

工作压力、学习负担对注册会计师职业倦怠影响的实证研究

崔 宏

(西安工业大学 经济管理学院,陕西 西安 710032)

[摘要]注册会计师职业倦怠是审计研究的一个新领域。我国审计学术界至今尚没有开展对注册会计师职业倦怠的系统研究。在借鉴国外研究文献的基础上,探讨我国注册会计师职业倦怠的诱因后发现,工作家庭冲突、角色冲突和学习负担对注册会计师职业倦怠有显著影响,但工作过载对注册会计师职业倦怠的影响则不显著。另外,注册会计师年龄与会计师事务所规模对弱化注册会计师职业倦怠有较强的积极效果。

[关键词]注册会计师;工作压力;学习负担;职业倦怠

[中图分类号]F239.43 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-4833(2010)04-0037-07

一、引言

1974年,Freudenberger首次在教育心理学领域提出“职业倦怠”一词,并用其描述那些服务于助人行业的人们因工作时间过长、工作量过大、工作强度高所经历的一种疲惫不堪的状态^[1]。随后“职业倦怠”成为一个专业名词流行起来,并逐渐渗透到其他职业。

目前被广泛接受的职业倦怠定义是由Maslach和Jackson给出的,按照他们的观点,职业倦怠是指在以人为服务对象的职业领域中,个体情感耗竭、人格解体和个人成就感低落的一种综合症状。其中情感耗竭是职业倦怠的个体压力维度,是指个体的情绪处于极度疲劳的状态,情感资源过度消耗,疲乏不堪,精力丧失;人格解体是职业倦怠的人际关系维度,指个体感受到对待服务对象的一种负面情绪,并在工作中对工作对象表现出消极、冷漠、疏远的态度;个人成就感低落是职业倦怠的自我评价维度,指在工作中个体专业效能感的降低和对自己消极评价

倾向的增长^[2]。这一经典定义,实质上认为职业倦怠是由三个要素或维度组成的连续概念结构。职业倦怠作为一个过程,随时间不断演进。当过多的工作需求耗尽了个体的心理资源时,情感耗竭首先出现。情感耗竭是职业倦怠的核心,处于这一阶段的人情绪处于极度疲劳状态。如果这种疲劳的情绪状态长期持续下去,个体就会感受到一些负面的情绪,并对顾客与同事表现出消极、冷漠的行为,即人格解体随之出现,个体与其工作需求之间无形中树立了一面情绪之墙,最后出现对工作的消极态度,产生与工作绩效不相关联的个人成就感低落的感觉。

学术上有关职业倦怠的研究主要集中在医生、护士、教师等领域。但研究显示,注册会计师的职业倦怠症状并不亚于这些职业,在职业倦怠的不同维度方面,注册会计师均严重于医生、护士和教师^[3]。而且,会计天生就是一个崇尚“工作狂”的职业,属于职业倦怠易发人群^[4]。跨国比较研究也表明,职业倦怠主要是与职业、工作特性有关^[5]。可以预期,我

[收稿日期]2010-01-05

[作者简介]崔宏(1969—),男,河北蔚县人,西安工业大学经济管理学院副教授,博士,清华大学经济管理学院博士后,从事注册会计师审计、公司治理与会计信息研究。

国注册会计师职业倦怠现象也应相当普遍和严重^①。遗憾的是,就笔者所见,我国学者对职业倦怠问题的研究不仅起步晚(从2002年左右开始),而且研究领域主要集中在教师(如王国香等^[6])、医护(李超平等^[7])和警察(张振声等^[8])等职业。对注册会计师职业倦怠问题的研究更显落后,至今鲜见成果问世。

在先前的研究中,笔者对国外研究文献进行了

综述介绍^[9],并总结国外研究文献的主要发现,结合注册会计师职业的特点,以注册会计师个人、工作与组织三方面特点为职业倦怠前因,以对注册会计师身心健康、人际关系与组织绩效三方面影响为职业倦怠后果,以确认注册会计师职业倦怠概念结构为核心与中介变量,初步建立了注册会计师职业倦怠理论结构(见图1)^[10]。

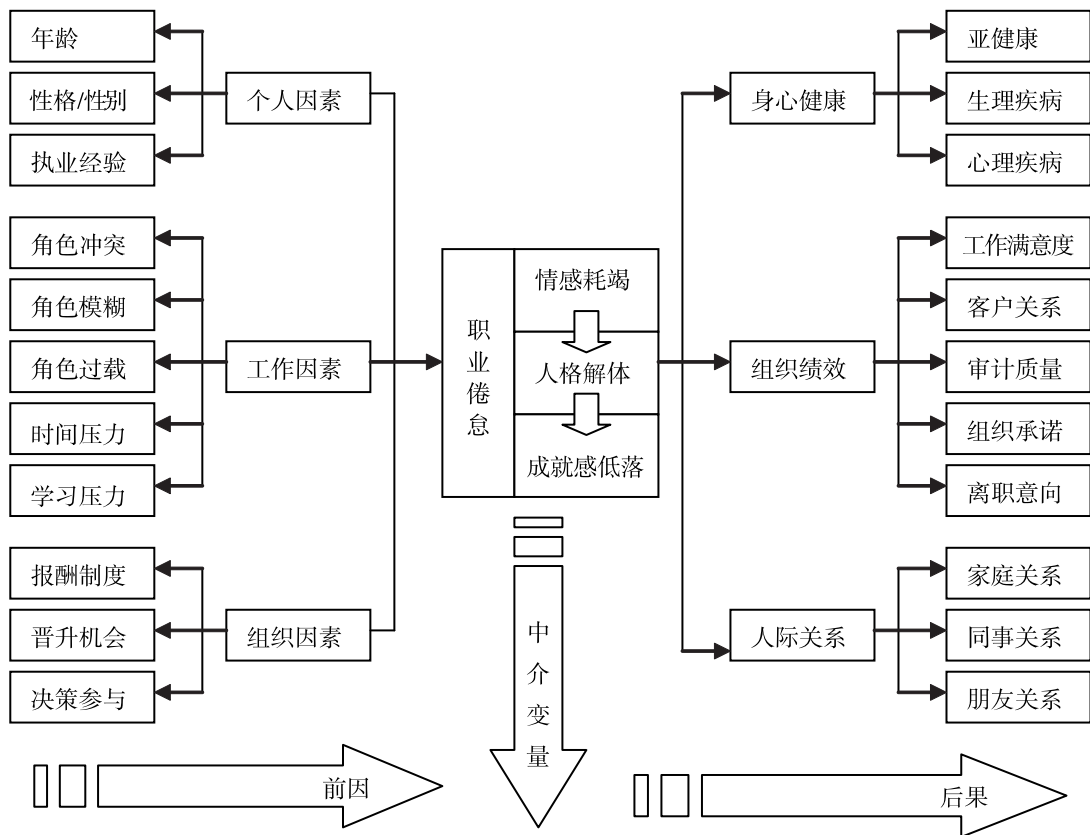


图1 注册会计师职业倦怠理论框架

在实证研究方面,笔者第一次就注册会计师职业倦怠对工作满意度的影响进行了研究^[11]。本文则拟在借鉴西方研究文献的基础上,结合中国的制度背景,具体探究中国注册会计师职业倦怠在工作方面的主要成因,期望填补我国注册会计师职业倦怠影响因素研究的空白。

二、文献回顾与研究假设

20世纪80年代初,国外就有报道显示注册会计

师职业中存在职业倦怠现象,但在学术研究中并没有得到相应重视^[12-13]。直到2000年之前,理论界关注的问题主要集中在注册会计师的工作压力上,并将研究焦点放在工作压力与事业成功、个人健康与离职之间的关系上^[14-15]。早期的这些研究中,职业倦怠概念还很模糊或间接,未能发展出有关注册会计师职业倦怠结构的一个适宜理论框架^[16-17]。直到2000年,Fogarty等人在研究中才第一次明确引入了与其他职业相类似的职业倦怠概念与维度,并将其

^①实务中,注册会计师职业倦怠现象确实广泛存在。如2005年7月20日《北京青年报》采用中国会计视野网站的调查数据指出,注册会计师年均税前收入5万元,但半数注册会计师想跳槽;2010年3月19日《上海青年报》载文描述了执业忙季注册会计师的真实生活:不洗澡、不睡觉、不回家、不休息,在巨大的压力下遭受着最痛苦的煎熬;2010年3月15日更有作者在中国会计视野论坛发表“审计赋”,痛说“审计人员的血泪史”:为了工作几乎不睡,点头哈腰就差下跪,日不能息夜不能寐,工作有事立马到位,屁大点事不敢得罪,一年到头不离岗位,劳动法规统统作废,身心憔悴无处流泪,逢年过节家人难会,工资不高还装富贵,稍不留神就得犯罪,抛家舍业愧对长辈,身在其中方知其味,不敢奢望社会地位,全靠傻傻自我陶醉。

纳入压力模型之中,成功地将注册会计师职业倦怠与角色压力融合在一起,认为角色压力直接导致了职业倦怠,而注册会计师行为与态度的不良后果受职业倦怠的直接影响^[3]。这一研究成果为我们建立注册会计师职业倦怠理论框架提供了有益借鉴。

(一) 注册会计师工作压力与职业倦怠

已有的研究表明,与注册会计师职业及工作相关的因素是导致注册会计师职业倦怠的主要诱因。Collins 调查了大约 1200 名册会计师,结果表明时间压力与工作繁重是造成注册会计师工作压力的基本原因(进而影响职业倦怠)^[18]。Lee 和 Ashforth 研究发现角色压力直接与情感耗竭相关联^[19]。Fogarty 等人的理论模型与经验证据则明确显示角色冲突、角色模糊、角色过载导致了注册会计师的职业倦怠^[3]。Sweeney 和 Summers 利用纵向设计和结构方程模型,就注册会计师执业忙季工作负荷对职业倦怠的影响进行了因果分析,研究发现,在业务淡季,注册会计师的工作时间平均每周 49 小时;而在业务忙季,注册会计师每周工作时间高达 63 小时,超额的工作负担导致注册会计师出现了严重的职业倦怠^[4]。Lingard 和 Francis 也发现,工作的不规则与工作繁忙,造成工作与家庭的冲突,从而导致情感耗竭^[20]。

因此,我们确认工作压力对注册会计师职业倦怠具有重要影响,而工作压力具体从工作过载、工作家庭冲突和角色冲突三个方面刻画。其中,工作过载指注册会计师由于工作繁忙而超负荷工作的压力。通常认为,注册会计师工作负荷大,经常加班加点,经常出差,适合年轻干事业,不适合养老,这些看法对职业倦怠应该有所影响。工作家庭冲突是由于注册会计师工作繁忙而导致的时间紧张,使来自工作和家庭不同角色的要求在某些方面不能相容而发生矛盾,使注册会计师面临不能正常兼顾行使两种角色的困难和压力。这在注册会计师职业中表现也很突出,我们经常会听到有注册会计师抱怨没有时间做自己的事情,没有时间照顾家庭、小孩等。角色冲突具体到注册会计师,我们没有采取其他学者的观点,而是从我国注册会计师职业的特点出发,考虑我国企业审计需求的被动强制因素和被审计单位购买审计意见的普遍动机,具体指注册会计师的社会分工角色与实际执业环境中可能与注册会计师个人的职业理想、个人价值观和执业规范等发生的冲突。我们同样采纳三维度的注册会计师职业倦怠概念结构。据此,做出如下假设:

H1a:工作过载对注册会计师职业倦怠具有正向影响(即与注册会计师情感耗竭、人格解体正相关,与个人成就感负相关)。

H1b:工作家庭冲突对注册会计师职业倦怠具有正向影响(即与注册会计师情感耗竭、人格解体正相关,与个人成就感负相关)。

H1c:角色冲突对注册会计师职业倦怠具有正向影响(即与注册会计师情感耗竭、人格解体正相关,与个人成就感负相关)。

(二) 注册会计师学习负担与职业倦怠

已有研究认为压力是注册会计师职业的伴随物,审计人员需要对企业的财务数据及其经济活动进行评价和不断地学习,这构成了注册会计师的持续压力^[15]。实际上,注册会计师职业的一个显著特点就是“终生学习”与“后续教育”的重要性,而相关注册会计师执业准则明确规定,注册会计师的后续教育必须贯彻注册会计师的整个职业生涯。这源于如下几个方面:一是与企业会计相比,注册会计师不仅需要懂得企业会计准则,更要懂得如何对企业财务报告进行审计,知识的掌握是长链条的;二是与其他职业对自己职业范围内的要求相比,注册会计师的审计客户涉及各行各业,需要对不同行业的知识进行学习和了解,知识的掌握是宽口径的;三是具体到中国来说,由于正处于经济转轨并与国际惯例接轨时期,会计准则与税收法规制度等处于多变阶段,新的规范、政策与法规的学习任务繁重。

在工作本来就已经非常繁重的情况下,持续学习的要求更增加了注册会计师职业倦怠出现的可能性,也使得学习几乎成为注册会计师的负担。因此,我们做出如下假设:

H2:学习负担对注册会计师职业倦怠具有正向影响(即与注册会计师情感耗竭、人格解体正相关,与个人成就感负相关)。

三、研究方法

(一) 量表设计

问卷中各研究变量的测量参考国外已有文献,并根据中国注册会计师职业的实际情况进行了适当调整,部分量表自行设计。同时我们就所有量表的内容有效性和全面性访问了注册会计师职业资深人士,与他们对量表中的项目指标设置是否覆盖了该变量的主要内容以及文字表述是否清晰进行了探讨

和修改。调查问卷包括①:

第一部分是工作压力和学习负担。该量表包括4个变量,每个变量包括5个问项。其中工作过载参考 Beehr 等的量表并根据我国注册会计师职业实际情况进行了修改^[21];工作家庭冲突参考 Boles 等和 Netemeyer 等所采用的量表并在表达上进行了适当改进^[22-23];角色冲突参考 Siegall 所采用的量表并做了重大改造^[24];学习负担变量问项由笔者自行设计。

第二部分是职业倦怠。笔者参考 Maslach 和 Jackson 的量表^[2],同样分为情感耗竭、人格解体、个人成就感三个维度,但结合中国实际情况进行了改进,将原文的22个问项简化为15个。

所有量表均采用里克特7级记分,数值从1到7分别表示“完全不同意”到“完全同意”。对量表的三个后果变量的信度测量结果(以 Cronbach's α 系数表示)分别是,情感耗竭 0.75,人格解体 0.66,个人成就感 0.78;对前因变量信度的测量结果分别是,工作过载 0.62,工作家庭冲突 0.68,角色冲突 0.86,学习负担 0.76。除工作过载的信度值稍低外,其他所有变量信度值接近或大于 0.7 这一普遍认可的测量可靠性标准^[25]。

调查问卷还包括个人基本情况。本文中把注册会计师的人口统计学特征(性别、年龄、婚姻状况)与会计师事务所的规模(以年收入度量)作为控制变量。

(二) 样本

本调研以注册会计师为对象展开,其中,在河北省注册会计师后续教育培训班上发放问卷 310 份,在回收的问卷中去除内容填写不完整的问卷,得到有效问卷 165 份。另外,通过邮寄和电子邮件方式在北京市 8 家会计师事务所进行了问卷调查,回收有效问卷 83 份,最终得到适合本文研究的有效问卷为 248 份。

样本分布特征如下:来自大规模事务所的注册会计师 62 人,占 25%;来自小规模事务所的注册会计师 186 人,占 75%^②。参与调查的注册会计师中,男性 112 人,占 45%,女性为 136 人,占 55%;年龄在 30 岁以下的 72 人,31 岁—40 岁的 100 人,40 岁以上的 76 人,所占比例分别为 29%,40%,31%;已婚注册会计师 173 人,占 70%,未婚注册会计师 75 人,占 30%。

(三) 统计模型

依据研究假设,回归方程如下:

$$Y_i = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 D_1 + \beta_6 X_5 + \beta_7 D_2 + \beta_8 X_6$$

其中, Y 表示职业倦怠, $i = 1, 2, 3$ 。 Y_1 表示情感耗竭, Y_2 表示人格解体, Y_3 表示个人成就感; X_1 表示工作过载; X_2 表示工作家庭冲突; X_3 表示角色冲突; X_4 表示学习负担; D_1 表示性别,取值为1代表男性,0则代表女性; X_5 表示年龄; D_2 表示婚姻状况,取值为1代表已婚,0则代表未婚; X_6 表示会计师事务所规模; β 表示各项的标准化回归系数。

本文采用各变量下各项目平均值进行多元回归分析。

(四) 数据处理

本文涉及的计算采用 SPSS11.0 和 Amos6.0 软件进行处理。

四、假设检验与分析讨论

(一) 描述分析

研究中前因变量与后果变量的描述性统计如表 1 所示。总体而言,前因变量各项的平均得分都在题项的平均分值 4 以上;职业倦怠中情感耗竭与人格解体两个维度得分在题项平均分 4 以上,而个人成就感得分则在 4 以下。可以看出,在职业倦怠三个维度上,注册会计师职业倦怠情况还是比较严重。四个影响因素中,学习负担在最小得分与平均值两方面都最为严重,且分布也最为集中。

表 1 变量描述性统计

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
工作过载	248	4.00	6.80	5.5661	0.5507
工作家庭冲突	248	1.80	6.60	4.1444	1.0835
角色冲突	248	3.00	7.00	5.4790	1.2970
学习负担	248	5.40	7.00	6.4250	0.4102
情感耗竭	248	2.80	7.00	5.5234	1.0956
人格解体	248	2.40	5.80	4.2411	0.7596
个人成就感	248	1.40	6.60	3.9548	1.2951

表 2 进一步反映了根据控制变量分类的描述统计情况。依据不同标准进行分类的结果显示,除按性别分类的男女注册会计师在情感耗竭与人格解体

①调查问卷还包括“管理文化”和“工作满意度”量表,但囿于本文研究目的,这里未将其他内容纳入。

②本文对会计师事务所规模大小的分类方法是依据注册会计师所在事务所的年业务收入从少到多排列,前 1/2 称之为小规模事务所,后 1/2 称之为大规模事务所。如此分类,主要是出于描述上的便利。

上没有显著差异外,其他各不同组别间在职业倦怠各维度均存在显著差异。

表2 根据控制变量分类的职业倦怠各维度平均值的描述统计

	样本量	情感耗竭	人格解体	个人成就感
男	112	5.5750	4.2054	3.7125***
女	136	5.4809	4.2706	4.1544***
≤30岁	72	6.3389***	4.6056***	2.9972***
30岁至40岁	100	5.5580***	4.3420***	3.9060***
≥40岁	76	4.7694***	3.7859***	3.4908***
已婚	173	5.2543***	4.1052***	4.2624***
未婚	75	6.1440***	4.5547***	3.2453***
大规模事务所	124	5.2532***	4.1387**	4.3048***
小规模事务所	124	5.7935***	4.3435**	3.6048***
全部样本	248	5.5234	4.2411	3.9548

注:***表示该分类组间在1%水平上存在显著差异;
**表示该分类组间在5%水平上存在显著差异

(二) 相关分析

表3显示的是四个前因变量与三个后果变量之间的相关系数。在计算某一个前因变量与后果变量之间的相关系数时,我们控制了其他三个前因变量。从相关系数可以看出,工作家庭冲突、角色冲突与学习负担三个变量与职业倦怠的情感耗竭、人格解体两个维度都显著正相关,而与个人成就感呈负相关,与预期相符。出人意料的是,工作过载变量与预期却相反,与情感耗竭、人格解体出现了反向关系(尽管统计不显著),而与个人成就感呈正相关。

表3 各变量之间的相关系数

	情感耗竭	人格解体	个人成就感
工作过载	-0.0230	-0.0440	0.1127**
工作家庭冲突	0.1704***	0.3214***	-0.0055
角色冲突	0.4228***	0.2865***	-0.6098***
学习负担	0.4759***	0.3046***	-0.5032***

注:***在1%水平上显著相关(单尾);**在5%水平上显著相关(单尾)

(三) 回归分析

多元线性回归结果见表4。

从回归结果看,工作过载对注册会计师职业倦怠没有显著影响(假设H1a支持证据不明显)。与在相关分析中的结果不同,在控制了性别、年龄、婚姻状况与事务所规模后,该变量与情感耗竭、人格解体呈现出正向关系,虽然统计不显著,但吻合预期关系方向,而对个人成就感的影响仍然是正向。这可

能意味着注册会计师职业在工作负荷方面有着相对更高的职业倦怠“门槛”,而且由于注册会计师职业天生对“工作狂”的崇尚,在进入这一职业之时就对超负荷工作有了认识准备,这可能相应提高了注册会计师对工作过载因素的免疫力^[4]。同时,工作压力还会对工作绩效产生一定的积极作用^[26]。可能受以上因素的共同影响,工作过载因素对注册会计师个人成就感的自我评价没有造成负面影响。此外,我们猜想这一结果还可能受到调查样本局限性的影响,在调查中,75%左右的调查对象工作在年收入1000万元以下的小规模事务所中,这些事务所业务相应较少,工作压力不是很大,可能也影响了统计结果。

表4 模型线性回归结果

	标准化系数(β)		
	情感耗竭(Y ₁)	人格解体(Y ₂)	个人成就感(Y ₃)
主效应:			
X ₁	0.031	0.019	0.037
X ₂	0.084*	0.254***	0.053
X ₃	0.214***	0.138**	-0.389***
X ₄	0.251***	0.127**	-0.258***
控制变量:			
D ₁	-0.498	-0.083	-0.080*
X ₅	-7.202***	-0.436***	0.359***
D ₂	-0.523	-0.022	-0.004
X ₆	-2.887***	-0.030	0.044
R	0.779	0.648	0.846
R ²	0.607	0.420	0.715
Adj R ²	0.594	0.400	0.706
F	46.120***	21.600***	75.087***

注:*p<0.10;**p<0.05;***p<0.01

工作家庭冲突对注册会计师职业倦怠总体而言有显著影响(假设H1b基本得到支持)。这主要表现在对人格解体维度的影响上(p<0.01)以及对情感耗竭维度的影响上(p<0.10)。在个人成就感方向,在对相关变量控制后,其由相关分析中的负相关变为了正相关,统计意义上均不显著,这显示工作家庭冲突对注册会计师的个人成就感并没有显著的消极影响。

角色压力对注册会计师职业倦怠具有显著影响(假设H1c得到支持)。与预期一致,角色压力与注册会计师情感耗竭(p<0.01)、人格解体(p<0.05)显著正相关,与个人成就感显著负相关(p<0.01)。结果显示,注册会计师的社会分工角色与实际执业环境中的可能偏差以及与注册会计师个人的职业理

想、个人价值观和执业规范等的冲突,是导致注册会计师职业倦怠的主要影响因素之一。

学习负担对注册会计师职业倦怠具有显著影响(假设 H2 得到支持)。与预期完全一致,学习负担与注册会计师情感耗竭($p < 0.01$)、人格解体($p < 0.05$)显著正相关,而与个人成就感显著负相关($p < 0.01$)。分析结果显示,注册会计师职业所要求的长链条、宽口径的知识掌握以及我国注册会计师执业标准与依据的多变,对注册会计师而言确实已经成为一种负担,在工作本来就已经非常繁重的情况下,持续学习的压力对注册会计师职业倦怠具有重要的影响。

本文在回归分析时,引入了四个控制变量:性别、年龄、婚姻状况、事务所规模。对性别的回归分析结果表明,男性相对女性而言,在情感耗竭和人格解体两个维度上都更不容易出现职业倦怠,但在个人成就感方面,男性注册会计师的自我消极评价更甚于女性注册会计师($p < 0.10$),或者说女性注册会计师从事注册会计师职业,相比男性注册会计师更有成就感(这也可能有助于解释注册会计师或推而广之整个会计职业,女性比例为何相对更大一些)。就年龄而言,分析结果显示,其对注册会计师职业倦怠的三个维度均有显著影响($p < 0.01$),回归符号说明,注册会计师年龄越大,越不容易出现情感耗竭和人格解体,但其个人成就感却会越大。这可能预示着随着注册会计师年龄的增长,注册会计师执业水平不断提高,处理复杂和繁重工作的技能也相应增强,这对职业倦怠产生了抵抗力。注册会计师婚姻状况对职业倦怠的影响不显著,呈负向关系。我们猜测前两个维度负相关的原因可能是已婚的注册会计师年龄较大、执业经验与问题处理能力较强的缘故,而个人成就感也呈负相关,可能由于未婚的注册会计师年龄较小,对执业经验的预期导致其个人成就感反而略高。对事务所规模的回归结果反映出,其对注册会计师职业倦怠有较大的抵抗影响,其中对情感耗竭的影响统计上显著($p < 0.01$)。我们推测,个中原由可能在于,事务所规模越大,其内部管理各方面可能更加规范,人与工作的匹配程度更加合理,注册会计师发展空间也相对更加广阔,同时大规模的事务所也更容易形成和谐的价值观念,并营造健康的文化氛围。所有这些都将在不同程度上弱化和减少注册会计师职业倦怠出现的范围和强度。

五、结论与不足

本文在借鉴国外研究文献的基础上,在我国第一次探讨了注册会计师职业倦怠的诱因,填补了我国注册会计师职业研究的一项学术空白。本文围绕注册会计师工作压力、学习负担与职业倦怠的关系展开研究,结果表明注册会计师工作家庭冲突、角色冲突和学习负担对注册会计师职业倦怠有显著影响,但工作过载对注册会计师职业倦怠的影响则不显著。将工作过载与工作家庭冲突的不同影响联系起来看,可能意味着单纯工作负荷的增加,并不一定造成职业倦怠,但由于工作负荷的增加,一旦造成工作与家庭的冲突,则对职业倦怠就有显著的影响。另外,注册会计师年龄与会计师事务所规模对弱化注册会计师职业倦怠有较强的积极效果。

本文的局限性主要体现在以下几个方面:一是样本调查资料主要来源于河北省与北京市的注册会计师,是否具有全国的普遍性,需要未来的研究加以验证。同时调查对象主要是较小规模事务所的注册会计师,这也可能影响了工作压力因素的解释能力。二是在量表的设计上,由于部分结构变量的信度值处于 0.6 与 0.7 之间,未来的研究还有进一步完善和改进的空间。三是本文选择了两类四个主要影响因素与四个控制变量,根据相关领域的研究,实际上影响职业倦怠的因素还有很多,如个人因素中的性格特征、组织中的报酬制度、与工作相关的角色模糊等(参见图 1),未来可以将更多的影响因素纳入到研究当中。

[参考文献]

- [1]Freudenberger H. Staff burnout[J]. Journal of Social Issues, 1974(1):159 - 165.
- [2]Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout[J]. Journal of Occupational Behaviour, 1981(2):99 - 113.
- [3]Fogarty T, Singh J, Rhoads C, et al. Antecedents and consequences of burnout in accounting: beyond the role stress model [J]. Behavioral Research in Accounting, 2000(12):31 - 67.
- [4]Sweeney J T, Summers S L. The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout [J]. Behavioral Research in Accounting, 2002, 14:223 - 245.
- [5]Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. Annual Reviews of Psychology, 2001, 52:397 - 422.
- [6]王国香,刘长江,伍新春. 教师职业倦怠量表的修编[J]. 心理发展与教育, 2003(3):82 - 86.

- [7]李超平,时勤,罗正学,等. 医护人员工作家庭冲突与工作倦怠的关系[J]. 中国心理卫生杂志,2003(12):807-809.
- [8]张振声,徐永红. 中国警察职业倦怠问题解析[J]. 中国人民公安大学学报,2004(3):130-134.
- [9]崔宏. 会计职业倦怠研究回顾与展望[J]. 山西财经大学学报,2008(9):114-118.
- [10]崔宏. 注册会计师职业倦怠研究[J]. 中国注册会计师,2007(5):81-84.
- [11]崔宏. 注册会计师职业倦怠对工作满意度的影响研究[J]. 经济管理,2007(7):51-55.
- [12]Rose R. Burnout[J]. Journal of Accountancy,1983(4):22-25.
- [13]Sanders S. How to keep burnout from becoming one more side effect of busy season[D]. Accounting Office Management & Administration Report,1998(1):2-3.
- [14]Senatra P T. Role conflict, role ambiguity and organizational climate in a public accounting firm[J]. The Accounting Review,1980(4):594-603.
- [15]Weick K E. Stress in accounting systems[J]. The Accounting Review,1983(2):350-369.
- [16]Bokemeier L, Bokemeier J, Tipgos M. Burnout among men and women CPAs [C]//Paper Presented at the Annual Meeting of the American Accounting Association. Toronto: [s. n.],1990.
- [17]Bokemeier L, Lorentzen J, Bokemeier J, et al. Work and family factors associated with burnout among women CPAs [C]//Paper Presented at the Midwest Regional Meetings of the American Accounting Association. Detroit:MI,1995.
- [18]Collins K M, Killough L N. Managing stress in public accounting[J]. Journal of Accountancy,1989(5):92-96.
- [19]Lee R T, Ashforth B E. A further examination of managerial burnout:toward an integrated model[J]. Journal of Organizational Behavior,1993(1):3-20.
- [20]Lingard H, Francis V. Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? [J]. Construction Management and Economics,2005,23:733-745.
- [21]Beehr T, Welsh J, Taber T. Relationship of stress to individually and organizationally valued states; higher order needs as moderator[J]. Journal of Applied Psychology,1976(1):41-47.
- [22]Boles J S, Wood J A, Johnson J. Interrelationships of role conflict role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender[J]. Journal of Personal Selling & Sales Management,2003(2):99-113.
- [23]Netemeyer R G, Boles J S, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales[J]. Journal of Applied Psychology,1996,81:400-410.
- [24]Sieggall M. Putting the stress back into role stress:improving the measurement of role conflict and role ambiguity [J]. Journal of Managerial Psychology,2000(5):427-439.
- [25]Nunnally J. Psychometric theory[M]. New York, NY; McGraw-Hill,1967.
- [26]Choo F. Job stress, job performance and auditor personality characteristics[J]. Auditing: A Journal of Practice and Theory,1986(2):17-34.

[责任编辑:马志娟]

The Effect of Job Stress and Learning Burden on CPAs Professional Burnout: An Empirical Study

CUI Hong

(School of Economics and Management, Xi'an Technology University, Xi'an 710032, China)

Abstract: Professional burnout of CPA is a new study domain in auditing. But in China, little explicit recognition of this topic appears to exist in the auditing literature. Based on the literatures in the foreign studies, this paper investigates the antecedents to the professional burnout of CPA. The test results show that the job-family conflict, role conflict, and learning burden have a significant influence on most of the dimensions of burnout, but there is no significant relationship between the job overload and burnout. Besides, CPAs' age and the size of accounting office have an active effect in weakening the burnout symptoms.

Key Words: CPA; job stress; learning burden; professional burnout