

POJAV SPLETNEGA POSTOPANJA MED ZAPOSLENIMI V SLOVENIJI: KAKO RAZLIČNI DEJAVNIKI VPLIVAJO NA POGOSTOST IN RAZGIBANOST SPLETNEGA POSTOPANJA PRI ZAPOSLENIH V SLOVENIJI

Anže Dejak, Kristina Ferjančič, Žiga Kovačič, Vika Novak in Eva Boštjančič

Povzetek: Tehnološki napredek je k delovanju organizacij prinesel potrebo po nenehni uporabi interneta na delovnih mestih, kar poleg prednosti prinaša tudi izzive. Vse pogostejši je pojav spletnega postopanja, tj. da zaposleni v delovnem času uporabljajo internet in mobilne aplikacije za dejavnosti, ki z delom niso povezane. V Sloveniji je pojav spletnega postopanja še neraziskan, zato smo v naši raziskavi želeli ugotoviti, koliko in v kakšni obliki je spletno postopanje razširjeno med zaposlenimi ter kateri objektivni in subjektivni dejavniki vplivajo nanj. V raziskavi je sodelovalo 239 zaposlenih (od tega 144 žensk), povprečne starosti 36,33 let ($SD = 10,96$ let). Udeleženci so izpolnili prirejen vprašalnik Samoocene pogostosti spletnega postopanja, ki smo mu dodali demografske podatke ter izbrane dejavnike dela in subjektivne dejavnike. Ugotovili smo, da je spletno postopanje med zaposlenimi v Sloveniji zelo razširjeno, predvsem v obliki prebiranja in pošiljanja zasebne e-pošte, klepetanja na mobilnih aplikacijah in ogledovanja krajših video posnetkov. S pogostostjo spletnega postopanja se pomembno pozitivno povezuje zaznan vpliv slednjega na delo in pozitivno etično stališče do le-tega. Odkrili smo tudi pomembne razlike glede na spol, starost in zaposlitveni sektor udeležencev pri našem vzorcu.

Ključne besede: spletno postopanje, zasebna raba interneta, pogostost spletnega postopanja, raznolikost spletnega postopanja, dejavniki spletnega postopanja

UVOD

Integracija elektronskih naprav v delovno okolje je s seboj prinesla nove izzive, med katerimi je tudi nenehna povezanost z internetom. Sem spadajo tudi dnevne zlorabe interneta, med katere raziskovalci (Whitty in Carr, 2006) uvrščajo spletno postopanje oziroma rabo spleta na delovnem mestu v zasebne namene. Kljub temu pa na področju spletnega postopanja na ravni Slovenije in Evropske unije ni obstoječe zakonodaje. V Sloveniji je pojav spletnega postopanja še neraziskan, zato smo se s pričujočo raziskavo odločili raziskati, kako razširjen je navedeni pojav pri nas in kateri so tisti objektivni in subjektivni dejavniki, ki vplivajo na povečano pripravljenost k tovrstnemu vedenju.

Spletno postopanje je vse bolj razširjen pojav in zato postaja nujen predmet obravnave, saj predstavlja resen problem pri uspešnem delovanju organizacij. Pri oblikovanju naše raziskave smo se naslonili na raziskavo, ki jo je W. Hernández-Castro (2016) izvedla pri zaposlenih v Združenih državah Amerike v javnem sektorju. V ta namen smo prevedli in preoblikovali Vprašalnik samoocene pogostosti spletnega postopanja, ki ga je avtorica uporabila v svoji raziskavi. Za razliko od omenjene avtorice pa nismo raziskovali, kako pogostost in čas spletnega postopanja vplivata na zaznano etičnost, temveč smo etično stališče obravnavali kot enega izmed več subjektivnih dejavnikov, ki na podlagi dosedanjih raziskav pomembno vplivajo na povečano aktivnost spletnega postopanja.

Spletno postopanje na delovnem mestu

Vse večji problem številnih organizacij z vidika produktivnosti njihovih zaposlenih postaja spletno postopanje. Kuschnaroff in F. O. Bayma (2014) definirata spletno postopanje kot zasebno rabo informacijske tehnologije na delovnem mestu, Bock in Ho (2009) pa kot uporabo interneta in mobilnih tehnologij med delovnim časom v zasebne namene. Manjša produktivnost zaposlenih na račun spletnega postopanja lahko organizacijam s finančnega vidika predstavlja veliko izgubo (Blanchard in Henle, 2008a; Davis, Flett in Besser, 2002; Lim, 2002; Phillips in Reddie, 2007; Websense, 2006), poleg tega pa je posledica zasebne rabe spleta na delovnem mestu lahko tudi potencialna škoda, ki jo tovrstna raba pusti na službeni tehnologiji (npr. računalniški virusi in, posledično, upad hitrosti procesiranja podatkov) (Chen, Chen in Yang, 2008; Everton, Mastrangelo in Jolton, 2005). P. R. Johnson in C. Rawlins (2008) trdita, da lahko zaradi posledic nepravilne rabe službene informacijske tehnologije in spletnega postopanja pride do sesutja informacijskih sistemov organizacije.

Zaradi višje konkurenčnosti, hitrejšega in manj finančno zahtevnega doseganja ciljev organizacije danes pogosteje uporabljajo sodobno informacijsko tehnologijo. Ta vpliva tako na spremembe delovnih mest, kot tudi na spremembe v opravljanju delovnih zadolžitev. Številne organizacije namreč svoje zaposlene opremijo s tehnološkimi produkti, rezultat tega pa je lahko tudi bolj fleksibilno opravljanje delovnih nalog (npr. od doma). Temu fenomenu rečemo razširjeno delo, pri njem pa je meja med delom in prostim časom zabrisana, kar ustvari pogoje za spletno postopanje (O'Neill, Hambley in Chatellier, 2014). Nasprotno pa se namesto spletnega postopanja lahko pojavi pretirano preverjanje sporočil preko računalnikov in mobilnih telefonov izven delovnega časa zaradi strahu, da bo posameznik spregledal pomembne novice v zvezi z delom, kar se lahko odraža v povečani anksioznosti zaposlenih.

Nekatere raziskave kažejo na obstoječe pozitivne učinke spletnega postopanja, saj naj bi ukvarjanje s krajšimi nalogami, ki niso povezane z delom, zmanjšalo verjetnost izčrpanosti, dolgčasa ali stresa. Obenem naj bi se krajše, z delom nepovezane dejavnosti odražale v večjem zadovoljstvu in ustvarjalnosti pri delu (Eastin, Glynn in Griffiths, 2007; Oravec, 2002; Reinecke, 2009; Stanton, 2002). J. Vitak, J. Crouse in LaRose (2011) ugotavljajo, da ima lahko spletno postopanje na delovnih mestih, ki od zaposlenih zahtevajo bodisi visoko ustvarjalnost bodisi bolj monotono delo, pozitivne učinke v smislu večje ustvarjalnosti in preprečevanja dolgčasa zaposlenih.

Postopanje na delovnem mestu kot posledica implementacije novih tehnologij ni nov pojav. Kljub doprinosu, ki ga imajo nove tehnologije za podjetja, se z njihovo uporabo pojavijo tudi problemi, kot sta npr. seznanitev zaposlenih z novimi načini dela in vpliv na produktivnost zaposlenih. Podobno kot danes spletno postopanje vpliva na produktivnost zaposlenih, je v poznih 70-ih letih prejšnjega stoletja vir postopanja predstavljal telefon. V organizacijah je pomenil novost, ki so jo zaposleni uporabljali za zasebno rabo (Katz, 2014).

Kaj vpliva na pojav spletnega postopanja? Garrett in Danziger (2008a) sta na vzorcu zaposlenih v ZDA ugotovila, da zaznana avtonomija na delovnem mestu, poklicni status, prihodek, izobrazba in spol pomembno napovedujejo spletno postopanje. J. Vitak idr. (2011) pa so zasnovali raziskavo, v kateri so preverjali, kako različni dejavniki (spol, starost, rasa, zadovoljstvo z delom, lokus kontrole zaposlenih, zaznana učinkovitost uporabe interneta za opravljanje delovnih nalog, rutinsko delo, repetitivno delo in zahtevana ustvarjalnost pri delu) vplivajo na pogostost in raznolikost spletnega postopanja. Kot napovedniki pogostosti spletnega postopanja so se izkazale zaznana učinkovitost rabe interneta za opravljanje delovnih nalog, rutinskost in repetitivnost dela. Kot napovedniki raznolikosti spletnega postopanja pa so se izkazali rutinskost dela in zahtevana ustvarjalnost pri delu. Rezultati njihove študije so odkrili

pomembno negativno povezanost med zunanjim lokusom kontrole in pogostostjo spletnega postopanja, čeprav so avtorji predpostavili nasprotno. Zadovoljstvo pri delu in pogostostjo ter raznolikostjo spletnega postopanja se niso pomembno povezovali. Izkazalo se je, da se mlajši moški in zaposleni, ki pripadajo etničnim manjšinam, bolj verjetno poslužujejo spletnega postopanja.

Dosedanje raziskave na področju spletnega postopanja na delovnem mestu

Z ozaveščanjem problema spletnega postopanja, ki ga le-to lahko predstavlja za organizacije, se je pojavila potreba po raziskovanju na tem področju, z namenom večjega nadzora nad potencialnimi negativnimi posledicami spletnega postopanja. V preteklem desetletju je predvsem v prostoru ZDA bilo izvedenih nekaj raziskav, ki so raziskovale njegovo razširjenost, stališča zaposlenih do spletnega postopanja, potencialne dejavnike, ki nanj vplivajo in zaznana etično spornost spletnega postopanja s strani zaposlenih.

Kuschnaroff in F. O. Bayma (2014) sta v svoji raziskavi ugotovila, da kar 79,9 % zaposlenim organizacije priskrbijo sredstva za dostop do informacijskih tehnologij. Od tega je elektronske naprave (npr. prenosni računalnik) za potrebe dela dobil večji delež moških kot žensk. Skoraj vsi moški, ki so jim organizacije priskrbele elektronske naprave, so poročali, da dostopajo do interneta za namene dela tudi med vikendi, pri ženskah pa je bil ta odstotek bistveno manjši (21 %). Avtorja raziskave razliko razlagata s tem, da naj bi ženske doma opravljale več opravil in se posledično izven delovnega časa manj ukvarjajo s službenimi zadevami. Kar 79 % udeležencev v raziskavi je poročalo o zaznanem porastu učinkovitosti pri delu, potem ko so njihove organizacije začele uporabljati informacijsko tehnologijo in internet. Obenem jih je kar 80,6 % poročalo o sočasnem porastu ur dela v dnevu. Večini (86,3 %) udeležencev se je zdelo pomembno, da organizacija nadzoruje spletno postopanje njenih zaposlenih med delom, več kot tri četrtine pa se jih je strinjalo, da bi morala organizacija sankcionirati spletno postopanje. Številni udeleženci v raziskavi so ocenili uporabo spleta na delovnem mestu kot tvegano z vidika možne škode, ki jo ta lahko povzroči informacijskemu sistemu njihove organizacije. Zanimivo pa je, da rezultati raziskave niso pokazali statistično pomembne razlike v stališčih do spletnega postopanja med udeleženci, ki so v preteklosti že spletno postopali, in tistimi, ki tega še niso počeli. Oboji so pretežno mnenja, da je spletno postopanje za organizacijo lahko tvegano, čeprav menijo, da je uporaba informacijske tehnologije v organizaciji prinesla številne izboljšave.

O'Neill, L. A. Hambley in A. Berchovich (2014) so v svoji raziskavi poleg osebnostnih lastnosti kot potencialne dejavnike, ki bi lahko vplivali na spletno postopanje, preverjali tudi zadovoljstvo pri delu, prokrastinacijo pri delu in zaznano učinkovitost dela. Ugotovili so pozitivno povezavo med pogostostjo spletnega postopanja in prokrastinacijo pri delu ter negativno povezavo med zaznano učinkovitostjo zaposlenih in zadovoljstvom pri delu. Osebnostne lastnosti v povezavi s spletnim postopanjem so raziskovali tudi avtorji O'Neill, L. A. Hambley in G. S. Chatellier (2014), pri čemer so bili pomembni napovedniki pogostosti spletnega postopanja odkritost, prokrastinacija zaposlenih, redna komunikacija zaposlenih z nadrejenimi in samokontrola udeležencev (preko vpliva vestnosti). Odkrili so tudi negativno povezanost zavzetosti pri delu in pogostosti spletnega postopanja.

Pretekle raziskave so pokazale, da je uporaba informacijskih tehnologij za zasebne namene na delovnem mestu odvisna tudi od demografskih dejavnikov, kot so spol, starost in stopnja izobrazbe (Weatherbee, 2010). Starejši delavci naj bi bili bolj etični pri delu (Morris in Venkatesh, 2000), kar zadeva uporabo informacijske tehnologije, pa naj bi se mlajši delavci vedli manj etično (Zhang, 2005). C. A. Henle in A. L. Blanchard (2008b) sta v raziskavi na študentih, ki so že zaposleni, ugotovili, da moški pogosteje spletno postopajo na delovnem mestu kot ženske, mlajši moški pa pogosteje kot starejši moški. O spletnem postopanju se pretežno govori kot o problemu zaposlenih na nižjih položajih, nad katerimi je treba zaradi tega vršiti nadzor. Garret in Danziger (2008b) sta raziskala, ali sta položaj v organizaciji in pogostost spletnega postopanja povezana. Avtorja sta predpostavila, da se položaj v organizacijah, stopnja samostojnosti pri delu, dohodek in stopnja izobrazbe zaposlenih pozitivno povezujejo s pogostostjo spletnega postopanja. Rezultati raziskave so potrdili njune hipoteze, torej da položaj v organizacijah, stopnja samostojnosti, dohodek in stopnja izobrazbe pomembno napovedujejo količino spletnega postopanja. Hkrati so rezultati pokazali, da moški pogosteje uporabljajo internet na delovnem mestu za prostočasne aktivnosti, razlika med spoloma pa ni prisotna, kadar gre za uporabo interneta za opravila, ki niso povezana z delom (npr. komunikacija v zvezi s vsakdanjimi opravili).

W. Hernández-Castro (2016) je v svoji raziskavi ugotavljala, v kolikšni meri se zaposleni v javnem sektorju poslužujejo spletnega postopanja. Zanimalo jo je, i.) kakšna je samoocena in ocena sodelavcev udeležencev o pogostosti in času, ki ga porabijo za spletno postopanje na delovnem mestu, ii.) v kolikšni meri udeleženci ocenjujejo spletno postopanje kot etično sporno, iii.) ali mere količine spletnega postopanja (pogostost in čas, ki ga porabijo) vplivajo na zaznavo spletnega postopanja kot etično spornega in iv.) kako na količino spletnega postopanja vplivajo demografske spremenljivke (spol, starost, stopnja izobrazbe, status v

organizaciji in leta delovne dobe). Vprašalnik je vseboval 20 najpogostejših oblik spletnega postopanja, pri katerih so udeleženci na 7-stopenjski Likertovi lestvici ocenjevali, kako pogosto, koliko časa in kako etična se jim zdi posamezna oblika spletnega postopanja. Na lestvici pogostosti uporabe so ocenjevali tudi sodelavce. Rezultati so pokazali, da udeleženci ocenjujejo pogostost in čas, ki ga njihovi sodelavci porabijo za spletno postopanje, bistveno višje kot pri sebi. Izkazalo se je tudi, da sta pogostost spletnega postopanja in čas, ki ga zaposleni porabijo za spletno postopanje, pomembna napovednika zaznane etične spornosti slednjega, povezava med njimi pa je bila negativna. Obenem je avtorica ugotovila, da moški pogosteje postopajo od žensk in da zaposleni na višjih položajih v organizaciji pomembno pogosteje spletno postopajo kot tisti na nižjih položajih. Udeleženci so tudi ocenili, da njihovi sodelavci porabijo več časa za spletno postopanje kot sodelavke.

Vloga naše raziskave v Sloveniji in raziskovalni problem

Kljub razmeroma velikemu številu raziskav na področju spletnega postopanja na delovnem mestu v svetu pa je razmeroma majhen delež le-teh izveden v prostoru Evropske unije. Poskušali smo delno replicirati raziskavo, ki jo je izvedla W. Hernández-Castro (2016), o razširjenosti, vplivu demografskih dejavnikov in izbranih subjektivnih dejavnikov spletnega postopanja s strani zaposlenih (po zgledu J. Vitak idr., 2011), s čimer je naša raziskava prva na tem področju v slovenskem prostoru. S poznavanjem dejavnikov, ki vplivajo na spletno postopanje, bo možen večji nadzor nad to problematiko.

Glavni namen naše raziskave je bil čim širše raziskati, do katere mere je spletno postopanje prisotno pri zaposlenih v Sloveniji. Pri tem smo se osredotočili na meri pogostosti in raznolikosti (tj. uporaba različnih spletnih aktivnosti) spletnega postopanja med zaposlenimi ter ju primerjali z demografskimi podatki (spol, starost, izobrazba), dejavniki dela (zaposlitveni sektor, položaj v organizaciji, prisotnost spletnih blokad) in subjektivnimi dejavniki (tj. zadovoljstvo z delom, lokus kontrole, zaznana rutinskost/razgibanost delovnih nalog in etično stališče do spletnega postopanja). Zanimalo nas je tudi, če in kako blokade določenih spletnih vsebin in položaj v organizaciji (tj. podrejeni in nadrejeni) vplivajo na nagnjenost k spletnemu postopanju. V ta namen smo oblikovali naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako pogosto je spletno postopanje med zaposlenimi v Sloveniji?
2. Katere so najpogostejše aktivnosti pri spletnem postopanju zaposlenih v Sloveniji?
3. Ali prihaja do pomembnih razlik v pogostosti in raznolikosti spletnega postopanja glede na (a) spol, (b) starost, (c) stopnjo izobrazbe, (d) zaposlitveni sektor, (e) položaj v organizaciji in (f) prisotnost blokad določenih spletnih vsebin na delovnem mestu?

4. Kako se različni subjektivni dejavniki, povezani z delom (splošno zadovoljstvo z delom, lokus kontrole, zaznana razgibanost delovnih nalog, zaznan vpliv na delo in zaznana etičnost spletnega postopanja), povezujejo s pogostostjo spletnega postopanja?

METODA

Udeleženci

Uporabljeni vprašalnik je rešilo 304 zaposlenih, vendar smo odgovore nekaterih izločili zaradi prevelike količine manjkajočih podatkov. Od preostalih 241 udeležencev smo izločili dva udeležence, saj je bil eden študent, drugi pa edini udeleženec, ki je označil, da ima nižjo izobrazbo. Končno število udeležencev v našem vzorcu je bilo 239, od tega je bilo 144 žensk (60 %). Udeleženci so bili stari med 17 in 64 let s povprečno starostjo 36,33 let ($SD = 10,96$ let). V raziskavi je sodelovalo 15 % udeležencev s srednješolsko izobrazbo, 33 % udeležencev z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo in 52 % udeležencev z magistrsko ali doktorsko izobrazbo. Izmed vseh udeležencev jih je bilo zaposlenih v zasebnem sektorju 123 (51 %). V raziskavi je sodelovalo 49 % podrejenih in 6 % nadrejenih, 38 % udeležencev je imelo na delovnem mestu tako nadrejene kot podrejene zaposlene, 7 % udeležencev pa se ni umestilo v nobeno od teh skupin. Omejen dostop do spletnih vsebin (spletne blokade) na delovnem mestu je imelo 29 % udeležencev.

Pripomočki

V namen raziskave smo sestavili vprašalnik *Zasebna uporaba spleta na delovnem mestu pri zaposlenih v Sloveniji - ZUSZ (Priloga 1)*, ki je sestavljen iz štirih delov:

(1) Prvi del sestavljajo štiri neodvisna vprašanja o delovnem mestu v povezavi s spletnim postopanjem, in sicer: (a) presejalno vprašanje o samozaznavi pogostosti spletnega postopanja, (b) sektor zaposlenosti (javni/zasebni), (c) položaj v organizaciji (nadrejeni/oboje/podrejeni/nič od navedenega) in (d) prisotnost/odsotnost spletnih blokad na delovnem mestu.

(2) Drugi del vključuje vprašalnik *Samoocene pogostosti spletnega postopanja* (SCAF; Hernández-Castro, 2016), ki je sestavljen iz 20 različnih aktivnosti spletnega postopanja. Izvorno različico SCAF-a smo zaradi lažjega razumevanja v slovenskem prostoru preoblikovali, tako da smo dodali primere pri vsaki aktivnosti, dve postavki z originalnega vprašalnika združili v eno (*Urejam svojo spletno stran oz. profil na družbenih omrežjih.*) in

dodali dodali pet novih postavk (*Obiskujem tematske spletne strani z novicami estradnikov ali nasveti za vsakdanje življenje.*, *Igram igre na mobilnih aplikacijah.*, *Spremljam forume.*, *Gledam oddaje ali serije na spletu.* in *Ogledujem si nepremičnine*). V tem delu so udeleženci na 7-stopenjski Likertovi lestvici (1 - nikoli, 2 - enkrat na mesec, 3 - vsak drugi teden, 4 - enkrat na teden, 5 - večkrat na teden, 6 - enkrat na dan, 7 - večkrat na dan) ocenjevali, kako pogosto izvajajo vsako od 24 spletnih aktivnosti na delovnem mestu. Koeficient zanesljivosti merskega konstrukta na našem vzorcu ($N = 239$) je znašal $\alpha = ,836$.

(3) V tretjem delu smo s pomočjo semantičnih diferencialov merili pet subjektivnih dejavnikov, ki na podlagi predhodnih raziskav vplivajo na povečano pripravljenost k izvajanju spletnega postopanja: zaznan vpliv spletnega postopanja na delo, zadovoljstvo z delom, lokus kontrole pri delu, zaznana monotonost/razgibanost delovnih nalog in metaperceptivno vprašanje etičnega stališča do spletnega postopanja. Drugače kot J. Vitak idr. (2011), ki so merili vpliv uporabe digitalne tehnologije na delo zaposlenih, smo v naši raziskavi merili, ali udeleženci zaznavajo, da spletno postopanje vpliva na njihovo delo. Udeleženci so pri vsakem dejavniku s pomočjo drsnika z vrednostmi od 1 do 100 označili, kje med poloma se nahajajo.

(4) V zadnjem delu so udeleženci podali še svoje demografske podatke, tj. spol, starost in najvišje doseženo stopnjo izobrazbe. Demografske podatke so udeleženci izpolnili nazadnje, saj smo jih na tak način želeli motivirati za reševanje predhodnih delov vprašalnika.

Postopek

Najprej smo oblikovali vprašalnik, s katerim smo želeli preveriti pogostost in raznolikost uporabe spleta za zasebno rabo na delovnem mestu. Vprašalnik smo prenesli v spletno obliko ankete na platformi 1KA, ki so jo udeleženci izpolnjevali v časovnem razponu od 7. novembra do 15. decembra 2019. Udeležence smo zbrali po metodi snežne kepe. Povezavo do spletne ankete smo posredovali zaposlenim znancem, družinskim članom in prijateljem, in sicer preko e-pošte in aplikacije za mobilno sporočanje Messenger, ter jih prosili, da vprašalnik delijo naprej (npr. svojim kolegom v podjetju, na občini, v šolah, v zdravstvu). Spletno anketo smo objavili tudi na družbenih omrežjih (Facebook in Instagram) in na spletni strani Psihologija dela.

V nagovoru smo bralce prosili, da sodelujejo v naši raziskavi in jim v zameno ponudili povratne informacije o skupinskih rezultatih raziskave. Udeležencem smo zagotovili, da njihova identiteta ne bo razkrita, saj bodo vidni le skupinski rezultati. Z nadaljevanjem izpolnjevanja ankete so soglašali s pogoji raziskave, tj. da bodo skupinski rezultati javno objavljeni. Reševanje vprašalnika je v povprečju trajalo od 4 do 5 minut. Vprašalnik smo

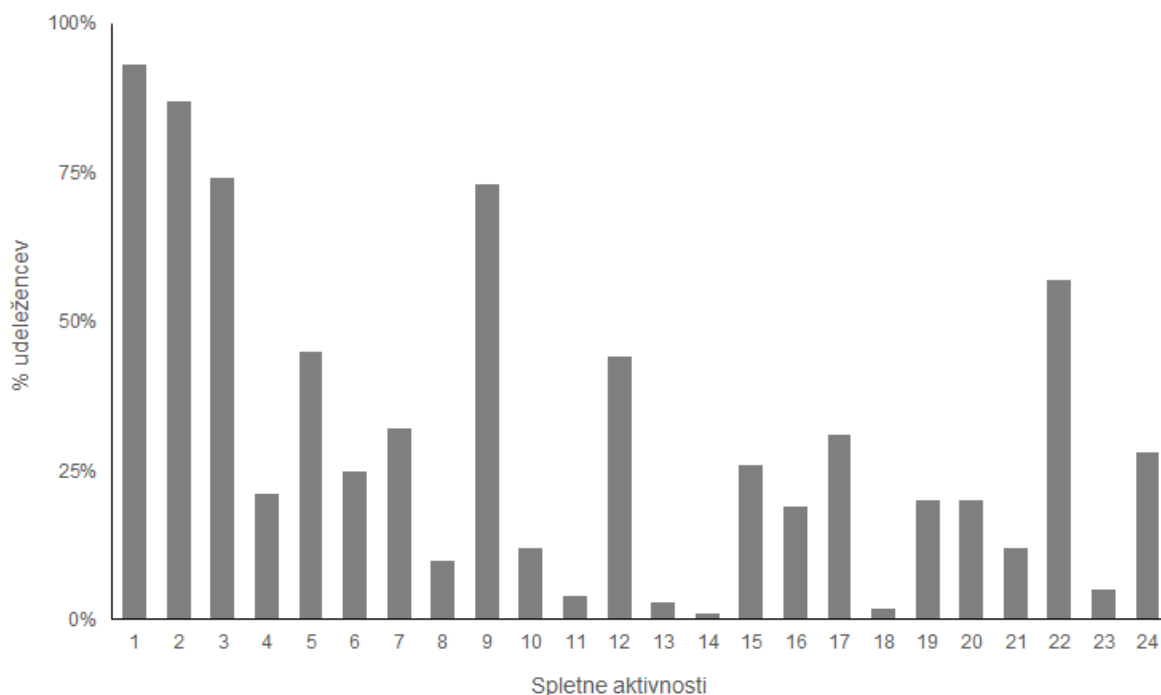
razdelili na strani glede na dele vprašalnika, pri tem pa smo drugi del, tj. 24 postavk o različnih spletnih aktivnostih, razdelili na 3 strani, s čimer smo želeli ohraniti motiviranost udeležencev pri reševanju vprašalnika.

Dobljene podatke smo analizirali s programi Microsoft Excel, RStudio in SPSS. Za preverjanje raziskovalnih vprašanj smo na urejenih podatkih izvedli: analizo opisne statistike (raziskovalni vprašanji 1 in 2), neparametrična preizkusa, tj. Mann-Whitneyev U test in Kruskal-Wallisov H test, ter meri velikosti učinka, η^2 in ε^2 (raziskovalno vprašanje 3), in izračunali Spearmanov korelacijski koeficient kot mero povezanosti (raziskovalno vprašanje 4).

REZULTATI

Pregled spletnega postopanja med zaposlenimi v Sloveniji (raziskovalni vprašanji 1 in 2)

V okviru prvega raziskovalnega vprašanja smo želeli ugotoviti pojavnost spletnega postopanja med slovenskimi zaposlenimi ($N = 239$). Na presejalno vprašanje, tj. v kolikšni meri udeleženci postopajo po spletu, je največ udeležencev (26,8 %) odgovorilo, da spletno postopajo dnevno, sledijo jim tisti, ki redko spletno postopajo (24,3 %). Ostali udeleženci so izbrali odgovore včasih (18,0 %), občasno (14,2 %) in pogosto (13,4 %). Odgovor “nikoli” je podalo 8 udeležencev (3,3 %), med katerimi sta bila zgolj dva udeleženca, ki sta tudi na Vprašalniku samoocene spletnega postopanja pri vseh 24-ih spletnih aktivnostih dosledno odgovarjala z “nikoli”. Za boljši vpogled v to, koliko odstotkov zaposlenih v Sloveniji izvaja posamezne spletne aktivnosti med delovnim časom, prilagamo spodnji graf (*Slika 1*).



Slika 1. Prikaz odstotkov zaposlenih, ki izvajajo določeno spletno aktivnost med delovnim časom.

Legenda:

| | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| P1 (branje zasebne e-pošte) | P9 (klepet na mobilnih aplikacijah) | P17 (iskanje zaposlitve) |
| P2 (pošiljanje zasebne e-pošte) | P10 (mobilne igre) | P18 (spletne igre na srečo) |
| P3 (dnevne novice) | P11 (spletne klepetalnice) | P19 (blogi) |
| P4 (tematske spletne strani) | P12 (načrtovanje potovanj) | P20 (forumi) |
| P5 (spletni bančni računi) | P13 (spletne igre) | P21 (spletne oddaje in serije) |
| P6 (športne novice) | P14 (virtualne skupnosti) | P22 (krajši videoposnetki) |
| P7 (zasebno nakupovanje) | P15 (družbena omrežja) | P23 (pornografija) |
| P8 (delniške in investicijske strani) | P16 (prenos AV vsebin) | P24 (nepremičnine) |
| P25 (drugo) | | |

Največ zaposlenih, zajetih v našem vzorcu, na svojem delovnem mestu bere (92,9 %) in pošilja (86,6 %) zasebno e-pošto. Približno tri četrtine zaposlenih bere dnevne novice in klepeta na mobilnih aplikacijah (npr. Messenger, WhatsApp, Viber), več kot polovica pa si med delom ogleduje krajše videoposnetke. Najmanj udeležencev (0,8 %) je navajalo, da med delom obiskujejo virtualne skupnosti.

Manjši odstotek udeležencev (5,02 %) je izbral odgovor "drugo". Ti udeleženci so navedli bodisi aktivnosti, ki jih v vprašalniku nismo zajeli (preverjanje vremena, spremljanje objav prijateljev na družbenih omrežjih, poslušanje glasbe, gledanje zabavnih fotografij), bodisi so podali odgovore, ki so bili vsebinsko podobni navedenim aktivnostim (npr. so navajali uporabo različnih družbenih omrežij), štirje udeleženci pa ob oceni pogostosti niso navedli nobene druge

aktivnosti. Udeleženci navedene druge aktivnosti v povprečju izvajajo “večkrat na teden” ($M = 5,42$; $SD = 1,88$).

Razlike v pogostosti in raznolikosti spletnega postopanja med zaposlenimi (raziskovalno vprašanje 3)

Rezultati Shapiro-Wilkovega testa normalnosti so pokazali statistično pomembno odstopanje od normalnosti porazdelitev pri vseh navedenih spremenljivkah: pogostost ($W = 0,93$, $p < 0,001$), raznolikost ($W = 0,97$, $p < 0,001$), spol ($W = 0,62$, $p < 0,001$), starost ($W = 0,93$, $p < 0,001$), raven izobrazbe ($W = 0,75$, $p < 0,001$), sektor ($W = 0,64$, $p < 0,001$), položaj ($W = 0,83$, $p < 0,001$) in spletne blokade ($W = 0,57$, $p < 0,001$).

Zato smo za ugotavljanje pomembnosti razlik v pogostosti in raznolikosti spletnega postopanja med zaposlenimi glede na demografske spremenljivke in dejavnike dela uporabili Mann-Whitneyev U test (tj. za spol, sektor, prisotnost spletnih blokad) in Kruskal-Wallisov H test (tj. za starost, izobrazba, hierarhično mesto v organizaciji). Preverili smo tudi velikost učinka posameznih spremenljivk na pogostost in raznolikost spletnega postopanja pri zaposlenih v Sloveniji po formuli $\eta^2 = \frac{Z^2}{N-1}$ oz. $\varepsilon^2 = \frac{H}{(N^2-1)/(N+1)}$. Rezultate predstavljamo v Tabelah 1 - 6.

Razlike med spoloma

Tabela 1. Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: spol)

| | M | U | η^2 |
|-------------|------|----------|----------|
| pogostost | | | |
| moški | 1,15 | 4947,5** | 0,055 |
| ženske | 0,87 | | |
| raznolikost | | | |
| moški | 8,22 | 5443,0* | 0,030 |
| ženske | 6,93 | | |

Opombe. * $p < 0,01$; ** $p < 0,001$.

Rezultati v Tabeli 1 kažejo, da Slovenci v primerjavi s Slovenkami spletno postopajo pomembno pogosteje in uporabljajo bolj raznolike spletne aktivnosti. Spol ima srednje velik učinek na pogostost in majhen učinek na raznolikost spletnega postopanja.

Razlike glede na starost

V raziskavi smo zajeli zaposlene med 17. in 64. letom starosti. Udeležence smo v nadaljevanju zaradi lažje primerjave razdelili na pet starostnih skupin (prirejeno po Henle in Blanchard, 2008b). Prvo skupino sestavljajo udeleženci od 17 do 24 let ($M = 22,58$; $SD = 2,00$; 10,9 % vzorca), drugo 25 - 34 let ($M = 28,37$; $SD = 2,66$; 40,6 % vzorca), tretjo 35 - 44 let ($M = 39,58$; $SD = 2,74$; 21,8 % vzorca), četrto 45 - 54 let ($M = 48,93$; $SD = 2,87$; 18,8 % vzorca) in peto skupino 55 - 64 let ($M = 57,11$; $SD = 2,33$; 7,9 % vzorca).

Tabela 2. Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: starostna skupina)

| | M | $\chi^2(4, N = 239)$ | ε^2 |
|-------------|------|----------------------|-----------------|
| pogostost | | | |
| 17 - 24 let | 1,24 | 16,047* | 0,067 |
| 25 - 34 let | 1,08 | | |
| 35 - 44 let | 0,97 | | |
| 45 - 54 let | 0,72 | | |
| 55 - 64 let | 0,77 | | |
| raznolikost | | | |
| 17 - 24 let | 8,96 | 17,279* | 0,073 |
| 25 - 34 let | 8,08 | | |
| 35 - 44 let | 7,33 | | |
| 45 - 54 let | 5,93 | | |
| 55 - 64 let | 6,00 | | |

Opombe. * $p < 0,01$.

Starostne skupine se med seboj pomembno razlikujejo tako v pogostosti kot raznolikosti spletnega postopanja (glej Tabela 2), pri tem pa ima pripadnost starostni skupini srednje velik učinek na obe spremenljivki.

Za preverjanje razlik med posameznimi generacijami smo uporabili Bonferronijev post hoc test. Ta je pokazal, da posamezniki med 17. in 24. letom ($p = 0,015$) ter posamezniki med 25. in 34. letom ($p = 0,022$) pomembno pogosteje spletno postopajo od posameznikov med 45. in 54. letom starosti. Prav tako posamezniki med 17. in 24. letom ($p = 0,015$) ter posamezniki

med 25. in 34. letom ($p = 0,048$) uporabljajo bolj raznolike spletne aktivnosti kot posamezniki med 45. in 54. letom starosti.

Razlike glede na doseženo raven izobrazbe

Tabela 3. *Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: raven izobrazbe)*

| | M | $\chi^2(2, N = 239)$ | ε^2 |
|---------------|------|----------------------|-----------------|
| pogostost | | | |
| srednja | 1,16 | 3,551 | 0,015 |
| visoka | 1,03 | | |
| univerzitetna | 0,90 | | |
| raznolikost | | | |
| srednja | 8,80 | 5,351 | 0,022 |
| visoka | 7,59 | | |
| univerzitetna | 6,97 | | |

V Tabeli 3 povzemamo razlike med zaposlenimi z različnimi ravnmi dosežene izobrazbe. Med skupinami ne prihaja do pomembnih razlik niti v pogostosti niti v raznolikosti spletnega postopanja. Dosežena raven izobrazbe ima majhen učinek na pogostost in raznolikost spletnega postopanja.

Razlike glede na zaposlitveni sektor

Tabela 4. *Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: sektor)*

| | M | U | η^2 |
|-------------|------|----------|----------|
| pogostost | | | |
| javni | 0,81 | 5189,5** | 0,056 |
| zasebni | 1,14 | | |
| raznolikost | | | |
| javni | 6,53 | 5209,0** | 0,055 |
| zasebni | 8,30 | | |

Opombe. ** $p < 0,001$.

Zaposleni v zasebnem sektorju pomembno pogosteje in bolj raznoliko spletno postopajo od zaposlenih v javnem sektorju. Zaposlitveni sektor ima pri tem srednje velik učinek tako na pogostost kot raznolikost spletnega postopanja (Tabela 4).

Razlike glede na položaj v organizaciji

Tabela 5. Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: položaj)

| | <i>M</i> | $\chi^2(2, N = 239)$ | ε^2 |
|-------------------|----------|----------------------|-----------------|
| pogostost | | | |
| nadrejeni | 0,87 | 0,471 | 0,002 |
| podrejeni | 0,99 | | |
| oboje | 0,99 | | |
| nič od navedenega | 0,95 | | |
| raznolikost | | | |
| nadrejeni | 6,36 | | |
| podrejeni | 7,55 | 0,917 | 0,004 |
| oboje | 7,49 | | |
| nič od navedenega | 7,35 | | |

Rezultati v Tabeli 5 kažejo, da med zaposlenimi na različnih položajih v organizaciji ne prihaja do pomembnih razlik v pogostosti ali raznolikosti uporabe spletnih aktivnosti, položaj pa ima zanemarljiv učinek na pogostost in raznolikost spletnega postopanja.

Razlike glede na prisotnost spletnih blokad

Tabela 6. Primerjava razlik in velikost učinka na pogostost in raznolikost spletnega postopanja (dejavnik: blokade)

| | <i>M</i> | <i>U</i> | η^2 |
|-------------------|----------|----------|----------|
| pogostost | | | |
| prisotnost blokad | 1,07 | 6207,5 | 0,002 |
| odsotnost blokad | 0,94 | | |
| raznolikost | | | |

| | | | |
|-------------------|------|--------|-------|
| prisotnost blokad | 7,47 | 5748,0 | 0,000 |
| odsotnost blokad | 7,43 | | |

V Tabeli 6 predstavljamo razlike med zaposlenimi, ki imajo oz. nimajo onemogočenih spletnih vsebin (tj. spletne blokade). Glede na prisotnost oz. odsotnost spletnih blokad ni pomembnih razlik v pogostosti ali raznolikosti spletnega postopanja med zaposlenimi. Prisotnost spletnih blokad na delovnem mestu ima zanemarljiv učinek na obe spremenljivki.

Subjektivni dejavniki in spletno postopanje (raziskovalno vprašanje 4)

Zaposleni ($N = 239$), ki ocenjujejo, da uporaba spletnih vsebin bolj vpliva na njihovo delo, tudi pomembno pogosteje spletno postopajo ($\rho = 0,327, p < 0,01$). Poleg zaznanega vpliva na delo se je s pogostostjo spletnega postopanja pomembno povezovalo tudi bolj pozitivno izraženo stališče do spletnega postopanja ($\rho = 0,211, p < 0,01$). Zadovoljstvo s svojim delovnim mestom ($\rho = -0,098, p = 0,129$) in zaznana razgibanost (v nasprotju z monotonostjo) delovnih nalog ($\rho = -0,101, p = 0,121$) sta se negativno, vendar statistično neznačilno povezovala s pogostostjo spletnega postopanja. Zaznan lokus kontrole, tj. strinjanje s trditvijo *Pomembno lahko vplivam na to, kar se zgodi na mojem delovnem mestu*, pa se je pozitivno, vendar statistično neznačilno povezoval s pogostostjo spletnega postopanja ($\rho = 0,053, p = 0,415$).

RAZPRAVA

Pogostost in raznolikost spletnega postopanja

Kako pogosto zaposleni postopajo na delovnem mestu v slovenskem prostoru? Glede na uvodno presejalno vprašanje smo ugotovili, da več kot tretjina udeležencev naše raziskave pogosto uporablja splet za zasebno rabo. Spletnega postopanja na delovnem mestu vsekakor ne smemo zanemariti, kar ugotavljajo tudi tuji raziskovalci. *Katere so najpogostejše aktivnosti pri spletnem postopanju zaposlenih?* Zaposleni v našem vzorcu poročajo, da najpogosteje berejo in pošiljajo zasebno e-pošto, berejo dnevne novice, klepetajo na mobilnih aplikacijah in si ogledujejo krajše videoposnetke. Največ aktivnosti je tako namenjenih izmenjevanju informacij z drugimi ljudmi. Po drugi strani pa zaposleni najmanj obiskujejo spletne klepetalnice in virtualne skupnosti, zaradi česar sklepamo, da so zaposleni tekom delovnega časa najraje v stiku s svojo socialno mrežo. Pri postavkah, ki preverjajo igranje iger na srečo in gledanje pornografije, smo zaradi socialno zaželenega odgovarjanja predvideli nizek odstotek

udeležencev, ki bodo pritrdilno odgovorili na postavki, kar se je izkazalo tudi v dobljenih rezultatih.

Rezultati naše raziskave so podobni rezultatom raziskave avtoric C. A. Henle in A. L. Blanchard (2008b) – večina njunih udeležencev je pošiljala in brala zasebno e-pošto, brala novice in preverjala bančno stanje. Za razliko od njunih rezultatov je manj kot polovica naših udeležencev preverjala bančni račun. Ugotovili sta, da udeleženci najmanj obiskujejo virtualne skupnosti, spletne klepetalnice, igrajo igre na srečo oz. si ogledujejo pornografijo. Poleg teh aktivnosti je bil v naši raziskavi majhen tudi delež zaposlenih, ki spremljajo delniške in investicijske strani ali igrajo spletne igre. Pri primerjavi udeležencev po pogostosti in raznolikosti uporabe spletnih vsebin glede na presejalno vprašanje smo ugotovili, da je raznolikost uporabe različnih spletnih aktivnosti relativno ustrezna mera razločevanja med udeleženci. Tisti, ki redkeje spletno postopajo, tudi uporabljajo manj različnih spletnih aktivnosti.

Prisotnost spletnega postopanja pri različnih skupinah

Podobno kot tuje raziskave (Henle in Blanchard, 2008b; Kuschnaroff in Bayma, 2014; Garrett in Danziger, 2008a) smo ugotovili, da moški v delovnem času pogosteje postopajo po spletu kot ženske in da pri tem uporabljajo bolj raznolike spletne aktivnosti. To bi lahko bila posledica dostopa do informacijske tehnologije, saj, kot navajata Kuschnaroff in F. O. Bayma (2014), večji delež prenosnih sredstev dobijo moški v primerjavi z ženskami. Prav tako moški pogosteje delajo od doma med vikendi, ženske pa naj bi se med tem časom posvečale drugim opravilom (npr. skrbi za družino). Slednje morda lahko razloži razlike med spoloma, v kolikor to velja tudi v slovenskem prostoru. Naše ugotovitve glede starosti se skladajo z rezultati raziskave C. A. Henle in A. L. Blanchard (2008b), tj. da mlajši posamezniki pogosteje spletno postopajo na delovnem mestu kot starejši. Poleg večje pogostosti so zaposleni, stari med 17. in 34. let, v naši raziskavi uporabljali bolj raznolike spletne aktivnosti v primerjavi s starejšimi od 45. leta. To bi lahko bila posledica zaznav mlajših zaposlenih, ki spletno postopanje večinoma pojmujejo manj negativno kot starejši (Zhang, 2005).

Ko smo preverjali vpliv dosežene izobrazbe na spletno postopanje, smo prišli do podobnih ugotovitev kot W. Hernández-Castro (2016), tj. da dosežena izobrazba ne vpliva na pogostost in raznolikost spletnega postopanja. Pri primerjavi zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju pa smo ugotovili, da zaposleni v zasebnem sektorju pogosteje in bolj raznoliko obiskujejo splet za zasebno rabo med delovnim časom. V literaturi nismo našli podobnih študij, ki bi preverjale razliko glede na zaposlitveni sektor. Na podlagi naših rezultatov tako

ugotavljamo, da je pri raziskovanju spletnega postopanja pomembno preveriti, v katerem sektorju so posamezniki zaposleni. Za razliko od avtorjev W. Hernández-Castro (2016) ter Garretta in Danzigerja (2008b) smo ugotovili, da ni prišlo do razlik med skupinami na različnih položajih v organizaciji. V obeh raziskavah so ugotovili, da zaposleni na višjih položajih pogosteje in bolj raznoliko spletno postopajo. Naša raziskava razlike ni odkrila, kar bi lahko bila posledica nereprezentativnosti zaposlenih na vodstvenih položajih v našem vzorcu ali pa različnosti slovenskega vzorca v primerjavi z drugimi populacijami. Prav tako nismo dobili pomembnih razlik med zaposlenimi, ki imajo ali nimajo onemogočenih spletnih vsebin. Sklepamo, da onemogočen dostop do spletnih vsebin ne vpliva na pogostost in raznolikost postopanja zaposlenih v Sloveniji. Sklepamo, da bi zaposleni postopali po spletu v enaki meri, če bi imeli omejen dostop ali pa ne.

Vpliv subjektivnih dejavnikov, povezanih z delom, na pogostost spletnega postopanja

V naši raziskavi smo se spraševali, kako subjektivni dejavniki povezani z delom zaposlenih, vplivajo na pogostost spletnega postopanja. Ugotovili smo, da se tako zaznan vpliv spletnega postopanja kot tudi pozitivno izraženo etično stališče do le-tega pomembno povezujeta s pogostostjo posameznikove uporabe spleta za zasebne namene. Sklepamo, da se Slovenci navkljub pogostemu spletnemu postopanju zavedajo njegovega vpliva na njihovo delo. Drugi subjektivni dejavniki, ki bi utegnili nuditi vpogled v razloge pogostega spletnega postopanja, se s slednjim niso statistično pomembno povezovali. Predpostavljamo, da razlog v pogostem spletnem postopanju med Slovenci morda tiči v tem, da je ta pojav spletnega postopanja v našem prostoru obravnavan v manjši meri, zaposleni in delodajalci pa niso seznanjeni z vsemi njegovimi škodljivimi posledicami. Nekaterim posameznikom pa je uporaba spleta obenem morda postala navada, od katere se vse težje ločijo. Razlog za to bi lahko iskali v pomanjkanju njihove samokontrole, ki se je v raziskavi O’Niella, L. A. Hambley in G. S. Chatellier (2014) pod okriljem vestnosti pokazala kot dejavnik, ki povečuje verjetnost spletnega postopanja. Med pogostostjo spletnega postopanja in zadovoljstvom z delom ter zaznani razgibanostjo delovnih nalog smo, enako kot J. Vitak idr. (2011), ugotovili statistično neznačilne povezave, kar pomeni, da omenjena dejavnika nimata pomembnega prispevka k temu, kako pogosto zaposleni v našem vzorcu uporabljajo splet za zasebne namene. Za razliko od njihove raziskave smo odkrili statistično neznačilno povezavo tudi med lokusom kontrole in pogostostjo spletnega postopanja. Razkorak med rezultati je lahko posledica majhnega vzorca ali pa edinstvenosti slovenske populacije in njenega odnosa do samega dela. Naši udeleženci

ne zaznavajo pomembnega vpliva prepričanja, kaj oz. kdo nadzira dogajanje na njihovem delovnem mestu, na pogostost njihovega spletnega postopanja.

Podobno, kot je odkrila W. Hernández-Castro (2016), ugotavljamo v naši raziskavi, da posamezniki, ki ocenjujejo spletno postopanje kot bolj etično, tudi pogosteje postopajo. Za razliko od nje smo etičnost spletnega postopanja z namenom manjšega vpliva socialno zaželenega odgovarjanja merili kot etično stališče preko posameznikove metapercepcije ("Povprečen Slovenec meni ...") in ne z ekvivalentnim vprašalnikom spletnih aktivnosti, pri katerem je avtorica merila etično stališče do posameznih oblik spletnega postopanja. Kljub različnim oblikam merjenja omenjenega konstrukta smo prišli do podobnih rezultatov. Kot sta ugotovila Kuschnaroff in F. O. Bayma (2014), večina posameznikov zaznava spletno postopanje kot negativen vidik aktivnosti na delovnem mestu, zato bi bilo treba podrobneje raziskati vpliv etičnosti spletnega postopanja na samo delo posameznika. S tem bi lahko dobili tudi odgovore na omejevanje dostopa do spletnih vsebin na delovnem mestu. Tuji raziskovalci (Morris in Venkatesh, 2000; Zhang, 2005) so ugotovili, da tudi starost vpliva na zaznavo etičnosti spletnega postopanja, tj. da starejši zaznavajo spletno postopanje kot manj etično, posledično pa manj postopajo na spletu. To se sklada tudi z našimi rezultati, saj so mlajši udeleženci poročali o večji pogostosti spletnega postopanja in manjši zaznani spornosti (neetičnosti) slednjega.

Omejitve raziskave

Tekom raziskave smo naleteli na številne omejitve. Najprej navajamo izbor vzorca. Ta večinoma predstavlja naše prijatelje, znance in družino, obenem pa je naš vzorec premajhen, zaradi česar smo omejeni pri posploševanju dobljenih rezultatov za slovenski prostor. Omejitev naše raziskave je tudi določitev sektorja posameznih organizacij. Nefitne organizacije so same po sebi specifične, zato bi morali njihove zaposlene ločeno obravnavati. Zaradi nizke zastopanosti zaposlenih v nefitnih organizacijah v našem vzorcu pa jih nismo mogli primerjati z zaposlenimi v javnem oz. zasebnem sektorju. Tudi pri analiziranju podatkov se je pojavila nova težava. Nekateri posamezniki, ki so na začetku vprašalnika označili, da nikoli ne spletno postopajo, so pri posameznih aktivnostih poročali, da jih včasih obiskujejo tekom delovnika. Sprašujemo se, ali taki posamezniki niso razumeli navodil ali pa so socialno zaželeno odgovarjali pri presejalnem vprašanju.

Našo raziskavo smo zasnovali kot eksploratorno analizo stanja spletnega postopanja v Sloveniji. To pomeni, da na začetku nismo vedeli, kakšni bodo naši rezultati oz. kako določene dejavnike proučiti. Zato smo za preverjanje dejavnikov, ki bi lahko vplivali na spletno

postopanje, oblikovali semantične diferenciale, ki morda niso nujno najboljši način za preverjanje četrtega raziskovalnega vprašanja. Z oblikovanjem večih različnih postavk za posamezen dejavnik bi lahko prišli do bolj veljavnih rezultatov.

ZAKLJUČEK

V raziskavi ugotavljamo, da zaposleni v večji meri spletno postopajo in je to za določen del zaposlenih postala vsakdanja aktivnost tekom delovnika. Potrebne so nadaljnje raziskave o njegovem dejanskem vplivu na zaposlene, delodajalce, organizacije in kulturo ter klimo organizacij. Na nekatera vprašanja, ki smo si jih postavili na začetku, smo uspeli odgovoriti, na druga pa ne (npr. vpliv omejenega dostopa spletnih vsebin na pogostost in raznolikost postopanja). Zaključujemo, da spol (moški pogosteje in bolj raznoliko postopajo), starost (mlajši pogosteje in bolj raznoliko postopajo), zaposlitveni sektor (v zasebnem sektorju pogosteje postopajo), zaznana vplivnost spletnega postopanja (večji, kot je zaznan vpliv spletnega postopanja na delo posameznika, bolj pogosto postopajo) in etičnost (manj kot se udeležencem zdi postopanje sporno, pogosteje postopajo) pomembno vplivajo na pogostost in raznolikost spletnega postopanja na delovnem mestu.

Prenos v prakso

Naše ugotovitve lahko apliciramo na različna področja dela in odnosov v organizaciji. Na samo spletno postopanje vplivata tako spol kot starost. Zato menimo, da bi morali mlajše zaposlene, predvsem moške, bolj motivirati za samo delo (s timskim delom ali pa različnimi projekti, ki bi jim prinesli različne bonitete) oziroma jim ponuditi bolj raznoliko delo, da bi se med samim delovnim časom zamotili. Prav tako bi jim lahko dali več dela, povezanega s spletom, s čimer bi zadovoljili njihovo željo po uporabi spleta. Menimo, da je pomembno raziskovati vpliv spletnega postopanja v različnih sektorjih, saj bi lahko na tak način razvili specifične dejavnosti za posamezen sektor, ki bi motivirale zaposlene in jih odvrnile od spletnega postopanja. Poleg tega se sprašujemo, na kaj vpliva omejitev dostopa do spletnih vsebin, saj glede na naše rezultate spletne blokade ne vplivajo pomembno na pogostost in raznolikost spletnega postopanja. Lahko pa onemogočanje dostopa do spletnih vsebin vpliva na posameznikovo zavzetost na delovnem mestu, na pripadnost organizaciji ali pa na medosebne odnose med zaposlenimi in vodstvenim kadrom organizacije. Menimo, da bi ozaveščanje in izobraževanje zaposlenih o negativnih vidikih spletnega postopanja pripomoglo k njihovu uvidu o posledicah spletnega postopanja na njihovo kakovost dela in produktivnost. Kot so ugotovili različni raziskovalci, lahko spletno postopanje rezultira v nižji produktivnosti

zaposlenih (Blanchard in Henle, 2008a), ki vpliva na finančne izgube organizacije. Posledica spletnega postopanja se lahko kaže v obliki škode na službeni tehnologiji (Chen idr., 2008) ali v obliki virusov (Johnson in Rawlins, 2008). Zaposleni bi se zato morali zavedati potencialnih negativnih vidikov spletnega postopanja, še posebej za organizacijo, v kateri so zaposleni. Navsezadnje tudi rezultati naše raziskave podpirajo ozaveščanje v smeri zaznave spornosti (ne-etičnosti) in vpliva spletnega postopanja na delo slehernega zaposlenega.

LITERATURA

- Blanchard, A. in Henle, C. (2008a). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084.
- Bock, G. W. in Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52, 124–128.
- Chen, J. V., Chen, C. C. in Yang, H. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace. *Industrial Management & Data Systems*, 108, 87–106.
- Davis, R. A., Flett, G. L. in Besser, A. (2002). Validation of a new scale for measuring problematic internet use: Implications for pre-employment screening. *CyberPsychology & Behavior*, 5, 331–345.
- Eastin, M. S., Glynn, C. J. in Griffiths, R. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *Cyber Psychology & Behavior*, 10, 436–443.
- Everton, W. J., Mastrangelo, P. M. in Jolton, J. A. (2005). Personality correlates of employees' personal use of work computers. *CyberPsychology & Behavior*, 8(2), 143–153.
- Garrett, R. K. in Danziger, J. N. (2008a). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 937–958.
- Garrett, R. K. in Danziger, J. N. (2008b). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11, 287–292.
- Henle, C. A. in Blanchard, A. L. (2008b). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Hernández-Castro, W. (2016). *An empirical assessment of employee cyberslacking in the public sector* (doktorska disertacija, Nova Southeastern University). Pridobljeno s <https://www.proquest.com>

- Johnson, P. R. in Rawlins, C. (2008). Employee internet management: Getting people back to work. *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*, 12(1), 43–49.
- Katz, J. E. (2004). Telephone. V; *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*.
- Kuschnaroff, F. C. in Bayma, F. O. (2014). Critical analysis of cyberslacking in organizational structures. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 70–90.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675–694.
- Morris, M. G. in Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing workforce. *Personnel Psychology*, 53(2), 375–403.
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45, 60–63.
- O’Neill, T. A., Hambley, L. A. in Berchovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in human behaviour*, 34, 291–298.
- O’Neill, T. A., Hambley, L. A. in Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152–160.
- Phillips, J. in Reddie, L. (2007). Decisional style and self-reported email use in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 23(5), 2414–2428.
- Reinecke, L. (2009). Games at work: The recreational use of games during work hours. *CyberPsychology & Behavior*, 12, 461–465.
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45, 55–59.
- Vitak, J., Crouse, J. in LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759.
- Websense, Inc. Web@Work. (2006). Pridobljeno s http://www.securitymanagement.com/archive/library/websense_technofile0906.pdf
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44.

- Whitty, M. T. in Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying object relations theory to explain problem internet and email behavior in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22, 235–250.
- Zhang, Y. (2005). Age, gender, and internet attitudes among employees in the business world. *Computers in Human Behavior*, 21, 1–10.

PRILOGE

Priloga 1: Vprašalnik Zasebna uporaba spleta na delovnem mestu pri zaposlenih v Sloveniji (ZUSZ)

ZASEBNA UPORABA SPLETA NA DELOVNEM MESTU PRI ZAPOSLENIH V SLOVENIJI (Dejak, A., Ferjančič, K., Kovačič, Ž. in Novak, V., 2019)

1. del: Vprašanja o delovnem mestu

V kolikšni meri na delovnem mestu uporabljate splet in spletne aplikacije za zasebno rabo?

- 1 - nikoli
- 2 - redko
- 3 - včasih
- 4 - občasno
- 5 - pogosto
- 6 - vsak dan

V katerem sektorju ste zaposleni?

Ustrezno obkrožite ali dopišite svoj odgovor.

- 1 - javni sektor
- 2 - zasebni sektor
- 3 - drugo: _____

Na svojem delovnem mestu imam...

- 1 - podrejene
- 2 - nadrejene
- 3 - oboje
- 4 - nič od navedenega

Ali imate v vašem podjetju blokiran dostop do določenih spletnih vsebin?

- 1 - da
- 2 - ne

2. del: Vprašalnik samoocene pogostosti spletnega postopanja

V nadaljevanju vas prosimo, da ocenite, kako pogosto uporabljate splet (aplikacije, spletne strani, družbena omrežja itn.) za zasebno rabo v času delovnih ur.

Kako pogosto ste v zadnjem mesecu izvajali naslednje dejavnosti na spletu pri delu?

| Aktivnost | nikoli (1) | enkrat na mesec (2) | vsak drugi teden (3) | enkrat na teden (4) | večkrat na teden (5) | enkrat na dan (6) | večkrat na dan (7) |
|--|---------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Preverim e-poštna sporočila, ki niso povezana z delom. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Pošiljam e-poštna sporočila, ki niso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| povezana z delom. | | | | | | | |
| Obiskujem spletne strani z novicami dneva (npr. RTVSLO.si, 24ur.com, CNN.com) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem tematske spletne strani z novicami estradnikov ali nasveti za vsakdanje življenje (npr. MoškiSvet, Cosmopolitan). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Uporabljam lastne spletne bančne račune (npr. Bank@Net, Abanet). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem spletne strani s športnimi novicami (npr. Ekipa - Svet24). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nakupujem na spletu za zasebne namene (npr. e-Bay, Amazon, Bolha). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem delniške in investicijske spletne strani (npr. Ilirika, ALTA skladi, Coinbase). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Klepetam na različnih aplikacijah za direktno sporočanje (npr. Messenger, WhatsApp, Viber). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Igram igre na mobilnih | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| aplikacijah (npr. Candy Crush, Draw Around). | | | | | | | |
| Obiskujem spletne klepetalnice (npr. Hangout, Zmenki, Klepet123). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Načrtujem počitnice ali potovanja (npr. SkyScanner, Booking.com). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Igram spletne igre (npr. igre123.com). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem virtualne skupnosti (npr. Second Life). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Urejam svojo spletno stran oz. profil na družbenih omrežjih. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Prenašam avdio in/ali vizualne vsebine (npr. Partis, Youtube download). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem spletna mesta za iskanje zaposlitve (npr. MojeDelo). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem spletna mesta za igre na srečo (npr. bet365, Partypoker). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Berem bloge (npr. Kvarkadabra, Ljubki-nesmisel, Vandraj). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Spremljam forume (npr. MedOverNet, Cveka.com). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gledam oddaje ali serije na spletu (npr. Netflix, Voyo.si). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Gledam krajše videoposnetke (npr. Youtube, 9gag, Vimeo). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Obiskujem spletna mesta z eksplicitno seksualno vsebino (npr. PornHub). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Ogledujem si nepremičnine (npr. nepremicnine.net). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Drugo: _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

3. del: Semantični diferenciali dejavnikov, ki vplivajo na spletno postopanje

Prosimo, označite svoj odgovor na razponu od 0 do 100.

V kolikšni meri uporaba spletnih omrežij za zasebne namene na delovnem mestu vpliva na vaše delo?

(0) sploh ne vpliva <<< <<< >>> >>> zelo vpliva (100)

Kako zadovoljni ste s svojim delovnim mestom?

(0) zelo nezadovoljen, nezadovoljna <<< <<< >>> >>> zelo zadovoljen, zadovoljna (100)

Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s sledečo trditvijo:

“Pomembno lahko vplivam na to, kar se zgodi na mojem delovnem mestu.”

(0) sploh se ne strinjam <<< <<< >>> >>> povsem se strinjam (100)

Kako bi ocenili delovne naloge na svojem delovnem mestu?

(0) rutinske, monotone <<< <<< >>> >>> razgibane, spremenljive (100)

Ocenite, v kolikšni meri se strinjate s sledečo trditvijo:

“Povprečen Slovenec meni, da zasebna raba spleta in spletnih aplikacij na delovnem mestu ni sporna.”

(0) sploh se ne strinjam <<< <<< >>> >>> popolnoma se strinjam (100)

5. del: Demografski podatki

Vaša starost (v letih): _____

Spol: 1 - ženski 2 - moški 3 - drugo: _____

Katera je vaša najvišja dosežena stopnja izobrazbe?

- (Ne)dokončana osnovna šola ali nižje poklicno izobraževanje
- Srednje poklicno, srednje strokovno ali gimnazijsko izobraževanje,

- c. Višješolski ali visokošolski strokovni program, univerzitetni program (1. bolonjska stopnja)
- d. Magisterij stroke ali univerzitetni program (diploma), magisterij znanosti, doktorat