی

حساسیت اخلاقی بالایی دارند، مانند حسابداری، اهمیت دوچندان دارد و می تواند به حفظ اعتماد عمومی و ارتقای اعتبار حرفه ای کمک کند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند. همچنین نویسندگان هیچ تعارض منافی در نگارش انتشار این اثر ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی کسانی که در تحلیل و گردآوری اطلاعات به آنها کمک نمودند کمال تشکر و سپاسگزاری را دارند.

واژه نامه

1. Fear of Negative Evaluation- FNE

ترس از ارزیابی منفی

References

- Loghavian Zadeh M, Cheraghi S. Examining the principles of professional ethics of accountants in relation to the transparency of financial information. Progress and Excellence Research. 2024; 6 (4): 1-11. (In Persian) https://www.ipishraft.com/article_192744.html
- Sepasi S. Accounting Ethics. International Journal of Ethics and Society. 2019; 1 (2): 23-29. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26763338.2019.1.2.4.0>
- Khosroabadi T, Banimahd B. Prediction of social trust & fiscal corruption in audit profession. 2016; Ethics in Science and Technology; 10 (4): 45-53. (In Persian) <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1394.10.4.6.3>
- Rezalouei A, Mahdavi G. Investigating the impact of conformity and obedience pressures on financial managers' unethical decision making with emphasis on the moderating role of individual characteristics. Journal of Value and Behavioral Accounting. 2020; 5 (9): 81-115. (In Persian) <http://aapc.khu.ac.ir/article-1-815-en.html>
- Leary M R. A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. Personality and Social Psychology Bulletin. 1983; 9 (3): 371-375. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0146167283093007>
- Watson D, Friend R. Measurement of social-evaluative anxiety. Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1969; 33 (4): 448-457. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0027806>
- Crawford L, Leuzinger J, Brannon S, Hamner J. Fear of Negative Evaluation: Differences amongst librarians, article. 2015. <https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc505019/>
- Brief A, Motowidlo S J. Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review. 1986; 11 (4): 710-725. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/258391>
- Milliken F, Morrison E, Hewlin S O. Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations. Journal of Management Studies. 2003; 40 (6): 1453-1476. www.doi.org/10.1111/1467-6486.00387
- Tangirala S, Ramanujam R. Exploring nonlinearity in employee voice: The joint effects of personal control and organizational identification. Academy of Management Journal. 2008; 51 (6): 1189-1203. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732719>
- Gino F, Ayal S, Ariely D. Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel. Psychological Science. 2009; 20 (3): 393-398. <https://www.jstor.org/stable/40575030>
- Dweck C S. Mindset: The New Psychology of Success. 2006; Random House.
- Heslin J E, Vandewalle D A. Managers' implicit assumptions about personnel. Personnel Psychology. 2008; 61 (4): 871-902.
- Robatmili S, Karimi M. The prediction of social anxiety in adolescents based on meta cognitive beliefs, mindfulness and fear of negative evaluation. Social Psychology Research. 2018; 8 (31): 51- 68. (In Persian)
- Khandozi B, Khozin A. Negative affect of fear and locus of control on ethical decision making of accountants. Ethics in Science and Technology. 2020; 14 (4): 78-83. (In Persian). <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1398.14.4.11.6>
- Seyed Naqavi M, Dinmohammadi T, Khaghanizadeh E. Designing a self-censorship model in government organizations based on data-based theory. Behavioral Studies in Management. 2021; 25 (12): 35-51. (In Persian).

17. Miri A, Banimahd B. Effect of mindfulness on the ethical orientation of auditors working in the auditing profession. *Accounting and Auditing Research*. 2021; 13 (52): 97-108. (In Persian) www.doi.org/10.22034/iaar.2021.145050
18. Hasasyeganeh Y, Khadem H, Marvianhosseini Z. Ethical development or code of ethics: The differences between auditors' beliefs & practices. *Ethics in Science and Technology*. 2016; 11 (2) :113-122. (In Persian). <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1395.11.2.13.3>
19. Ghadimi S, Ahmadi A. Investigating the effect of growth mindset of financial managers on the relationship between perceived role conflict and financial misreporting behavior. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*. 2024; 1 (4): 119-136. (In Persian). <https://doi.org/10.30486/FBRA.2024.24011262>
20. Momeni M, Faal-Qayoumi A. *Statistical Analysis Using SPSS*. Second Edition. 2010; Tehran: New Book Publishing. (In Persian)
21. Watson D, Friend R. Measurement of social-evaluative anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1969; 33: 448-457. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0027806>
22. Hayes A F, Glynn C J, Shanahan J. Willingness to self-censor: A construct and measurement tool for public opinion research. *International Journal of Public Opinion Research*. 2005; 17: 298-323. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/ijpor/edh073>
23. Gibbs J C, Basinger K S, Fuller D. *Moral Maturity: Measuring the Development of Sociomoral Reflection*. 1992; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
24. Amini M. Investigation of factors affecting self-censorship in organizations, Second International Conference on Management, Ethics and Business. 2022; Shiraz. (In Persian)
25. Festenstein M. *The Routledge handbook of philosophy and media ethics: The ethics and politics of self-censorship*. 2023; 1st Edition. Routledge.
26. Rafezi Z. The moderating role of fixed and growth mindset in the relationship between negative emotions and job burnout. *Research on Educational Leadership and Management*. 2025; 9 (33): 121-140. (In Persian). <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.80814.1769>