

财会人的人格特征及相关建议

李陶然 潘湧元 沈欣 朱木铎 杜俊良

南京审计大学金审学院, 江苏 南京 210014

摘要: 本研究针对财会人员的职业特点, 通过大五人格测试 (Big Five Personality Test) 和 MBTI (迈尔斯-布里格斯类型指标) 等工具, 设计并实施了个性测评问卷, 旨在分析财会人员的责任心、细致性、抗压能力及沟通能力等关键个性特征。研究发现, 财会人员在责任心和细致性方面表现突出, 但抗压能力和沟通能力存在不足。通过数据分析和文献综述, 探讨了个性特质与工作绩效、职业满意度之间的关系, 并提出了个性测评在财会人员选拔、培训及管理中的应用建议。本研究为财会行业的人力资源管理提供了理论依据和实践指导。

关键词: 财会人员; 人格特征; 职业发展; 职业素养

1 研究背景

在我国经济飞速发展的今天, 会计领域既是“发展机遇期”, 又是“矛盾的凸显期”。企业的会计人员作为单位理财活动的“管家”, 处在各种复杂利益关系和矛盾的焦点, 面临着“顶得住的站不住, 站得住的顶不住”的两难困境。在这个社会转型交替期, 正面临着财会人员职业道德严重失范的问题。财会行业作为经济体系的重要组成部分, 其从业人员需要具备高度的专业素养和特定的个性特质。近年来, 随着经济环境的复杂化和信息技术的快速发展, 财会人员面临的挑战日益增多, 如数据处理的高效性、财务风险的识别与应对等。这些挑战不仅要求财会人员具备扎实的专业知识, 还需要良好的个性特质, 如责任心、细致性和抗压能力。因此, 针对财会人员开展个性测评, 并将结果应用于实际工作中, 具有重要的理论和实践意义。

2 文献综述

心理学的一条基本原理是: 人的任何一种行为都受一定的心理支配, 有什么样的心理活动就表现出什么样的行为。任何一种行为的产生都要受一定的心理支配。会计职业道德失范, 也是在受某种心理作用支配下引发的结果。会

计人员在做出违法违规会计行为时, 一般都在职权范围内, 又出于主观故意, 主动而为, 反映出会计人员自身道德素质偏低。会计人员职业道德失范现象的形成是多种因素共同作用的结果。从社会层面来看, 社会风气对会计人员的职业道德观念有着不可忽视的影响。在一个整体社会风气不佳的环境下, 会计人员可能更容易受到不良风气的侵蚀, 从而放松对自身职业道德的坚守。从工作单位的角度来说, 单位负责人的道德水平也会对会计人员产生影响。如果单位负责人自身道德水平不高, 在财务管理等方面存在不规范甚至违规的要求, 那么会计人员在这种压力或者不良示范下, 就有可能违背职业道德^[1]。

此外, 会计人员自身对会计职业道德规范认识不足也是一个重要原因。在会计大中专学历教育阶段, 这一问题就已经初见端倪。在这个培养会计专业人才的重要教育阶段, 系统的职业道德课程几乎未曾开设。这就导致很多会计专业的学生在踏入职场之前, 缺乏对职业道德规范的深入学习和理解。而在参加工作之后, 虽然会计人员后续教育规定中包含了职业道德内容, 但实际上, 这种规定几乎形同虚设, 在实际中几乎从未见过真正的职业道德培训。

这进一步加剧了会计人员对职业道德规范的陌生感。在相关调查中发现,至今仍有29.73%的会计人员对会计职业道德规范存在错误的认知,他们认为会计职业道德规范不存在或者表示自己不了解^[2]。这种情况表明,会计职业道德教育在各个环节都存在严重的缺失,急需得到重视和改善,以提高会计人员的职业道德水平,减少职业道德失范现象的发生。

2.1 个性特质与工作绩效的关系

现有研究表明,责任心是预测工作绩效的重要指标^[3]。责任心代表着个体对工作的认真态度和自我约束。在工作中,责任心强的人会把任务完成得更出色,因为他们将工作视为自我价值的实现方式。财会工作对细节和准确性的要求极高。从日常记账到编制财务报表,再到税务申报,任何环节出错都可能引发严重后果。比如记账时金额错误,会使财务数据失真,影响企业对财务状况的判断;编制报表若数据有误,可能导致企业决策失误。责任心强的财会人员会主动对工作严格要求。他们会反复核对数据,仔细审查账目,不放过任何疑点。而责任心不足的人员,可能会粗心大意,忽视工作细节,导致错误频发,降低工作效率和质量。在这样一个复杂且要求严苛的财会工作环境中,责任心强的财会人员展现出了截然不同的工作态度。他们深知自己工作的重要性,会主动对工作设定高标准、严要求。在每一个工作环节,他们都会反复核对数据,无论是简单的数字录入还是复杂的公式计算,都会仔细审查。他们对待账目就如同侦探对待案件一样,不放过任何一个疑点。这种严谨细致的工作态度不仅仅是对企业负责,更是对自己的职业操守负责。

然而,与之形成鲜明对比的是那些责任心不足的财会人员。他们可能由于缺乏对工作重要性的深刻认识,或者自身态度不够端正,在工作中表现得粗心大意。他们往往忽视工作中的细节,觉得一些小的差错无关紧要,却没有

意识到在财会工作中,每一个小错误都可能像蝴蝶效应一样引发一系列严重的后果。这种疏忽导致错误频繁发生,不仅降低了工作效率,因为需要花费更多的时间去修正错误,而且严重影响了工作质量,给企业的财务管理带来极大的风险。

本研究通过大量深入细致的调查来收集数据。这个调查过程涵盖了不同规模、不同行业的企业中的财会人员,确保样本具有广泛的代表性。在收集到丰富的数据之后,运用科学的分析方法,包括但不限于统计分析、相关性分析等。通过这些严谨的研究步骤,发现财会人员的责任心与工作绩效呈现出显著的正相关关系。这一研究结果有力地验证了现有文献中关于责任心与工作绩效关系的结论,同时也进一步表明了责任心在财会工作这个特殊领域中具有不可替代的重要性。它不仅仅关乎着财会人员自身的职业发展,更与企业的稳定运营和健康发展息息相关。

2.2 个性特质与职业满意度的关系

抗压能力是影响职业满意度的重要因素。如今职场竞争激烈,财会人员面临诸多压力。经济环境不断变化,财务法规、准则频繁更新,要求他们持续学习;财务工作的时效性强,像报表编制、纳税申报等任务都有严格时间限制,这让他们压力倍增。本研究经过深入的调查和分析发现,有相当一部分财会人员在这种高压的工作环境下,职业满意度处于较低的水平。这一结果与现有的众多研究成果是相吻合的。当财会人员长期处于这种高压状态时,就很容易产生职业倦怠现象。他们会逐渐失去对工作的热情,每天只是机械地完成任务,而难以从工作中获得成就感。这种缺乏成就感的状态,会进一步降低他们对职业的满意度。例如,那些负责大型企业财务报表合并工作的人员,在编制报表的高峰期,经常需要加班加点。长时间的工作使得他们精神高度紧张,身体和心理都承受着巨大的负担。随着时间的推移,这种

疲惫和压力会让他们对原本充满专业性和挑战性的工作产生厌烦情绪。他们开始觉得工作只是一种负担，而不再是实现自我价值的途径。而优化个性测评工具，对于提升财会人员的职业满意度有着积极的意义。通过这一工具，企业能够深入了解员工的抗压能力。对于那些抗压能力较弱的员工，企业可以为他们专门安排压力管理培训课程。在这些课程中，员工可以学习到各种应对压力的技巧，例如如何进行有效的时间管理，如何调整心态以更好地面对工作中的挑战等。同时，企业还能够根据测评结果，更加合理地分配工作任务。将不同难度和紧急程度的工作分配给抗压能力相匹配的员工，这样既能保证工作的高效完成，又能避免员工因压力过大而产生职业倦怠。此外，依据测评结果科学地配置岗位也是非常重要的。将员工安排到能够更好发挥其自身优势的岗位上，他们能够在工作中更加得心应手，从而增强职业认同感，进而提升职业满意度。这不仅有助于员工个人的职业发展，对于企业来说，也能够提高整体的工作效率和员工的稳定性。

3 建议

1. 针对第一条个性特质与工作绩效的关系一处意见，根据研究发现责任心是一项重要指标会计工作要求对细节和准确性的要求要求极高这同样反映了对会计人责任心的要求，因此从即将步入会计行业的毕业生的角度来看，他们即将踏入一个充满挑战和责任领域。在学校里所学到的会计知识，只是踏入这个行业的基础，而责任心才是支撑他们在这个行业长远发展的关键因素。所以，在毕业之前，就应该树立起高度的责任心意识。对于那些还在上学期间的会计专业学生，他们正处于知识积累和职业素养养成的重要阶段。这个时期的学生，不仅要专注于专业课的学习，还要意识到责任心的重要性。学校应当在专业课之余，积极开展与责任心相关的辅导课。通过系统的课程设置，讲述责任心在会计工作中的具体体现，

如严谨对待每一次作业中的会计分录编制，像对待真实的账目一样认真，让学生们深刻理解在会计工作中，哪怕是一个小数点的错误都可能引发严重的后果。通过这样的方式，将责任心重要性深深地烙印在学生的心里，使他们在未来的职业生涯中，能够时刻以高度的责任心对待工作。而对于已经从事会计工作的人员来说，持续的培训也是必不可少的。这种培训不能仅仅局限于专业技能的提升，还要加入职业道德方面的相关培训。在会计工作中，专业技能固然重要，但职业道德是确保工作质量的底线。只有将专业技能与职业道德相结合，才能全面提高工作人员的素质。当工作人员的素质提高后，工作绩效自然会得到提升。例如，一个具有高度责任心和良好职业道德的会计人员，会严格遵守会计准则，认真核对每一笔账目，从而避免会计舞弊等严重错误的发生。这不仅有利于企业财务状况的健康稳定，也有助于整个会计行业的良性发展^[4]。

2. 针对第二条个性特质与职业满意度的关系提出建议，财会人的典型特征有严谨细致：偏好规则、流程、数据准确性（适合核算、审计等岗位），风险规避：倾向于稳定性与可控性（适合内控、合规领域），逻辑性强：擅长分析数据与解决问题（适合财务分析、预算管理），内向务实：偏好独立工作或团队协作（适合税务、报表编制）。其中高严谨性+内向型优先选择审计、税务、财务会计等标准化程度高的岗位避免需要频繁社交或灵活应变的领域（如财务BP、投融资），而高开放性+外向型转向财务分析、战略财务、咨询等需要创新与沟通的岗位可考取CMA、CFA等证书，拓宽职业边界。

对于提升职业满意度的关键策略：1. 克服职业倦怠建议主动学习自动化工具（如RPA、Power BI），减少低效劳动，申请轮岗或参与跨部门项目（如业财融合），增加新鲜感。2. 平衡稳定性与成长性建议设定阶段性目标：如

3年考完CPA，5年转型管理岗，在稳定岗位中寻找增量价值（如优化流程、提出成本节约方案）。3. 处理高压与责任风险建议通过冥想、运动等方式释放压力。建立检查清单与双重复核习惯，降低差错率4. 增强职业认同感建议：主动用数据驱动业务决策（如分析报告影响管理层策略），参与行业社群（如ACCA论坛），与同行交流前沿实践。对于关键心态调整，财会人应接受职业的“慢热”属性：财会行业经验积累比短期回报更重要找到工作之外的成就感：通过副业（如财税自媒体）、志愿活动等平衡工作压力。财会人员应基于个性选择细分方向，通过技能升级、主动沟通和目标管理提升满意度。记住：“账本之外，还有人生”——在严谨的数字中，找到属于自己的节奏与价值^[5]。

总结

本研究通过个性测评工具分析了财会人员的个性特征，发现其在责任心和细致性方面表现良好，但抗压能力和沟通能力有待提升。结合文献和数据分析，建议企业在财会人员选拔中注重责任心，在培训中加强抗压和沟通能力的专项训练。未来研究将通过更加细致入微的方法和角度来探索个性特质与职业发展的深层关系。未来研究将进一步细化财会人员个性特质的测量维度，采用纵向追踪设计考察个性特征与职业发展轨迹的动态关联。在研究方法上，将结合行为实验与神经科学技术，探究财会人员在高压情境下的认知神经机制。同时，建议行业建立财会人员心理健康监测体系，将抗压训练纳入继续教育必修模块，并开发针对性的沟通技能模拟训练系统。企业人力资源部门可参考本研究构建财会岗位的胜任力模型，在绩效考核中增设心理韧性指标。

参考文献

- [1]谢君萍. 会计职业道德失范的心理学分析及防范措施[J]. 企业经济, 2007, (06): 184-186.
- [2]邓雅. 会计职业道德的失范与重塑[J]. 全国商情, 2016, (09): 110-111.
- [3]李鹏, 李勇. 会计人员职业道德教育融入人才培养路径[J]. 新会计, 2024, (09): 21-24.
- [4]赵建新. 会计职业道德教育与职业教育融合研究[J]. 新会计, 2024, (09): 25-28.
- [5]张鹏凯. 会计职业道德及诚信建设研究[J]. 西部财会, 2024, (09): 39-41.