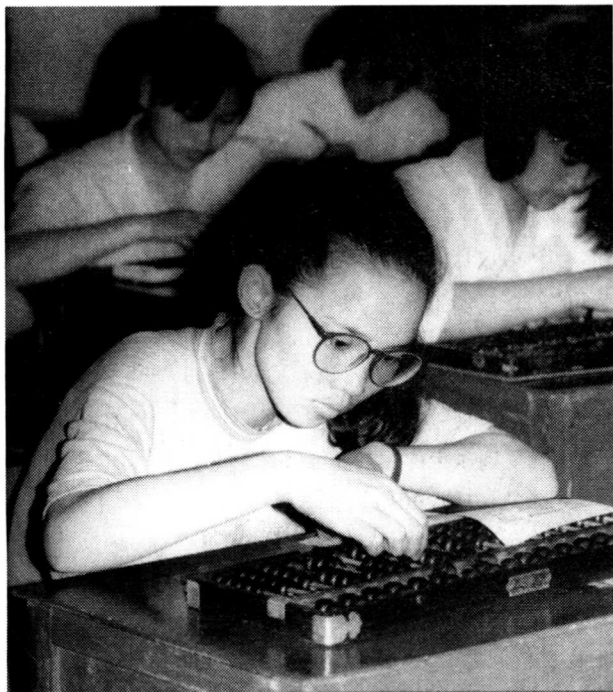




中国会计人 工作压力调查分析

□ 王大力 赵健 尹成彦 侍华成

不论是被企业视为“守门员”的财会人员,还是传统上被称作“不吃皇粮的经济警察”的注册会计师,会计人一直处于微观经济管理工作的风口浪尖。随着我国经济体制改革的深入与会计变革的加速,会计人工作压力问题日渐突出。会计人承受工作压力后,不仅自己身心受损,产生消极的“情感宣泄”,甚至影响到同事及家庭生活等方方面面。所以,会计人压力问题,不仅是会计人个体的问题,也是会计人群体的问题,并涉及有关方面。为此,2005年5月,中国会计视野网站与ACCA合作发起了“会计人工作压力现状调查”,以期用真实数据描述中国会计人的压力情况,并引起各界对中国会计人工作压力问题的关注。本次网上调查共有1 527人参与投票,剔除不合理样本47个,共获得有效样本1 480个。

一、调查结果与分析

(一)压力源:工作压力居首位

压力是一个复合体,来自包括工作、家庭与生活、社会等

各方面。调查显示,会计人压力的最主要来源是工作,被选率达到80%;其次是家庭与生活,被选率为32%;来自社会的被选率为26%。

进一步分析显示,性别、年龄与婚姻状况等不同,压力源的情况也不尽相同。就性别而言,男性压力来自于家庭与生活、社会的比率分别为35%与31%,高于女性的30%与21%;而女性压力来自于工作的比率为82%,高于男性的78%。就年龄而言,随着年龄增加,工作压力呈增加趋势,25岁及以下为74%,26岁至40岁为81%,41岁至50岁为86%;而来自家庭与生活、社会的压力,则随年龄增加有降低的趋势。就婚姻状况而言,已婚会计人来自工作方面的压力更多,为82%,而未婚人士为77%;而未婚人士来自家庭、生活与社会的压力更多。

据分析,压力源差异在地域规模、单位类型和层级身份方面也有显现。总体来说,城市规模越大,会计人来自工作的压力越大;会计中介机构与民营企业中会计人来自工作的压力更多;同一单位,中层管理人员来自工作的压力更多。

以上差异的形成,既有普遍性因素,也有会计行业的特有因素。如年龄较大的会计人,精力会分散于家庭等方面,且会计行业知识更新快,所以工作压力增加;但另一方面,时间精力更多地分配于家庭,也必然有更多的来自家庭的欢乐,这在一定程度上抵销了来自生活与社会的压力,所以来自家庭、生活与社会的压力降低。而婚姻导致压力源差异的原因与此类似,已婚人士精力分散,导致工作压力更多,但有更多的家庭欢乐来抵销生活社会方面的压力。地域导致工作源的差异,则是由人才密集度、工作要求程度等原因造成的。

(二)工作压力源:知识更新第一,工作强度第二

工作压力来源可以分为五个方面,一是人际关系;二是职场竞争;三是职业风险;四是工作强度;五是知识更新。调查显示,工作压力源的被选情况由多到少分别是知识更新、工作强度、职业风险、职场竞争和人际关系,被选率分别为50%、48%、39%、36%和34%。

进一步分析显示,年龄、性别、婚姻状况不同,工作压力源的情况也不同,其分布差异具有以下几方面特点:

1、年龄越大,来自职业风险的工作压力越大,来自职场竞争的压力越小。就工作压力来自于职业风险的被选率而言,30岁以下为34%,31岁至35岁为45%,36岁至40岁为48%,41岁至50岁为55%;而工作压力来自于职场竞争的被选率情况是,30岁以下为37%,31岁至35岁为36%,36岁至40岁为32%,41岁至50岁为24%。形成这种差异的原因有两个方面,一是随着年龄的增加,会计人的思想自然由开拓转向保守,进而更加关注职业风险;二是年龄愈大,会计人在组织中的地位也会愈高,且工作趋于稳定,这样,来自职场竞争的压力会变小,但地位高责任大,来自职业风险的压力变大。

2、与女性相比,男性工作压力来自工作强度与职业风险较多,而女性来自人际关系的压力较高。工作强度与人际关系方面的差异,可以用传统观念影响与女性家庭职能来解释;而

男女工作压力源中在职业风险方面的差异,一定程度上与男女在组织中的身份不同有关,在组织的中高层管理者中,男性的比例要高于女性;而中高层管理者来自职业风险的压力远远多于普通工作人员与基础管理人员。

3、未婚会计人来自工作强度与职场竞争的压力较多,而已婚会计人来自职业风险与人际关系的压力较多。这种特点的形成,一方面,与会计人精力与时间分配有关,未婚会计人的精力与时间更多地投入到工作中,所以来自工作强度的压力较多,而已婚会计人要顾及家庭,社会交往活动减少,人际关系压力增多;另一方面,则是由年龄差异决定,总体上,已婚人士的年龄要大于未婚人士的年龄,两者在组织中的身份以及心态等也存在差异,从而产生源自职场竞争、职业风险方面的压力差异。

4、单位类型不同,工作压力源情况不同。在工作强度压力方面,由多到少分别是会计中介机构、股份制公司、外资企业、国有企业、行政事业单位与民营企业;职场竞争方面,最大的是外资企业,最小的是行政事业单位;职业风险方面,民营企业最大,会计中介次之,外资与股份制公司最小;知识更新方面,会计中介机构最大,行政事业单位与股份制公司最小,除会计中介机构外,其他差距不大;人际关系方面,行政事业单位最大,国有企业次之,会计中介机构最小。

5、组织中地位不同,工作压力来源情况也不同。职位越高,来自于职业风险的工作压力越大,高层管理人员职业风险选择率高达59%,而普通工作人员的选择率仅为33%;另一方面,职位越低,来自于工作强度与职场竞争的压力越大。

6、地域方面的差异。直辖市会计人员来自工作强度的压力明显高于其他地区;直辖市及省会城市来自职场竞争的压力明显高于地级市与县城农村;县城农村会计人来自人际关系的压力明显高于其他大城市。北京、上海与广东三地的比较情况是,上海会计人来自职场竞争的压力明显高于北京与广东,但来自人际关系的压力较低。

7、学历方面的差异。硕士及以上学历会计人来自职场竞争与职业风险的压力较其他学历更多,导致这种特点的原因,一方面可能是由于这部分群体学历高,对自己的要求高,对未来的定位高,进而竞争压力大;另一方面,高学历,会计人在组织中的身份较高,从而来自职业风险的压力大。

(三)工作压力程度:介于“压力明显”与“压力大”之间

对于工作压力程度,调查问卷设计了六个档次,分别是“没有压力”、“略有压力”、“压力明显”、“压力大”、“很大压力”与“极大压力”。调查显示工作压力程度处于“压力明显”与“压力大”之间,并趋向于后者。

进一步分析可以发现工作压力感受程度有以下几方面的特点:一是另类“性别歧视”,男性压力感受明显高于女性;二是“少年不知愁滋味”,30岁以下人士对压力感受程度低,而36—40年龄段,压力程度最高;三是围城之感,已婚人士压力感受程度高于未婚人士;四是倒金字塔现象,学问越高,压力

越大,硕士及以上学历会计人压力程度最高;五是“高处不胜寒”,组织中身份地位越高,压力感受越大;六是会计中介机构压力感受度最高;七是繁华地多忧患,直辖市的压力感受程度最高;八是首都不仅是首善之区,也是首压之最。

(四)周围人工作压力程度:一面镜子

一般而言,工作压力具有群体性的特点。本次调查问卷设计了一项“根据你的观察,你周围的财会人员的工作压力程度如何”的问题。调查显示,会计人感到周围会计人的压力比其自己的压力大。

(五)工作压力发生频率:经常性感受

发生频率也是考察与衡量工作压力的一个角度。分析显示,偶尔感受到压力的占22%,经常性感受到压力的占58%,持续性感受到压力的占19%。

(六)承压后反应:情绪低落或情绪波动为主

会计人承受工作压力后会有不同的反应,这些反应可能是心理上的,也可能是生理上的,或二者兼有。就承受压力后的不良反应问题,本次调查设置了三个选项,分别是“情绪低落或情绪波动”、“厌倦工作”和“身体素质下降或欠佳”。调查结果显示,情绪低落或情绪波动是主要的不良反应,被选率为69%,其他两项分别为47%和38%。

进一步分析显示,相比之下,男性更容易身体疲劳,女性更容易情绪反应与厌倦工作;在年龄方面,35岁以上的会计人厌倦工作的反应较少,而25岁及以下的会计人身体素质下降的反应较少,26岁至30岁的会计人容易情绪反应与厌倦工作;组织中高层管理人员容易身体素质下降,但不容易厌倦工作,普通工作人员更容易情绪化。

(七)减压方式:八成以上会计人选择自我调节

就会计人减压方式问题,本次调查设置了三个选项,分别是“自我调节”、“寻求周围人帮助”和“接受心理咨询或治疗”。调查显示,采取第三种方式的寥寥无几,而选择自我调节的占85%,选择寻求周围人帮助的占35%。

二、主要结论

(一)会计人工作压力大

形成这种会计人工作重压的原因有几个方面,并且这些原因是相互交织、相互关联的。

一是当前我国会计事业正处在变革期。这种变革一方面促成了大批新准则新制度的出台,使广大会计人面临着大量的知识更新;另一方面,变革中出现的新方法新理念等,也冲击着会计人的学习、工作与择业等传统观念。

二是会计人才市场竞争日趋激烈。严峻的就业形势使广大会计人面临着职场竞争的张大压力,进而不得不通过增加工作强度、不断参加学习考试等来缓解竞争压力。

三是在会计变革与市场竞争的共同作用下,出现了特有的财会人员考试时代。目前国内财会行业从业人员面临的考试纷繁复杂,各种从业资格与洋证书等,细数起来不下30种。

众多的考试令会计人苦不堪言。

四是会计职业特有的角色冲突。这种角色冲突是多层面的,以企业会计人员为例,存在遵守职业道德与满足所受聘企业要求的冲突;既要充当企业财会管理“守门员”与“最后一道防线”,又要与其他部门员工和睦相处;等等。角色冲突会导致心理冲突,进而产生职业风险、人际关系、职场竞争等方面的心理压力。

(二)会计人工作压力感受程度具有群体特殊性

本次调查显示,30岁以下会计人对压力感受程度小,而36岁~40岁的人群压力程度最大。这与其他群体的压力特点有明显差异,这种差异突出反映了会计人群体的特殊性。在会计变革期,财会方面的新知识新技能不断涌现,原来传统上靠经验取胜的时代已一去不复返,年纪大的会计人也需不断地进行知识更新,再加上可能是中高层管理人员身份,进而工作压力更大。

当然,会计人工作压力具有群体特殊性的同时,也存在一些普遍性的特征。如国企员工压力比外企大,企业中层管理人员压力最高等。

(三)注册会计师压力特点突出

本次调查结果显示,他们的压力特点突出,表现在几个方面:一是工作压力程度与频率都高于其他机构;二是工作压力来源于工作强度、知识更新和职业风险的较多,源于人际关系的最少;三是减压方式以自我调节为主,寻求周围人帮助的比率最低。形成这些突出特点的原因,可以从注册会计师自身特点和外部经济环境来加以分析。

1、注册会计师行业自身特点决定了其特有的工作压力。一方面,注册会计师商品属性与公正属性存在冲突,既要做好传统意义上的“经济警察”,又要获得合适的审计收费,这造成注册会计师在执业时的心理冲突,进而在审计工作中产生压力。另一方面,注册会计师面临着前所未有的知识更新的压力。

2、外部经济环境对注册会计师的压力。审计环境是导致、刺激和制约审计产生、存在和发展的客观条件,包括经济环境、法律环境、系统环境、科学文化环境与国际环境。经济环境方面,目前一些企业存在着“管理者缺位”、“一股独大”等问题,这在一定程度上导致审计风险增加,这种风险层层传递,从而造成对注册会计师的压力;法律环境方面,目前经济领域的法律尚不完善,虽然注册会计师目前是“搭便车”,追究民事责任的情况尚不多见,但毕竟职业风险意识已开始增强,职业风险的压力也逐渐增大;就系统环境中的会计环境而言,由于一些新情况、新问题存在制度的灰色区域,这使得注册会计师面临大量的职业判断,进而在诸多的不确定性中产生压力。

(四)会计人男女压力差异显著

本次调查的男女样本比例相近,但就调查结果而言,两者的差异却很大。压力源方面,男性压力来自于家庭生活与社会的比率明显高于女性,而女性来自工作的压力高于男性;工作

压力源方面,男性工作压力来自工作强度与职业风险较多,但女性人际关系的压力比男性多;工作压力感受程度方面,男性压力感受明显高于女性;承受工作压力后的反应方面,男性更容易身体疲劳,而女性更容易情绪反应与厌倦工作;就减压方式来讲,男性比女性更多地选择自我调节方式,而女性选择寻求周围人帮助的比率远远高于男性。

三、如何应对会计人压力现状

减缓会计人工作压力是一个系统工程,需要多方共同努力,包括会计人自身,也包括组织中的管理者、学术界与政策制定者等。

对于会计人,一方面,要科学认知自身压力情况。一位哲学家说过:“人类不是被问题本身所困扰,而是被他们对问题的看法所困扰。”而心理学中讲,一些压力源自于对事物缺乏必要的认知。其实,一些压力对于会计人是没必要的,如对会计准则的“恐多症”等,认识澄清后,压力自然缓解。另一方面,要采取适当的减压方式。

对于组织中的管理者,应在了解本单位会计人压力情况的基础上,进行科学的压力管理。目前,职业压力管理在国内尚被忽视。而从上个世纪20~30年代开始,国际上对职业压力管理已经进行了学术上的研究。80年代以后,压力管理有了更为系统和科学的方法,得到了企业的认可,并有不少企业实施了职业压力管理方案。就这方面的工作而言,我国的组织(包括企业、会计师事务所等)尚任重道远。

对于学术界,会计人压力方面的研究尚属空白,这一方面是由于压力相关研究的跨学科性,另一方面,也是由于目前会计领域的新问题、新情况层出不穷,学者们尚无暇顾及会计人压力这种边缘的课题。随着和谐社会与和谐会计等概念的提出,会计人压力方面的研究亟待启动。

对于政策制定者,应在准则的制定实施,会计教育等方面充分考虑会计人压力的问题。要一方面从人文入手,另一方面从技术入手。令人欣慰的是,政策界对这两方面已有考虑,并开始付诸实践。财政部副部长王军指出,中国会计精神应当是诚实守信的品格、客观公正的意识、开放广阔的胸襟和进取创新的追求。其中诚实守信是灵魂,客观公正是根本,开放胸襟是关键,进取创新是动力,四者构成了中国会计独特而丰富的精神内核。这是从人文入手减轻会计人压力的良好开端。而在技术方面,针对新审计准则,王军在“现代风险导向审计论坛”上回答与会者提问时指出,为了最大限度地便于大家更好地理解与学习,在每一个准则的制定过程中,都专门邀请语言专家参与制定工作,对准则文字进行把关和润色,力求文字表述中国化与通俗易懂。中注协秘书长陈毓圭则说,在准备准则的制定方案的同时,也制定了培训方案。这些措施都将有助于缓解会计人目前的工作压力。

(作者单位:上海国家会计学院 江苏盐城市盐都区教育局)

责任编辑 张玉伟