

Мухаммад Субхан, Суянто Суянто

Посередницька роль факторів стресу на роботі у взаємозв'язку між діяльністю аудитора з обміну знаннями та задоволеністю роботою в малих аудиторських фірмах Індонезії

Аудиторські компанії заохочують своїх працівників проводити дистанційні перевірки під час пандемії COVID-19. Тому аудитори малих аудиторських фірм обмінюються своїми навичками, точками зору та досвідом через інтернет-форуми. Мета цього дослідження – встановити, як діяльність аудиторів з обміну знаннями через спільноту соціальних мереж на основі стандарту взаємності може запобігти стресу, спричиненому стресовими факторами на роботі, які впливають на їхню задоволеність роботою. Взаємозв'язок між діяльністю з обміну знаннями, факторами стресу на роботі та задоволеністю роботою досліджувався з використанням методу моделювання структурних рівнянь з найменшими квадратами (PLS-SEM). В опитуванні взяв участь 151 аудитор з 27 малих індонезійських аудиторських фірм. Результати показали, що активна участь у діяльності з обміну знаннями через групи в соціальних мережах підвищує мотивацію аудиторів, стимулюючи позитивні емоції під час зіткнення з робочим конфліктом ($\beta = 0,334$, $p < 0,001$) і знижуючи негативні емоції під час зіткнення з неоднозначністю роботи ($\beta = -0,407$, $p < 0,001$) та перевантаженням на роботі ($\beta = -0,372$, $p < 0,001$). Однак лише зведення до мінімуму негативних відчуттів невизначеності в роботі ($\beta = -0,331$, $p < 0,001$) і перевантаження роботою ($\beta = -0,277$, $p < 0,001$) може покращити задоволеність. Крім того, неоднозначність роботи ($\beta = 0,135$, $p < 0,001$) і перевантаження ($\beta = 0,103$, $p < 0,01$) повністю опосередковують зв'язок між діяльністю з обміну знаннями та задоволеністю роботою аудитора. Аудитори встановлюють норму взаємності в соціальних мережах, ділячись своїми знаннями та досвідом з іншими. У результаті аудитор може зменшити негативні емоції при зіткненні з перешкодами, що викликають стрес, тим самим підвищуючи задоволеність роботою.

Ключові слова: перешкода, що викликає стрес, задоволеність роботою, обмін знаннями, неоднозначність роботи, перевантаження роботою

Класифікація JEL: J23, J28, M42



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.