

**Research Paper**

# **Analysis of the Effect of Concerns about the Decline in Professional Judgment Due to the Use of Artificial Intelligence and the Threat of Job Replacement for Accountants<sup>1</sup>**

**Hossein Rajabdorri\*<sup>2</sup> and Fatemeh Najafi<sup>3</sup>**

Journal of Information System and Technology Auditing  
Iranian Information Technology Audit Scientific  
Association  
Vol. 1, No. 2, Autumn & Winter 2025 - 2026  
pp. 85-91

Received: 2026.01.05  
Revised: 2026.02.11  
Accepted: 2026.02.24

## **1. Introduction**

In recent years, the widespread adoption of artificial intelligence (AI) in professional fields has profoundly transformed the nature of work, particularly in accounting. AI technologies, capable of processing large volumes of financial data, identifying hidden patterns, and performing tasks with increasing speed and accuracy, present both opportunities and challenges for accountants. While AI can improve efficiency, accuracy, and consistency in routine accounting tasks, it also raises critical concerns about the potential decline in professional judgment, a core element of accounting expertise. Professional judgment encompasses specialized knowledge, accumulated experience, ethical adherence, and individual expertise, forming the foundation for reliable financial reporting and informed decision-making.

---

<sup>1</sup> <https://doi.org/10.22034/JISTA.2026.570874.1082>

<sup>2</sup> Ph.D. in Accounting, Vice-Chancellor for Development, Resource Management and Planning, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran. (Corresponding Author). Email: Hosrado@gmail.com

<sup>3</sup> M.Sc. in Accounting, Islamic Azad University, Najafabad Branch, Najafabad, Iran. Email: ftemenj745@gmail.com

The growing deployment of AI in accounting processes has heightened apprehension among professionals regarding the erosion of these human-centered skills. Specifically, accountants worry that AI may diminish the significance of their judgment in tasks such as selecting accounting methods, evaluating probabilistic accounts, assessing fair value, detecting fraud, and providing assurance services. Such concerns can generate perceived job insecurity, even in the absence of actual displacement, as professionals fear their unique contributions may become obsolete or undervalued. Prior research indicates that technological changes can indirectly affect occupational identity, reduce engagement in decision-making, and increase stress, but there is limited empirical evidence linking these perceptions to specific threats of job replacement in accounting.

Against this backdrop, the present study seeks to examine the relationship between accountants' concerns regarding the decline of professional judgment due to AI and their perceived threat of job replacement. By focusing on cognitive and emotional responses rather than merely technical outcomes, this research contributes to understanding how AI adoption impacts professional perceptions, psychological well-being, and workforce stability in the accounting sector.

## 2. MATERIALS AND METHODS

This study employs a quantitative survey methodology to explore the proposed relationships. The research population comprises practicing accountants in Iran, and data were collected from 186 respondents using a convenience sampling method. Questionnaires were distributed both in-person, primarily in Fars province, and online via professional networks and social media platforms. Respondents were assured of confidentiality to promote honest reporting.

Two primary constructs were measured:

Concerns About the Decline in Professional Judgment Due to AI – This independent variable was operationalized using a 6-item scale adapted from Spinoso & Barranco (2016, 2018) and further refined based on expert feedback. The scale reflects accountants' cognitive



and affective evaluations of AI's impact on their ability to exercise professional judgment in areas such as analysis, risk evaluation, and decision-making.

**Perceived Threat of Job Replacement** – This dependent variable was measured using a 5-item scale adapted from Francis & Barling (2005), assessing respondents' perception of their vulnerability to replacement by AI technologies.

Both instruments were validated for content and face validity by accounting academics and professionals. Reliability assessments showed high internal consistency, with Cronbach's  $\alpha$  values of 0.86 for concerns about judgment and 0.83 for perceived job threat. Convergent validity was confirmed with AVE values of 0.58 and 0.57, and composite reliability exceeded 0.87 for both constructs. Discriminant validity was verified using the HTMT criterion, with values below 0.85.

**Analytical Procedure:** Structural equation modeling (SEM) using Partial Least Squares (PLS) in SmartPLS was employed to test the hypothesized relationships. The model assessed the path coefficient, t-statistics, and p-values, as well as explanatory power ( $R^2$ ) and predictive relevance ( $Q^2$ ) to evaluate the robustness of the findings.

### 3. RESULTS AND DISCUSSION

The analysis revealed a significant positive effect of accountants' concerns about the decline in professional judgment on the perceived threat of job replacement. The path coefficient of 0.47 ( $t = 6.12$ ,  $p < 0.001$ ) indicates that as accountants perceive a greater risk to their professional judgment due to AI, they also report higher levels of job insecurity. The independent variable explains 54% of the variance in perceived job replacement threat ( $R^2 = 0.54$ ), demonstrating substantial explanatory power.

These findings are consistent with theoretical frameworks that link professional identity, cognitive appraisal, and resource valuation to responses to technological change. According to Professional Identity Theory (Ibarra, 1999), professionals derive a significant part of their self-concept from their specialized skills and roles. When AI is perceived as undermining these competencies, accountants may experience cognitive dissonance and heightened emotional stress. Similarly, Cognitive Appraisal Theory (Lazarus &



Folkman, 1984) suggests that individuals' subjective evaluation of a change as a threat or challenge shapes their emotional and behavioral responses. In this context, perceiving AI as a threat to professional judgment triggers concern over occupational security, regardless of the actual probability of job loss.

Furthermore, the Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989) provides a complementary perspective: professional judgment represents a valuable resource, encompassing skill, knowledge, and status. Threats to this resource—such as those posed by AI—generate stress and motivate defensive behaviors. The findings indicate that accountants' perceived erosion of judgment amplifies feelings of vulnerability, potentially influencing engagement, decision-making confidence, and long-term career planning.

Comparing these results with previous studies highlights alignment with both international and local research. Baldwin (2020) and Posukolam et al. (2021) reported that AI, while enhancing operational efficiency, can challenge human judgment in auditing and accounting processes. Ahmad et al. (2023) similarly observed increased professional concern when AI diminishes opportunities for cognitive participation in financial decision-making. In addition, research on occupational risk perception (Susskind & Susskind, 2015; Frey & Osborne, 2017; Peng & Chang, 2019) supports the notion that perceived replacement threat arises not only from actual automation but also from anticipated reductions in task significance and professional autonomy.

These findings suggest that organizations must address psychological and professional dimensions of AI integration. Sole reliance on technological efficiency metrics overlooks the human impact of AI, potentially undermining morale, engagement, and professional development. Interventions could include training programs, role redesign, and emphasis on complementary human-AI decision-making, preserving critical judgment functions while leveraging AI capabilities.

#### 4. CONCLUSION

This study demonstrates that accountants' perceived decline in professional judgment due to AI adoption is a significant predictor of perceived job replacement threat. The results underscore the need



for accounting organizations, professional bodies, and educational institutions to implement strategies that:

Support the development and updating of professional skills to align with AI-enhanced workflows.

Foster technological self-efficacy and confidence in adapting to AI-augmented tasks.

Preserve the role of professional judgment as a critical aspect of occupational identity and decision-making quality.

Address perceptions of job insecurity through clear communication, participatory change management, and structured upskilling initiatives.

From a policy perspective, these findings highlight the importance of managing perceptions rather than assuming inevitable job loss. Ethical guidelines, transparent AI implementation, and proactive professional development can mitigate negative psychological effects while maximizing the benefits of AI for organizational performance.

**Limitations and Future Research:** This study relied on a convenience sample and is limited to Iranian accountants, which may restrict generalizability. Additionally, moderating variables such as digital literacy, prior AI experience, and professional tenure were not included and could influence the strength of observed relationships. Future research could explore longitudinal effects, cross-cultural comparisons, and the role of AI-human collaboration in shaping professional judgment and occupational security.

**Keywords:** Professional Judgment, Artificial Intelligence, Job Replacement Threat, Accounting, Perceived Job Insecurity

**JEL classification:** M41, J24, J28, O33

## References

- Ahmad, S., Han, H., Alam, M., Rehmat, M., Irshad, M., Arraño-Muñoz, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Impact of artificial intelligence on human loss in decision making, laziness and safety in education. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 311.
- Association of Chartered Certified Accountants. (2025). *Research from ACCA highlights that successful AI adoption will need better understanding from*



- human end-users. <https://www.accaglobal.com/ie/en/news/2025/February/AI-risk.html>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Baldwin, R. (2020). *The globotics upheaval: Globalization, robotics, and the future of work*. Oxford University Press.
- Barrainkua, I., & Espinosa, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 176–187.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Chiş, A. O., & Achim, A. M. (2014). PROFESSIONAL JUDGEMENT. THE KEY TO A SUCCESSFUL AUDIT. *SEA: Practical Application of Science*, 2(3).
- Espinosa, M., & Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. *Revista de Contabilidad*, 19(1), 10–20.
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250–261.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Johri, A. (2025). Impact of artificial intelligence on the performance and quality of accounting information systems and accuracy of financial data reporting. *Accounting Forum*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/01559982.2025.2451004>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Milanez, A. (2023). *The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies on AI implementation* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 289). OECD Publishing.
- Mirafzali, M., Seddighian, M. J., & Shahedi, M. (2021). An introduction to the impact of artificial intelligence on accounting. In *Proceedings of the Second International Conference on New Challenges and Solutions in Industrial Engineering, Management and Accounting*. (in Persian)
- Molanazari, M., & Shams, Z. (2016). The influence of professional identity and outcome knowledge on professional judgment. *Journal of Accounting and Social Interests*, 6(4), 145–163. <https://doi.org/10.22051/ijar.2016.2586> (in Persian)



- Momeni, M., & Fa'al-Ghayoumi, A. (2010). *Statistical analyses using SPSS* (2nd ed.). Ketab-e-No Publishing. (in Persian)
- Peng, J., & Chang, S. (2019). An exploration on the problems of replacing accounting professions by AI in the future. In *Proceedings of the 5th International Conference on Industrial and Business Engineering (ICIBE '19)* (pp. 378–382).
- Puthukulam, G., Ravikumar, A., Sharma, R., & Meesaala, K. (2021). Auditors' perception on the impact of artificial intelligence on professional skepticism and judgment in Oman. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(5), 1184–1190.
- Scherer, K. R., Shorr, A., & Johnstone, T. (Eds.). (2001). *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. Oxford University Press.
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of job pressure and professional skepticism on auditor's judgment. *Accounting and Auditing Research*, 15(58), 5–28. <https://doi.org/10.22034/iaar.2023.179244> (in Persian)
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Zare, H., Hajiha, Z., & Keyghobadi, A. (2024). Investigating the impact of using artificial intelligence on the quality of the financial statement audit process. *Professional Auditing Research*, 4(16), 38–65. <https://doi.org/10.22034/jpar.2024.2011220.1224> (in Persian)
- Zell, E., Strickhouser, J., Sedikides, C., & Alicke, M. D. (2020). The better-than-average effect in comparative self-evaluation: A comprehensive review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(2), 118–149.
- Zhang, Y., Xiong, F., Xie, Y., Fan, X., & Gu, H. (2020). The impact of artificial intelligence and blockchain on the accounting profession. *IEEE Access*, 8, 461–477.

#### COPYRIGHTS



This license allows others to download the works and share them with others as long as they credit them, but they can't change them in any way or use them commercially.



# واکاوی اثر دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی بر تهدید جایگزینی شغلی حسابداران<sup>۱</sup>

حسین رجب‌دری\*<sup>۲</sup> و فاطمه نجفی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۱۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

نشریه علمی حسابرسی سیستم‌ها و فناوری اطلاعات

انجمن حسابرسی فناوری اطلاعات ایران

سال اول، پیاپی ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۴

صص ۲۹۶ - ۳۱۳

## چکیده

در سال‌های گذشته با ظهور و رشد فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی و استفاده از این ابزارها در فعالیت‌های حرفه‌ای، نگرانی عمده‌ای در حسابداران مبتنی بر افول قضاوت حرفه‌ای و جایگزینی آن‌ها با هوش مصنوعی ایجاد شده است. هدف پژوهش حاضر، واکاوی اثر دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی بر تهدید جایگزینی شغلی حسابداران است. برای این منظور با کسب نظر ۱۸۶ نفر از حسابداران فعال در کشور به روش در دسترس، موضوع بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که متغیر مستقل توانسته است ۵۴ درصد از واریانس تهدید جایگزینی شغلی را تبیین کند. یافته‌ها حاکی از آن است که حسابدارانی که هوش مصنوعی را تهدیدی برای قضاوت حرفه‌ای خود می‌دانند، احساس ناامنی شغلی بیشتری دارند و نگرانی از جایگزینی شغلی توسط فناوری‌های هوشمند در میان آن‌ها افزایش می‌یابد. یافته‌ها اهمیت توجه به ابعاد روان‌شناختی و حرفه‌ای تأثیر هوش مصنوعی بر جامعه حسابداران را برجسته می‌سازد و پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها، نهادهای حرفه‌ای و آموزشی با تدوین راهکارهای حمایتی و آموزشی مناسب، زمینه تعامل سازنده حسابداران با فناوری‌های نوین را فراهم آورند تا جایگاه قضاوت حرفه‌ای در عصر فناوری‌های هوشمند حفظ شود.

**واژه‌های کلیدی:** قضاوت حرفه‌ای، هوش مصنوعی، تهدید جایگزینی شغلی، حسابداری، ناامنی شغلی ادراک شده.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, J24, J28, O33

<sup>۱</sup> <https://doi.org/10.22034/JISTA.2026.570874.1082>

<sup>۲</sup> دکتری حسابداری، معاونت توسعه، مدیریت منابع و برنامه‌ریزی، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران. (نویسنده مسئول). Email:

hosrado@gmail.com

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف‌آباد، نجف‌آباد، ایران. Email: ftemenj745@gmail.com

## مقدمه

در وضعیت کنونی اقتصاد و تجارت جهانی، نفوذ روزافزون «هوش مصنوعی»<sup>۱</sup> در صنایع و حرفه‌های مختلف از جمله حسابداری، امری غیرقابل انکار است (آتورا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). این فناوری نوین، با قابلیت‌های چشمگیر در تحلیل داده‌های انبوه، شناسایی الگوهای پنهان و انجام وظیفه با سرعتی فزاینده و دقتی مثال‌زدنی، توانایی آن را دارد تا تحولی بنیادین در ساختار و نحوه انجام کارها ایجاد کند (برینجولفسون و مک‌آفی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). در این میان، یکی از مهم‌ترین بحث‌ها که با توسعه هوش مصنوعی زیاد شنیده می‌شود، پیامدهای این دگرگونی فناورانه بر جایگاه و نقش حسابداران و قضاوت حرفه‌ای آنان است (پوسوکولام و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). قضاوت حرفه‌ای که ریشه در دانش تخصصی عمیق، تجربه‌های ارزشمند انباشته، پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و خبرگی فردی دارد، همواره به‌عنوان بنیان استوار تصمیم‌گیری‌های مالی و گزارشگری قابل اعتماد تلقی شده است (چیس و آچیم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). به نظر می‌رسد گسترش کاربرد هوش مصنوعی، دست کم در برخی از وظایف معمول و ساختارمند حسابداری می‌تواند به کاهش اتکا به قضاوت انسانی منجر شود (بالدوین<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). این تحول بالقوه، زمینه‌ساز بروز نگرانی‌هایی در میان فعالان این عرصه پیرامون کاهش اهمیت و نقش آن‌ها و در نهایت، احتمال جایگزینی توسط سامانه‌های هوشمند شده است (ساسکیند و ساسکیند<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). در نتیجه هدف پژوهش حاضر، واکاوی اثر دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی بر تهدید جایگزینی شغلی حسابداران است.

با پیشرفت سریع فناوری هوش مصنوعی و نفوذ گسترده آن در حوزه‌های مختلف شغلی، نقش حسابداران به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی در مدیریت مالی و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی تحت تأثیر جدی قرار گرفته است (جهری<sup>۸</sup>، ۲۰۲۵). در این راستا بر اساس یافته‌های پیشین، استفاده از هوش مصنوعی بر کیفیت فرایند حسابداری و حسابرسی صورت‌های مالی تأثیر مثبت دارد (زارع و همکاران، ۱۴۰۳). البته هوش مصنوعی با توانایی انجام وظایف تکراری و پردازش

<sup>1</sup> AI

<sup>2</sup> Autor

<sup>3</sup> Brynjolfsson & McAfee

<sup>4</sup> Puthukulam et al.

<sup>5</sup> American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)

<sup>6</sup> Baldwin

<sup>7</sup> Susskind & Susskind

<sup>8</sup> Johri



داده‌های حجیم، می‌تواند قضاوت حرفه‌ای حسابداران را به چالش بکشد و نگرانی‌هایی درباره کاهش اهمیت نقش انسانی ایجاد کند (احمد و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). این تغییرهای فناورانه ممکن است منجر به احساس ناامنی شغلی و افزایش استرس شود که تأثیر روانی و عملکردی قابل توجهی به همراه دارد (میلانز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). بنابراین، واکاوی این موضوع از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند مسیر توسعه پایدار حرفه حسابداری را در عصر فناوری‌های هوشمند هموار سازد. این پژوهش با تمرکز بر ادراک‌ها و نگرانی‌های حرفه‌ای حسابداران، تلاش می‌کند نشان دهد که چگونه برداشت از تضعیف نقش قضاوت حرفه‌ای می‌تواند با احساس ناامنی شغلی و هراس از جایگزینی شغلی همراه باشد، بدون آنکه ادعایی درباره کاهش واقعی فرصت‌های اعمال قضاوت حرفه‌ای مطرح کند.

مسئله‌محوری این پژوهش نیز بررسی نظام‌مند و دقیق رابطه بین دغدغه حسابداران پیرامون افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی و میزان ادراک آن‌ها از تهدید جایگزینی شغلی است. با وجود روند روبه‌رشد پذیرش و پیاده‌سازی هوش مصنوعی در حوزه حسابداری، هنوز ابهام و نگرانی در زمینه تأثیر آن بر نقش و جایگاه نیروی انسانی متخصص، به‌ویژه در قلمرو قضاوت حرفه‌ای وجود دارد. از آنجاکه با ظهور فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی نقش آن در وظایف روزمره در حسابداری گسترده‌تر می‌شود، پرسش اصلی پژوهش آن است که آیا دغدغه ادراک‌شده ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای می‌تواند تهدید جایگزینی شغلی حسابداران را تبیین کند؟ همچنین، بدیهی بودن یک رابطه از منظر نظری یا شهودی، به‌منزله بی‌نیازی از آزمون تجربی آن نیست؛ زیرا شدت، جهت و معناداری این رابطه در بسترهای حرفه‌ای و ادراکی مختلف، تنها از طریق شواهد تجربی قابل تأیید است.

نوآوری اصلی این پژوهش نه در آزمون صرف یک رابطه مستقیم، بلکه در مفهوم‌پردازی و عملیاتی‌سازی سازه «دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای» به‌عنوان یک سازه ادراکی مستقل نهفته است. برخلاف مطالعات پیشین که عمدتاً به پیامدهای فنی یا ساختاری هوش مصنوعی پرداخته‌اند، این پژوهش تمرکز خود را بر تجربه ذهنی و نگرش حرفه‌ای حسابداران در مواجهه با این فناوری معطوف ساخته و آن را به‌صورت تجربی با ادراک تهدید جایگزینی شغلی پیوند

<sup>1</sup> Ahmad et al.

<sup>2</sup> Milanez



داده است. از این منظر، مقاله حاضر به ادبیات موجود کمک می‌کند تا فهم دقیق‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی انتقال اثر فناوری به نگرانی‌های شغلی فراهم شود. از منظر دانش‌افزایی، این پژوهش با عملیاتی کردن دغدغه افول قضاوت حرفه‌ای به‌عنوان یک سازه ادراکی مستقل و بررسی تجربی رابطه آن با تهدید جایگزینی شغلی، شواهد بومی و مبتنی بر داده از واکنش‌های حرفه‌ای حسابداران نسبت به هوش مصنوعی ارائه می‌دهد. این یافته‌ها می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های آتی، طراحی مطالعات علی و تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی هدفمند در حوزه حسابداری فراهم آورد. در ادامه ابتدا مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود و پس از آن، روش پژوهش، یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری آورده می‌شود.

### مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش

دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی در حسابداران به میزان نگرانی و تشویش ذهنی آن‌ها در خصوص کاهش فرصت‌های به‌کارگیری دانش تخصصی، تجربه‌های انباشته، مهارت‌ها و اصول اخلاقی در فرایندهای تصمیم‌گیری و حل مسائل حسابداری در پی استفاده از سیستم‌های هوش مصنوعی اشاره دارد (انجمن حسابداران خبره<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). این دغدغه شامل نگرانی از کاهش نقش نیروی انسانی در تحلیل اطلاعات مالی، ارزیابی ریسک‌ها، کشف تقلب و ارائه نظر تخصصی است. همچنین، قضاوت حرفه‌ای در حسابداری نقشی محوری در زمینه‌های متنوعی ایفا می‌کند، از جمله انتخاب روش‌های حسابداری مناسب، برآورد حساب‌های احتمالی، ارزیابی ارزش منصفانه دارایی‌ها و بدهی‌ها، تحلیل صورت‌های مالی و ارائه خدمات اطمینان‌بخشی. گسترش کاربرد هوش مصنوعی در انجام وظایف روزمره احتمالاً منجر به کاهش فرصت‌های اعمال این قضاوت‌ها و در نتیجه، تضعیف توسعه و حفظ این مهارت‌های اساسی در میان حسابداران خواهد شد. تهدید جایگزینی شغلی نیز به میزان درک و باور حسابداران مبنی بر اینکه شغل آن‌ها در معرض خطر جایگزینی توسط فناوری هوش مصنوعی قرار گرفته است، اشاره دارد (پنگ و چانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). این احساس شامل نگرانی

<sup>1</sup> Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)

<sup>2</sup> Peng & Chang



از دست دادن شغل فعلی، کاهش فرصت‌های شغلی آتی در حوزه حسابداری و نیاز به تغییر مسیر شغلی است. بر این اساس ژانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) دریافته‌اند که گسترش استفاده از هوش مصنوعی در حوزه حسابداری موجب افزایش تقاضا برای متخصصان فناوری اطلاعات با تجربه حسابداری و کاهش استخدام فارغ‌التحصیلان اصلی حسابداری می‌شود و بر توانایی‌های مطلوب این فارغ‌التحصیلان، تأثیر می‌گذارد. در نتیجه، توانمندی‌های هوش مصنوعی در انجام وظایف تکراری، پردازش حجم وسیعی از داده‌ها و شناسایی الگوها با سرعت و دقت بالا (میرافضلی و همکاران، ۱۴۰۰)، این تصور را در برخی از حسابداران ایجاد نموده است که بخش قابل توجهی از وظایف آن‌ها می‌تواند به گونه کامل یا جزئی توسط سیستم‌های هوشمند انجام شود امنیت شغلی آن‌ها را به‌عنوان یک تهدید به خطر انداخته است (فری و اوسبورن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

نحوه واکنش افراد به یک رویداد یا تغییر، بستگی به ارزیابی شناختی آن‌ها از آن رویداد دارد (شرر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). افراد ابتدا رویداد را از نظر میزان تهدید یا فرصت ارزیابی می‌کنند و سپس منابع و توانایی‌های خود را برای مقابله با آن ارزیابی خواهند کرد. در مواجهه با کاربرد هوش مصنوعی در حسابداری، حسابدارانی که این فناوری را به‌عنوان تهدیدی برای نقش قضاوت حرفه‌ای خود ارزیابی و درعین حال احساس می‌کنند که مهارت‌ها و دانش فعلی آن‌ها برای انطباق با این تغییر کافی نیست، به‌احتمال زیاد سطح تهدید جایگزینی شغلی بالاتری خواهند داشت. همچنین، حسابدارانی که نگران کاهش نقش قضاوت حرفه‌ای خود هستند، احتمالاً احساس خواهند کرد که مهارت‌ها و دانش آن‌ها در حال منسوخ شدن است و در نتیجه، سطح خودکارآمدی آن‌ها کاهش می‌یابد. این کاهش خودکارآمدی نیز می‌تواند منجر به افزایش تهدید جایگزینی شغلی نیز شود، زیرا آن‌ها احتمالاً توانایی خود را برای رقابت با سیستم‌های هوشمند یا انجام وظایف جدیدی که نیازمند مهارت‌های متفاوت است، کمتر ارزیابی خواهند کرد (زل و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). افزون بر آن، افراد برای حفظ، محافظت و ایجاد منابع ارزشمند خود تلاش می‌کنند و استرس زمانی رخ می‌دهد که این منابع تهدید شود، از دست برود یا به دست نیاید. قضاوت حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای

<sup>1</sup> Zhang et al.

<sup>2</sup> Frey & Osborne

<sup>3</sup> Cherer et al.

<sup>4</sup> Zell et al.



حسابداران در نظر گرفته شود که از طریق آن هویت حرفه‌ای خود را تعریف (ملائظری و شمس، ۱۳۹۵) و در سازمان ارزش آفرینی کنند. کاربرد هوش مصنوعی در شرایطی که منجر به کاهش فرصت‌های اعمال این قضاوت و سطح هویت حرفه‌ای شود، می‌تواند تهدیدی برای این منبع باشد و در نتیجه، احساس ازدست‌دادن یک منبع ارزشمند و افزایش سطح استرس و تهدید جایگزینی شغلی را به دنبال داشته باشد.

با گسترش کاربرد هوش مصنوعی در حرفه حسابداری، توجه پژوهش‌ها از پیامدهای فنی این فناوری به آثار روان‌شناختی و هویتی آن بر حسابداران معطوف شده است. در این میان، قضاوت حرفه‌ای به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌های هویت حرفه‌ای حسابداران، نقشی محوری در تحلیل اطلاعات مالی، ارزیابی ریسک و ارائه اظهارنظر تخصصی ایفا می‌کند. بر اساس «نظریه هویت حرفه‌ای»<sup>۱</sup> (ایبارا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹)، افراد بخش مهمی از هویت شغلی خود را از طریق مهارت‌ها و نقش‌های تخصصی تعریف می‌کنند و هرگونه تهدید نسبت به این نقش‌ها می‌تواند واکنش‌های نگرشی و هیجانی معناداری از جمله احساس ناامنی شغلی را به همراه داشته باشد. از این رو، ادراک تضعیف نقش قضاوت حرفه‌ای در نتیجه کاربرد هوش مصنوعی می‌تواند به‌عنوان تهدیدی نسبت به هویت حرفه‌ای حسابداران تلقی شود.

از منظر «نظریه ارزیابی شناختی»<sup>۳</sup> (لازاروس و فولکمن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۴)، واکنش افراد به تغییرات فناورانه تابعی از ارزیابی ذهنی آنان از میزان تهدید یا فرصت نهفته در این تغییرات است. حسابدارانی که کاربرد هوش مصنوعی را به‌گونه‌ای ارزیابی می‌کنند که نقش قضاوت حرفه‌ای آن‌ها را محدود یا کم‌اهمیت می‌سازد، به احتمال بیشتری این فناوری را تهدیدی برای جایگاه شغلی خود تلقی خواهند کرد. این ارزیابی منفی می‌تواند به افزایش ادراک تهدید جایگزینی شغلی منجر شود، حتی در شرایطی که شواهد عینی جایگزینی کامل شغلی هنوز تحقق نیافته باشد.

<sup>1</sup> Professional Identity Theory

<sup>2</sup> Ibarra

<sup>3</sup> Cognitive Appraisal Theory

<sup>4</sup> Lazarus & Folkman



همچنین، «نظریه حفظ منابع<sup>۱</sup>» (هابفال<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹) بیان می‌کند که افراد برای حفظ منابع ارزشمند خود تلاش می‌کنند و تهدید یا ازدست‌دادن این منابع منجر به استرس و واکنش‌های دفاعی می‌شود. در حرفه حسابداری، قضاوت حرفه‌ای را می‌توان به‌عنوان یک منبع کلیدی دانست که ارزش حرفه‌ای، منزلت شغلی و امنیت کاری حسابداران بر آن استوار است. در نتیجه، دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی می‌تواند به‌منزله تهدیدی نسبت به این منبع تلقی شده و احساس ناامنی شغلی و هراس از جایگزینی توسط فناوری‌های هوشمند را تشدید نماید.

در سال‌های اخیر، بخشی از پژوهش‌ها به بررسی پیامدهای کاربرد هوش مصنوعی بر نقش قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری انسانی در حسابداری و حسابرسی پرداخته‌اند. بالدوین<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که گسترش فناوری‌های هوشمند، اگرچه کارایی فرایندهای حسابداری را افزایش می‌دهد، اما می‌تواند به تضعیف نقش قضاوت انسانی در وظایف حرفه‌ای منجر شود. پوسوکولام و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) گزارش می‌کنند که حساب‌برسان، کاربرد هوش مصنوعی را عاملی می‌دانند که قضاوت و تردید حرفه‌ای آنان را به چالش می‌کشد و نگرانی‌هایی نسبت به کاهش نقش تخصص انسانی ایجاد می‌کند. همچنین احمد و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) نشان دادند که استفاده گسترده از سیستم‌های هوشمند می‌تواند پیامدهایی چون کاهش مشارکت شناختی انسان در تصمیم‌گیری و افزایش نگرانی‌های حرفه‌ای را به همراه داشته باشد.

در همین راستا، برخی مطالعات بر ابعاد ادراکی و نگرشی این پدیده تمرکز کرده‌اند. ساسکیند و ساسکیند<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) استدلال می‌کنند که فناوری‌های پیشرفته، بیش از آنکه مستقیماً جایگزین مشاغل شوند، از طریق تضعیف نقش‌های تخصصی و هویتی، احساس تهدید شغلی را در میان متخصصان تشدید می‌کنند. فری و اوسبورن<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) نیز نشان می‌دهند که ادراک قابلیت جایگزینی وظایف حرفه‌ای توسط فناوری، نقش مهمی در شکل‌گیری نگرانی‌های شغلی ایفا می‌کند. مجموعه این مطالعات نشان می‌دهد که اگرچه مفهوم «دغدغه ناشی از افول قضاوت

<sup>1</sup> Conservation of Resources (COR) Theory

<sup>2</sup> Hobfoll

<sup>3</sup> Baldwin

<sup>4</sup> Puthukulam et al.

<sup>5</sup> Ahmad et al.

<sup>6</sup> Susskind & Susskind

<sup>7</sup> Frey & Osborne



حرفه‌ای» به صورت مستقل کمتر به صورت عملیاتی بررسی شده است، اما ریشه‌های نظری و تجربی آن در ادبیات مرتبط با هوش مصنوعی، قضاوت حرفه‌ای و نگرانی‌های شغلی به روشنی قابل شناسایی است.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه مطرح شده، فرضیه اصلی این پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه اصلی:** دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی در حسابداران بر تهدید جایگزینی شغلی، اثر مثبت و معناداری دارد.

بر این اساس، پژوهش حاضر با اتکا به این چارچوب‌های نظری، اثر دغدغه ادراک شده ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای بر تهدید جایگزینی شغلی حسابداران را به صورت تجربی مورد آزمون قرار می‌دهد.

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش، کمی و مبتنی بر داده‌های پیمایشی است، اما از منظر پارادایمی، با تمرکز بر ادراک‌ها و برداشت‌های ذهنی حسابداران نسبت به پیامدهای هوش مصنوعی، در چارچوب رویکرد تفسیری-ادراکی قابل تبیین است.

جامعه پژوهش مورد نظر پژوهش حاضر، کلیه حسابداران فعال در سطح کشور است. 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 غیرتصادفی از نوع در دسترس استفاده شد؛ بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شد.  $\delta$  انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از رابطه ۱ برابر با ۰/۶۶۷ است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه ۲ حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

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

رابطه ۱



$$n = \frac{z^2 \alpha / \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1/96)^2 (0/667)^2}{(0/1)^2} = 170$$

رابطه ۲

برای سنجش متغیر دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای در اثر کاربرد هوش مصنوعی با مبنای قرار دادن پرسش‌نامه اسپینوزا و باراینکوآ<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) و باراینکوآ و اسپینوزا (۲۰۱۸) به پیروزی از ستوده و همکاران (۱۴۰۲) که شامل ۶ سؤال است، مورد استفاده قرار گرفت. لازم به توضیح است که گویه‌های این پرسش‌نامه، پس از تعدیل مفهومی و محتوایی و با اخذ نظر خبرگان حوزه حسابداری، به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که ادراک و نگرانی حسابداران نسبت به تضعیف نقش قضاوت حرفه‌ای در بستر کاربرد هوش مصنوعی را منعکس نمایند؛ از این رو، سازه مورد سنجش ناظر بر ابعاد ادراکی و نگرشی قضاوت حرفه‌ای بوده و نه سنجش مستقیم عملکرد یا سطح واقعی آن. دغدغه افول قضاوت حرفه‌ای ناظر بر ارزیابی شناختی حسابداران از تأثیر فناوری بر ماهیت نقش حرفه‌ای است، در حالی که تهدید جایگزینی شغلی بیانگر پیامد هیجانی و ادراکی این ارزیابی در سطح امنیت شغلی است. برای بررسی تهدید جایگزینی شغلی نیز از پرسش‌نامه ادراک عدم امنیت شغلی فرانسیس و بارلینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) که شامل ۵ پرسش است، استفاده شد. هر دو پرسش‌نامه پس از کسب نظر ۴ استادیار و ۲ دانشیار حسابداری آشنا با پژوهش کیفی، متناسب با متغیر مورد بررسی در پژوهش تعدیل و اصلاح شد. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

برای جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نیز از شیوه حضوری و مجازی استفاده شد. در شیوه حضوری با مراجعه به حسابداران در دسترس در استان فارس و کسب نظر آنان، پرسش‌نامه‌ها تکمیل شد. در شیوه مجازی نیز پس از تهیه پرسش‌نامه در فرم نگار گوگل و ارسال به جامعه پژوهشی از طریق فضای مجازی و گروه‌های فعال، از آنان درخواست شد تا ضمن پاسخگویی، در صورت امکان آن را به سایر افراد واجد شرایط نیز ارسال کنند. همچنین، در برآورد پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷ تعیین شد که پایایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

<sup>1</sup> Espinosa & Barrainkua

<sup>2</sup> Francisand & Barling



برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS، استفاده شد.

### یافته‌ها

جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های پژوهش در زمستان ۱۴۰۳ و بهار ۱۴۰۴ صورت گرفت که در مجموع ۱۸۶ پرسشنامه تکمیل و به آن‌ها پیرامون محرمانگی نیز تعهد داده شد. لازم به اشاره است که ۶۱ پرسشنامه به صورت حضوری و بقیه موارد به صورت غیر حضوری تهیه شده است. پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش نیز بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفت.

بررسی یافته‌ها نشان داد که ۱۰۴ نفر از پاسخ‌دهندگان مرد و ۸۲ نفر از آنان زن بوده‌اند. میانگین سن آن‌ها نیز ۴۳/۶۹ با انحراف معیار ۱۴/۵۲ است. میانگین سابقه کار آن‌ها نیز ۱۲/۳۴ با انحراف معیار ۱۰/۲۲ است. این اطلاعات نشان می‌دهد که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار و واجد شرایط بوده است. در نتیجه یافته‌ها، تا آن جا که به ویژگی جامعه شناختی ارتباط پیدا می‌کند، دارای ویژگی کیفی لازم از جمله در زمینه روایی داخلی نیز است. همچنین، ۲۷ نفر دارای مدرک دکتری، ۹۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶۷ نفر نیز دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند.

در ادامه، هریک از فرضیه‌های پژوهش با استفاده از فن حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول ۱ یافته‌های این بخش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

Table 1. Convergent Validity and Reliability Assessment of the Study Variables

Composite reliability	AVE	Cronbach's alpha	Variable
0.89	0.58	0.86	Concerns About the Decline in Professional Judgment Due to the Use of Artificial Intelligence
0.87	0.57	0.83	Threat of Job Replacement for Accountants



از آنجا که آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ بنابراین، از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ است؛ بنابراین، روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب نیز در حد مطلوب و بالاتر از ۰/۷ است.

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با فن حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در ادامه، جدول ۲ یافته‌های مربوط را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج مدل ساختاری

Table 2. Structural Model Results

Result	P	t	Path coefficient	Path
Confirmed	0.001	6.12	0.47	Concerns About the Decline in Professional Judgment Due to the → Use of Artificial Intelligence Threat of Job Replacement for Accountants

جدول ۳ نیز شاخص‌های برازش و قدرت تبیین مدل را نشان می‌دهد. به منظور ارزیابی کیفیت مدل ساختاری، از شاخص‌های ضریب تعیین و پیش‌بینی‌پذیری استفاده شد. مقدار ضریب تعیین بیانگر توان تبیینی مدل در توضیح واریانس متغیر وابسته است. همچنین، مقادیر مثبت پیش‌بینی‌پذیری نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی مناسب مدل است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش و قدرت تبیین مدل

Table 3. Model Fit Indices and Predictive/Explanatory Power

Predictability	Coefficient of determination	Dependent variable
0.46	0.54	Threat of Job Replacement for Accountants

یافته‌ها نشان داد ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر مستقل توانسته است ۵۴ درصد از واریانس تهدید جایگزینی شغلی حسابداران را تبیین کند که با توجه به ماهیت ادراکی و



تک‌متغیره مدل، در سطح قابل قبول ارزیابی می‌شود و فرضیه پژوهش را نمی‌توان رد کرد. این یافته بیانگر آن است که ادراک تضعیف نقش قضاوت حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار روان‌شناختی، احساس ناامنی شغلی حسابداران را تشدید کند.

در رویکرد حداقل مربعات جزئی، به‌منظور بررسی روایی تشخیصی سازه‌ها، از معیار نسبت ناهمسانی به همسانی<sup>۱</sup> یا HTMT استفاده می‌شود. این شاخص که توسط هنسeler و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) معرفی شده است، به‌عنوان معیار دقیق‌تر و معتبرتری نسبت به سایر معیارها برای سنجش روایی تشخیصی در مدل‌های معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس شناخته می‌شود. بر اساس این معیار، مقادیر HTMT کمتر از ۰/۸۵ نشان‌دهنده وجود روایی تشخیصی مناسب میان سازه‌هاست. جدول ۴ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

#### جدول ۴. ماتریس HTMT متغیرهای پژوهش

Table 4. HTMT Matrix of the Research Variables

Threat of Job Replacement for Accountants	Concerns About the Decline in Professional Judgment Due to the Use of Artificial Intelligence	variables
—	—	Concerns About the Decline in Professional Judgment Due to the Use of Artificial Intelligence
—	0.72	Threat of Job Replacement for Accountants

از آنجا که مقدار HTMT بین دو سازه کمتر از ۰/۸۵ است، روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

با توجه به تأیید پایایی، روایی همگرا و روایی تشخیصی سازه‌ها و همچنین برخورداری مدل ساختاری از قدرت تبیین و پیش‌بینی قابل قبول، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از کفایت روش شناختی لازم برخوردار است.

<sup>1</sup> Heterotrait–Monotrait Ratio

<sup>2</sup> Henseler et al.



## بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به بررسی اثر نگرانی حسابداران در مورد کاهش قضاوت حرفه‌ای به دلیل استفاده از هوش مصنوعی و برداشت آن‌ها از تهدید جایگزینی شغلی پرداخته است. یافته‌ها نشان‌دهنده یک اثر مثبت و معنادار بین این دو متغیر است. به گونه خاص، این پژوهش نشان می‌دهد که ۵۴ درصد از تهدید جایگزینی شغلی در بین حسابداران را می‌توان به نگرانی آن‌ها در مورد تضعیف قضاوت حرفه‌ای به دلیل اجرای هوش مصنوعی نسبت داد. یافته‌ها با چارچوب نظری ارائه شده همسو است که نشان می‌دهد حسابدارانی که هوش مصنوعی را به‌عنوان تهدیدی برای قضاوت حرفه‌ای خود درک می‌کنند، بیشتر احساس می‌کنند که مهارت‌ها و دانش آن‌ها منسوخ می‌شود و منجر به کاهش خودکارآمدی و افزایش ترس از جایگزینی شغلی خواهد شد. بررسی‌ها نشان داد که یافته‌های این پژوهش در زمینه گسترش هوش مصنوعی در حسابداری و اثر آن بر تصمیم‌گیری همسو با برینجولفسون و مک‌آفی (۲۰۱۴)، آتور (۲۰۱۵) جهری (۲۰۲۵) و زارع و همکاران (۱۴۰۳) است. همچنین، در زمینه اثر هوش مصنوعی بر قضاوت حرفه‌ای حسابداران با بالدوین (۲۰۲۰)، پوسو کولام و همکاران (۲۰۲۱) و احمد و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. در زمینه اثر هوش مصنوعی بر کاهش اهمیت نقش حسابداران و احتمال جایگزینی توسط سامانه‌های هوشمند و ایجاد نا امنی شغلی در حسابداران نیز همسو با ساسکیند و ساسکیند (۲۰۱۵)، فری و اوسبورن (۲۰۱۷)، پنگ و چانگ (۲۰۱۹)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) و میلانز (۲۰۲۳) است. بر اساس مطالعات مرور شده، می‌توان نتیجه گرفت که ادبیات موجود به‌طور غیرمستقیم به ابعاد ادراکی تضعیف قضاوت حرفه‌ای در مواجهه با هوش مصنوعی پرداخته است؛ با این حال، بررسی تجربی رابطه این دغدغه با تهدید جایگزینی شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

یافته‌های این پژوهش اطلاعات ارزشمندی را در اختیار مدیران مالی، رهبران سازمان‌ها، نهادهای حرفه‌ای حسابداری و متخصصان منابع انسانی قرار داد تا با درک عمیق‌تر دغدغه‌ها و نگرانی‌های حسابداران در مواجهه با هوش مصنوعی، راهکارهای عملی‌تری را برای مدیریت این تحول‌ها و حمایت از نیروی انسانی اتخاذ نمایند. شناخت عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی حسابداران، سازمان‌ها را در تدوین راهبردهای کارآمد برای جذب و حفظ استعدادها، ارتقای انگیزه نیروی کار متخصص و کاهش مقاومت در برابر تغییر فناورانه یاری می‌رساند. همچنین،



درک آثار روان‌شناختی و حرفه‌ای هوش مصنوعی بر جامعه حسابداران می‌تواند نهادهای سیاست‌گذار را در تدوین قوانین و استانداردهای مناسب برای بهره‌گیری اخلاقی و مسئولانه از این فناوری در حوزه مالی مساعدت دهد. این پژوهش همچنین می‌تواند راهنمای ارزشمندی برای نهادهای آموزشی و حرفه‌ای حسابداری باشد تا برنامه‌های آموزشی خود را به نحوی تنظیم نمایند که حسابداران را برای تعامل سازنده با فناوری‌های هوش مصنوعی و حفظ جایگاه قضاوت حرفه‌ای در محیط‌های کاری آتی آماده سازند. به پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود راهکارهای به‌روزرسانی دانش حرفه‌ای حسابداران در راستای تطبیق خود با هوش مصنوعی و فضای فعلی عصر فناوری را با شیوه‌هایی مانند پدیدارشناسی مورد بررسی قرار دهند تا ابعاد جدیدی از موضوع مطابق با فضای حرفه‌ای کشور ترسیم شود. شایان تأکید است که نتایج این پژوهش ناظر بر «ادراک ذهنی حسابداران» از تهدید جایگزینی شغلی است و نه بیانگر وقوع عینی یا قطعی جایگزینی شغل حسابداری توسط هوش مصنوعی. یافته‌ها نشان می‌دهد که نگرانی از افول قضاوت حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار ادراکی، احساس ناامنی شغلی را تشدید کند، حتی در شرایطی که شواهد تجربی از حذف واقعی مشاغل هنوز تحقق نیافته باشد. از این رو، تفسیر سیاستی نتایج باید با احتیاط صورت گیرد و تمرکز آن بر مدیریت ادراک‌ها، توانمندسازی حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های مکمل فناوری باشد، نه بر پیش‌بینی قطعی جایگزینی شغلی.

لازم به اشاره است که این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده است که برای نمونه استفاده از پرسش‌نامه، محدودیت در جامعه و نمونه، محدودیت در مقطع مورد بررسی و عدم وجود متغیر کنترلی از این موارد است که باید در تعمیم یافته‌ها به آن توجه داشت. با توجه به استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی، تعمیم نتایج پژوهش به کل جامعه حسابداران کشور نیز باید با احتیاط صورت گیرد. با این حال، استفاده از روش حداقل مربعات جزئی که نسبت به فروض توزیعی و نوع نمونه‌گیری انعطاف‌پذیرتر است، تا حدی امکان تحلیل روابط تبیینی در چنین نمونه‌هایی را فراهم می‌کند. هرچند در این پژوهش میان دو سازه «دغدغه ناشی از افول قضاوت حرفه‌ای» و «تهدید جایگزینی شغلی» تفکیک مفهومی روشنی برقرار شده است، با این حال نمی‌توان انکار کرد که رابطه میان این دو متغیر از منظر ادراکی، تا حدی ماهیت خطی و شهودی دارد. این امر نشان می‌دهد که سازوکارهای روان‌شناختی و حرفه‌ای دیگری



نیز می‌توانند در تبیین این رابطه نقش آفرین باشند. از جمله این متغیرها می‌توان به خودکارآمدی فناورانه، سطح مهارت‌های دیجیتال، تجربه کاری و میزان مواجهه پیشین با فناوری‌های هوشمند اشاره کرد که می‌توانند به عنوان متغیرهای میانجی یا تعدیلگر، شدت و جهت این رابطه را تحت تأثیر قرار دهند. عدم ورود این متغیرها به مدل پژوهش حاضر، یکی از محدودیت‌های آن محسوب می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز پژوهش‌های توسعه‌ای آینده باشد. از جمله محدودیت‌های دیگر و مهم این پژوهش، استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس و عدم به کارگیری متغیرهای کنترلی نظیر سن، سابقه کاری، سطح تحصیلات و میزان آشنایی با فناوری‌های هوش مصنوعی در مدل ساختاری است. این امر می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج به کل جامعه حسابداران کشور را با احتیاط همراه سازد. با این حال، هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین روابط ادراکی و نگرشی در چارچوب یک مدل اکتشافی بوده است و استفاده از روش حداقل مربعات جزئی، امکان تحلیل روابط تبیینی را حتی در چنین شرایطی فراهم کرده است.

## ملاحظات اخلاقی

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده است.

## منابع

- زارع، حمید؛ حاجیها، زهره؛ کیقبادی، امیررضا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر استفاده از هوش مصنوعی بر کیفیت فرایند حسابرسی صورت‌های مالی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۴(۱۶)، ۳۸-۶۵.  
<https://doi.org/10.22034/jpar.2024.2011220.1224>
- ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید؛ خدای‌پور، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسان. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۸)، ۲۸-۵.  
<https://doi.org/10.22034/iaar.2023.179244>



ملائظری، مهناز؛ شمس، زهرا. (۱۳۹۵). تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. حسابداری و منافع اجتماعی، ۶(۴)، ۱۴۵-۱۶۳. <https://doi.org/10.22051/ijar.2016.2586>.

مؤمنی، منصور؛ فعال‌قیومی، علی. (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS (چاپ دوم). تهران: انتشارات کتاب‌نو.

میرافضلی، محمد؛ صدیقیان، محمدجواد؛ شاهدهی، مجتبی. (۱۴۰۰). مقدمه‌ای بر تأثیر هوش مصنوعی در حسابداری. دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان.

## References

- Ahmad, S., Han, H., Alam, M., Rehmat, M., Irshad, M., Arraño-Muñoz, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Impact of artificial intelligence on human loss in decision making, laziness and safety in education. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 311.
- Association of Chartered Certified Accountants. (2025). *Research from ACCA highlights that successful AI adoption will need better understanding from human end-users*. <https://www.accaglobal.com/ie/en/news/2025/February/AI-risk.html>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Baldwin, R. (2020). *The robotics upheaval: Globalization, robotics, and the future of work*. Oxford University Press.
- Barrainkua, I., & Espinosa, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 176–187.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Chiş, A. O., & Achim, A. M. (2014). PROFESSIONAL JUDGEMENT. THE KEY TO A SUCCESSFUL AUDIT. *SEA: Practical Application of Science*, 2(3).
- Espinosa, M., & Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. *Revista de Contabilidad*, 19(1), 10–20.
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250–261.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.



- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Johri, A. (2025). Impact of artificial intelligence on the performance and quality of accounting information systems and accuracy of financial data reporting. *Accounting Forum*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/01559982.2025.2451004>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Milanez, A. (2023). *The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies on AI implementation* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 289). OECD Publishing.
- Mirafzali, M., Seddighian, M. J., & Shahedi, M. (2021). An introduction to the impact of artificial intelligence on accounting. In *Proceedings of the Second International Conference on New Challenges and Solutions in Industrial Engineering, Management and Accounting*. (in Persian)
- Molanazari, M., & Shams, Z. (2016). The influence of professional identity and outcome knowledge on professional judgment. *Journal of Accounting and Social Interests*, 6(4), 145–163. <https://doi.org/10.22051/ijar.2016.2586> (in Persian)
- Momeni, M., & Fa'al-Ghayoumi, A. (2010). *Statistical analyses using SPSS* (2nd ed.). Ketab-e-No Publishing. (in Persian)
- Peng, J., & Chang, S. (2019). An exploration on the problems of replacing accounting professions by AI in the future. In *Proceedings of the 5th International Conference on Industrial and Business Engineering (ICIBE '19)* (pp. 378–382).
- Puthukulam, G., Ravikumar, A., Sharma, R., & Meesaala, K. (2021). Auditors' perception on the impact of artificial intelligence on professional skepticism and judgment in Oman. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(5), 1184–1190.
- Scherer, K. R., Shorr, A., & Johnstone, T. (Eds.). (2001). *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. Oxford University Press.
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of job pressure and professional skepticism on auditor's judgment. *Accounting and Auditing Research*, 15(58), 5–28. <https://doi.org/10.22034/iaar.2023.179244> (in Persian)
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Zare, H., Hajiha, Z., & Keyghobadi, A. (2024). Investigating the impact of using artificial intelligence on the quality of the financial statement audit process. *Professional Auditing Research*, 4(16), 38–65. <https://doi.org/10.22034/jpar.2024.2011220.1224> (in Persian)
- Zell, E., Strickhouser, J., Sedikides, C., & Alicke, M. D. (2020). The better-than-average effect in comparative self-evaluation: A comprehensive review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(2), 118–149.



Zhang, Y., Xiong, F., Xie, Y., Fan, X., & Gu, H. (2020). The impact of artificial intelligence and blockchain on the accounting profession. *IEEE Access*, 8, 461–477.

#### COPYRIGHTS



This license allows others to download the works and share them with others as long as they credit them, but they can't change them in any way or use them commercially.

