

RAZŠIRJENOST IN VPLIV PANDEMIJE COVID-19 NA SPLETNO POSTOPANJE V SLOVENIJI

ESTER DOLJAK IN BRANKO LOBNIKAR

Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede, Ljubljana, Slovenija.

E-pošta: ester.doljak@student.um.si, branko.lobnikar@um.si

Povzetek Spletno postopanje je uporaba interneta za zasebne namene med delom za delodajalca. Vključuje obiskovanje spletnih strani in druge spletne aktivnosti ter uporabo vseh mobilnih naprav, za aktivnosti, ki niso povezane z delom. Spletno postopanje postane deviantno, ko predstavlja grožnjo delovnim procesom v organizaciji in (lahko) povzroči finančne izgube zaradi neproduktivnosti pri delu ali neustrezne rabe IKT. V raziskavi smo s pomočjo 21 spremenljivk analizirali pogostost spletnega postopanja in ugotavljali, kakšen je obseg le-tega pri delu od doma med pandemijo novega koronavirusa (COVID-19). V analizo smo vključili 381 zaposlenih; več kot polovica zaposlenih spletno postopa med 20 in 30 minut dnevno. Najpogosteje obiskujejo spletne strani, ki niso povezane z njihovim delom, spletne strani s splošnimi novicami in si dopisujejo preko aplikacij za takojšnje sporočanje. Ugotovili smo tudi, da je spletno postopanje pri delu od doma v času pandemije pogostejše, kot na delovnem mestu.

Ključne besede:

spletno
postopanje,
delovno
mesto,
pandemija,
informatijsko
komunikacijska
tehnologija,
organizacijsko
vedenje.

PREVALENCE AND IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE CYBERLOAFING IN SLOVENIA

ESTER DOLJAK & BRANKO LOBNIKAR

University of Maribor, Faculty of Criminal Justice and Security, Ljubljana, Slovenia.

E-mail: ester.doljak@student.um.si, branko.lobnikar@um.si

Abstract Cyberloafing is the use of the Internet for private purposes and consists of visiting different websites or other cyber activities that are not connected to work tasks. It also includes using all mobile devices for non-work-related activities. Cyberloafing becomes deviant when it threatens the work processes and (may) cause financial losses due to unproductive work or inappropriate use of ICT. In the research, we measured the frequency of cyberloafing using 21 items-scale. We determined cyberloafing extent at the workplace and when working from home during the COVID-19 pandemic. 381 employees were included in the analysis; more than half of employees do cyberloafing between 20 and 30 minutes a day. Most often, respondents visit websites unrelated to their work, websites with general news, and communicate via instant messaging apps. We also found that cyberloafing working from home during the pandemic is more common than at the workplace.

Keywords:
cyberloafing,
workplace,
pandemic,
information and
communication
technology,
organizational
behaviour.

1 Uvod – razumeti spletno postopanje

Uporaba sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije je postala stvarnost in nujnost našega življenja; izjema ni niti delovno mesto, kjer uporaba IKT pomembno pripomore k boljšemu in učinkovitemu delu. Vendar lahko zaposleni IKT uporabljajo tudi za zasebne, z delom popolnoma nepovezane, namene. Uporabo spleta za zasebne namene na delovnem mestu se v literaturi označuje z angleškim pojmom *cyberloafing*, ki se v slovenščino prevaja kot spletno postopanje. Lim in Chen (2012) ugotavljata, da zaposleni spletno postopajo približno deset odstotkov celotnega delovnega časa, kar znaša približno petdeset minut dnevno. V Sloveniji na delovnem mestu spletno postopa ena tretjina zaposlenih (Dejak, Ferjančič, Kovačič, Novak in Boštjančič, 2020). Spletno postopanje ima lahko pomemben finančni vpliv na organizacijo. Ocena za letno finančno izgubo organizacije zaradi kršitev varnosti, škodljive programske opreme, prejemanje nezaželene e-pošte, kraj identitete in informacij, kibernetских napadov, zapravljanja časa z brskanjem po internetu in neproduktivne rabe interneta je čez milijardo dolarjev. Raziskovalci z Univerze v Nevadi ugotavljajo, da spletno postopanje organizacije letno oškoduje za 84 milijard dolarjev zaradi izgubljenega časa za delo (Stokel-Walker, 2020).

Zaslediti je, da je pojem spletno postopanje prvi uporabil Froom (v Blau, Yang in Ward-Cook, 2006), ki ga razume kot uporabo interneta za zapravljanje časa na delovnem mestu. To razumevanje so razširili kot prostovoljno ravnanje zaposlenih med delovnim časom, ki vključuje zlorabo službene internetne povezave za brskanje po spletu in uporabo zasebne e-pošte, ki ni povezana z delovnimi nalogami in ima zasebni interes (Lim, 2002) oziroma kot vedenje zaposlenega, ki vključuje uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije za početje, ki ni povezano z delom in se opravlja namesto delovnih nalog (Mercado, Giordano in Dilchert, 2017). Raziskave so opredelitev spletnega postopanja razširile na dodatne naprave, ki jih zaposleni lahko uporabijo za spletno postopanje (kot so pametni mobilni telefoni ali tablice) in niso več nujno zagotovljene s strani delodajalca. V angleškem jeziku raziskovalci prav tako uporabljajo termin *cyberslacking* (Kuschnaroff in Bayma, 2014), ki opisuje uporabo informacijske tehnologije, opreme in sistemov, ki jih zagotavlja delodajalec, za zasebne namene na delovnem mestu. Omeniti je potrebno tudi pojem PWU (ang. *personal web usage*), zasebno uporabo spleta, ki je opredeljena kot prostovoljna aktivnost na spletu z uporabo kateregakoli organizacijskega sredstva med delovnim časom, za namene, ki niso povezani z običajnimi službenimi zahtevami (Anandarajan in Anandarajan, Devine in Simmers, 2004). Ne nazadnje lahko spletno postopanje

opredelimo tudi kot PUTW (ang. *personal use of technology at work*). Burleson in Greenbaum (2019) osebno uporabo tehnologije med delom opredeljujeta kot uporabo tehnologije za kakršen koli zaseben namen, ki nima povezave z delovnimi nalogami. Avtorja prepoznata pomanjkljivosti pri obstoječih opredelitvah in poudarita, da je potrebno zaobseči širšo perspektivo narave vedenja. Opredelitev spletnega postopanja mora vključevati kakršnokoli dejanje, ki zaposlenega odvrne od dela in vključuje tehnologijo. V konstrukt zato vključujemo tudi preverjanje osebnih obvestil na pametnih mobilnih napravah ali pisanje zasebnih sporočil na službenem računalniku. Pri tem je potrebno upoštevati omejitvene pogoje, ki pojasnjujejo različne oblike vedenj znotraj spletnega postopanja in jih razmejujejo od ostalih sorodnih vedenj; pri tem naslavlja tako način kot vsebino vedenja. Omejitveni pogoji so: (a) vedenje mora biti prostovoljno; (b) narava dejanja mora biti zasebna in predstavljati dosego cilja, ki ni v povezavi z delovnimi nalogami; (c) pri dejanju mora posameznik uporabiti tehnologijo, ki je lahko organizacijska ali posameznikova last, saj lahko zaposleni spletno postopa tako na organizacijski kot osebnih napravah; (d) dejanje se mora prepletati s časom, v katerem posameznik opravlja delovne naloge. Zaposleni mora dejanje opraviti med službo (Burleson in Greenbaum, 2019), kar je v današnjem času težje določiti, saj delovniki postajajo fleksibilni in niso omejeni s točno določenim časovnim okvirjem.

Pri pregledu slovenske strokovne literature smo ugotovili, da je področje precej neraziskano in primanjkuje študij spletnega postopanja. Opravljene so bile predvsem raziskave vplivov na delovno uspešnosti in produktivnost, med katerimi je bilo spletno postopanje vključeno kot eden izmed vplivov v sicer mednarodni raziskavi, ki je vključevala tudi udeležence iz Slovenije in ni dokazala povezave med spletnim postopanjem ter delovno zavzetostjo in uspešnostjo (Metin et al., 2019). Študije v Sloveniji so se osredotočale tudi na zlorabo interneta na delovnem mestu, ki vodi v zasvojenost in povzroča nižjo produktivnost (Jerma Blažič, 2018) ali pa je bil poudarek na socialnih omrežjih kot zlorabi interneta med delovnim časom, pri čemer je bilo ugotovljeno, da uporaba socialnih omrežji vpliva na zlorabo internetnih storitev na delovnem mestu (Gorenc, 2018). Corn, Gregorc in Stanojević (2019) so ovrednotile ustreznost vprašalnikov za raziskovanje spletnega postopanja, pri čemer so kot tri najuporabnejše izpostavile vprašalnike: (a) prokastinacija¹ na delovnem mestu (Metin v Corn et al., 2019), (b) lestvica spletne kognicije (Davis, Gordon in

¹ Psihološka motnja, ki se kaže v odlaganju dela, naloge z določenim rokom, ob porabljanju časa za manj pomembne dejavnosti (<https://fran.si>)

Besser v Corn et al., 2019) in (c) vprašalnik spletnega postopanja (Blau et al., 2006), ki v primerjavi z drugimi vključuje tudi interaktivno spletno postopanje. Rezultati edine celovite raziskave, ki je bila opravljena v Sloveniji in neposredno naslavlja spletno postopanje (Dejak et al., 2020), kažejo, da več kot tretjina zaposlenih pogosto uporablja internet za zasebne namene.

Razumevanje spletnega postopanja med zaposlenimi omogoči menedžerjem razvoj učinkovitih politik upravljanja in ukrepov za zmanjšanje negativnih posledic spletnega postopanja za zaposlene in organizacijo. Z raziskavo smo želeli ugotoviti oblike spletnega postopanja v Sloveniji. Temo smo aktualizirali s primerjavo pogostosti spletnega postopanja med delom od doma v času razglašene epidemije COVID-19 in spletnim postopanjem na običajnem delovnem mestu.

2 Opis uporabljene metode, vprašalnika in vzorca

Podatke za študijo smo zbirali preko spletne ankete s pomočjo orodja za anketiranje 1ka po principu snežne kepe. Povezavo z vprašalnikom smo objavili na Facebooku, LinkedInu, Twitterju in jo razposlali potencialnim anketirancem preko e-pošte, pri čemer smo prosili za nadaljnje deljenje. Vzorčenje ni bilo naključno, zato rezultatov ni mogoče brez zadržkov posploševati na populacijo. Anketa je bila aktivna od 17. 2. 2021 do 24. 3. 2021. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno, anketiranci pa so lahko kakorkoli prekinili svoje sodelovanje v študiji.

Vprašalnik smo sestavili s pomočjo že obstoječih vprašalnikov (Blanchard in Henle, 2008; Lim, 2002) tako, da smo jih prevedli iz angleščine in smiselno preoblikovali. Skupina podiplomskih študentov je prevedene trditve pregledala, tako da smo zagotovili zunanjo veljavnost vprašalnika. Na podlagi tega smo oblikovali ustrezne trditve v povezavi z delom od doma v času epidemije novega koronavirusa. Anketiranci so pogostost spletnega postopanja ocenjevali na petstopenjski Likertovi lestvici, pri čemer je 1 pomenila nikoli, 2 redko (do približno trikrat mesečno), 3 občasno (večkrat mesečno), 4 pogosto (vsaj nekajkrat tedensko) in 5 redno (skoraj vsak dan). V drugem sklopu so anketiranci izražali strinjanje s trditvami o spletnem postopanju pri delu od doma med epidemijo novega koronavirusa. Uporabljena je bila Likertova lestvica strinjanja, pri čemer je 1 pomenilo nikakor se ne strinjam in 5 popolnoma se strinjam ter dodaten odgovor 9 ne morem odgovoriti/ne delam od doma. Zanimala nas je tudi samoocena časa, ki ga zaposleni namenijo spletnemu

postopanju med delovnim časom. Zadnji del vprašalnika je vključeval vprašanja o demografskih značilnostih anketirancev. Preverili smo zanesljivost vprašalnika; notranja konsistentnost sklopa pogostosti spletnega postopanja (21 trditve), merjena s Cronbachovim koeficientom alfa, ima visoko zanesljivost - 0,89, medtem ko je notranja konsistentnost sklopa spletnega postopanja pri delu od doma (tri trditve) nižja in znaša 0,55.

Populacijo naše študije predstavlja delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji. Med anketiranci so zajeti tudi študenti, ki opravljajo študentsko delo. Vzorec predstavlja 381 anketirancev, med njimi je bilo največ žensk, in sicer 50,6 %, moških je bilo 48,7 %, 0,6 % anketirancev na vprašanje o spolu ni želelo odgovoriti. Najstarejši anketiranec je bil star 63 let, najmlajši pa 18 let, povprečna starost je bila 37,4 let (S.O. 11,6). Največ anketirancev je imelo višješolsko ali visokošolsko izobrazbo oziroma izobrazbo 1. bolonjske stopnje - delež omenjenih je bil 37,1 %; sledi univerzitetna izobrazba (prejšnja) oziroma magisterij (2. bolonjska stopnja), in sicer 35,8 %. Najmanjši delež anketirancev je imel končano osnovno šolo, in sicer 0,8 %. Anketiranci so bili večinoma zaposleni za nedoločen čas (56,2 %), najmanj pa je bilo takih, ki opravljajo študentsko delo ali delajo občasno (8,7 %) oziroma so izbrali odgovor drugo (4,5 %). Večji del anketiranih običajno, ko ni razglašena epidemija, delo opravlja v prostorih organizacije, in sicer 75,6 %; najmanjši delež predstavljajo anketiranci, ki delo opravljajo na terenu (5,2 %).

3 Predstavitev in interpretacija rezultatov

Na prvem vsebinskem sklopu so anketiranci odgovarjali na trditve v povezavi s pogostostjo aktivnosti spletnega postopanja pri delu na običajnem delovnem mestu. Tabela 1 nam prikazuje pogostost spletnega postopanja glede na posamezne oblike. Zaradi preglednosti smo trditve o oblikah spletnega postopanja razvrstili po padajoči vrednost povprečij. Najpogosteje anketiranci obiskujejo spletne strani, ki niso povezane z njihovim delom (povprečje 3,56); nato sledi obiskovanje spletnih strani s splošnimi novicami in dopisovanje preko aplikacij za takojšnje sporočanje. Vse tri omenjene oblike zaposleni uporabljajo od večkrat mesečno do nekajkrat tedensko.

Tabela 1: Pogostost spletnega postopanja

	n	\bar{x}	σ
Obiskujem spletne strani, ki niso v povezavi z mojim delom.	326	3,56	1,31
Obiskujem spletne strani s splošnimi novicami.	327	3,53	1,31
Pošiljam in/ali prejemam sporočila preko aplikacij za takojšnje sporočanje (npr. FB Messenger, Viber ...).	323	3,32	1,53
Uporabljam socialna omrežja (npr. Facebook, LinkedIn, Twitter ...).	326	3,24	1,53
Preverjam in/ali pošiljam e-pošto, ki ni v povezavi z mojim delom.	327	3,00	1,33
Gledam videoposnetke (npr. YouTube).	321	2,31	1,36
Prenašam informacije/vsebino, ki ni v povezavi z mojim delom.	325	2,13	1,21
Uporabljam spletno bančništvo.	321	2,09	1,14
Obiskujem športne spletne strani.	323	1,82	1,22
Opravljam spletne nakupe za zasebne namene.	325	1,79	,92
Obiskujem spletne strani, ki so povezane z naložbami in investicijami.	326	1,71	1,11
Opravljam rezervacije počitnic in/ali potovanj, ki niso službene narave.	321	1,49	,73
Obiskujem spletne strani za iskanje zaposlitve (npr. Zaposlitev.net).	326	1,47	,85
Berem bloge (npr. Lahkih nog naokrog, 220 stopinj poševno...).	321	1,45	,81
Spremljam forume (npr. Med.Over.net).	319	1,39	,817
Obiskujem spletne klepetalnice.	326	1,38	,93
Posodabljam svojo spletno stran.	321	1,22	,69
Igram spletne igre.	320	1,21	,62
Obiskujem spletne strani z nazorno seksualno vsebino.	321	1,15	,61
Obiskujem spletne strani/aplikacije za zmenke.	319	1,13	,56
Obiskujem spletne strani z igrami na srečo.	320	1,08	,38

Lestvica: 1 - nikoli, 2 redko (približno trikrat mesečno), 3 občasno (večkrat mesečno), 4 pogosto (nekajkrat tedensko), 5 redno (skoraj vsak dan)

Anketiranci najredkeje obiskujejo spletne strani z nazorno seksualno vsebino (povprečje je 1,15, kar pomeni skoraj nikoli), spletne strani/aplikacije za zmenke in spletne strani z igrami na srečo.

V Tabeli 2 v nadaljevanju so prikazani odgovori anketiranih o spletnem postopanju v času, ko delajo od doma zaradi ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa, ki povzroča bolezen COVID-19. Anketirani se delno strinjajo s trditvijo, da pri delu od doma pogosteje spletno postopajo kot na delovnem mestu, in hkrati se vsaj delno strinjajo s trditvijo, da jih med delom od doma večkrat

premami, da se zamotijo s spletnim postopanjem kot pri delu na običajnem delovnem mestu. Vendar so vseeno mnenja, da spletno postopanje ne vpliva pomembno na delovno učinkovitost, saj si lahko delovne naloge med delom od doma drugače razporedijo.

Tabela 2: Spletno postopanje pri delu od doma med epidemijo

	n	\bar{x}	σ
Če delam od doma, spletno postopanje ne vpliva pomembno na mojo delovno učinkovitost kot na delovnem mestu, saj si lahko delo drugače razporedim.	235	3,66	1,27
Pri delu od doma med epidemijo pogosteje spletno postopam, kot to počnem na delovnem mestu.	239	2,86	1,35
Pri delu od doma med epidemijo me večkrat premami, da se zamotim s spletnim postopanjem, kot če bi delo opravljal/a na delovnem mestu.	239	2,71	1,35

Lestvica: 1 - nikoli, 2 redko (približno trikrat mesečno), 3 občasno (večkrat mesečno), 4 pogosto (nekajkrat tedensko), 5 redno (skoraj vsak dan)

Anketirance smo prosili, da ocenijo, koliko časa porabijo za spletno postopanje v času, ko so na delovnem mestu in v času, ko delo opravljajo od doma (v našem primeru zaradi ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa). Rezultati so prikazani v Tabeli 3 in Tabeli 4 v nadaljevanju.

Tabela 3: Samoocena trajanja spletnega postopanja pri delu na običajnem delovnem mestu

	frekvenca	veljavni %	kumulativni %
0 % (tega v službi nikoli ne počnem).	38	11,9	11,9
do 5 % (na primer do 20 minut v osemurnem delovniku).	154	48,1	60,0
do 10 % (na primer več kot pol ure, vendar manj kot eno uro v osemurnem delovniku).	100	31,3	91,3
več kot 10 % (več kot eno uro v osemurnem delovniku).	28	8,8	100,0

Desetina anketirancev poroča, da nikoli spletno ne postopajo; ta delež je nekoliko večji v situaciji, ko anketiranci delo opravljajo na delovnem mestu in se malo zmanjša v situaciji, ko zaposleni delo opravljajo od doma. Tistih, ki spletno postopajo približno do 20 min v osemurnem delovniku oziroma času, ki ga namenijo delu, je slaba polovica zaposlenih, ki delo opravljajo na delovnem mestu in dobra četrtnina

tistih, ki delo opravljajo od doma. Od pol ure, vendar manj kot eno uro v osemurnem delovniku na delovnem mestu spletno postopa tri desetine anketiranih, ko delo opravljajo na delovnem mestu, in dobra četrtina tistih, ki delo opravljajo od doma. Delež tistih, ki spletno postopajo več kot eno uro v osemurnem delovnem času pa je devet odstotkov tistih, ki delajo na delovnem mestu in slabih trinajst odstotkov tistih, ki so v času ukrepov za preprečevanje razširjanja novega koronavirusa delali od doma.

Tabela 4: Samoocena trajanja spletnega postopanja pri delu od doma med epidemijo

	frekvenca	veljavni %	kumulativni %
0 % (tega v času dela od doma nikoli ne počnem).	23	7,5	7,5
Do 5 % (na primer do 20 minut v času, ki ga namenim delu).	88	28,9	36,4
Do 10 % (na primer več kot pol ure, vendar manj kot eno uro v času, ki ga namenim delu).	85	27,9	64,3
Več kot 10 % (več kot eno uro v času, ki ga namenim delu).	39	12,8	77,0
Nikoli ne delam od doma.	70	23,0	100,0
Skupaj	305	100,0	

V nadaljevanju smo preverili tudi, v kolikšni meri spol in izobrazba anketiranih vpliva na spletno postopanje. Rezultate bomo predstavili v razpravi v nadaljevanju.

4 Razprava

V analizi smo ugotovili, da anketiranci glede na stopnjo pogostosti spletno postopajo redko, pri tem pa ne porabijo veliko delovnega časa. Najpogosteje obiskujejo spletne strani, ki niso v povezavi z njihovim delom, spletne strani s splošnimi novicami in si dopisujejo preko aplikacij za takojšnje sporočanje. Rezultati se vsaj deloma skladajo z do sedaj edino slovensko raziskavo o spletnem postopanju, saj so med pogosteje prepoznanimi oblikami branje dnevnih novic in klepetanje preko aplikacij za takojšnje sporočanje. Pogosteje sicer berejo in pošiljajo e-pošto, ki je pri naših rezultatih na petem mestu po pogostosti (Dejak et.al., 2020). Pri samooceni časa, ki ga zaposleni namenijo spletnemu postopanju, smo ugotovili, da večina spletno postopa od 5 % do 10 % delovnega časa oziroma največ eno uro v osemurnem

delovniku, kar je podobno ugotovitvi Lim in Chen (2012). Samoocena spletnega postopanja pri delu od doma med epidemijo pokaže podoben odstotek časa; delež tistih, ki porabijo več kot eno uro za spletno postopanje je nekoliko večji pri anketiranih, ki so v času ukrepov za preprečevanje razširjanja novega koronavirusa delali od doma.

Rezultati naše analize pri preverjanju povezave spola zaposlenih in spletnega postopanja se ujemajo z ugotovitvami drugih raziskav (Dejak et al., 2020, Ahmad in Omar, 2017; Baturay in Toker, 2015; Hensel in Kacprzak, 2020; Sheikh et al., 2015). Ugotovili smo, da so razlike med aritmetičnima sredinama pri moških in ženskah statistično značilne ($t = 2,697$; $p = ,028$); povprečna vrednost spletnega postopanja je višja pri moških. Vpliv starosti zaposlenih na pogostost spletnega postopanja se kaže v pogostejšem spletnem postopanju mlajših zaposlenih ($r = -,118$, $p = ,020$). Podobno so ugotovili tudi drugi raziskovalci (Dejak et al., 2020; Hensel in Kacprzak, 2020; Sheikh et al., 2015; Vitak et al., 2011). Rezultati naše analize ne ugotavljajo vpliva izobrazbe na pogostost spletnega postopanja, kar se ujema s slovensko raziskavo (Dejak et al., 2020), čeprav je več preteklih raziskav razlike potrdilo, bodisi da bolj izobraženi zaposleni pogosteje postopajo kot nižje izobraženi (Garrett in Danziger, 2008; Mercado et al., 2017), bodisi da imajo zaposleni z višjo izobrazbo manjšo namero po spletnem postopanju (Sheikh et al., 2015). V bodoče bi bilo dobro analizirati, kakšen vpliv ima izobrazba na spletno postopanje. Podobno kot pri starosti, moramo tudi pri izobrazbi paziti, da bolj izobraženih ne ocenjujemo na podlagi boljših digitalnih veščin in jim zato pripisujemo pogostejše spletno postopanje. Na tem mestu bi bilo ustrezno preveriti tudi vpliv digitalnih veščin na spletno postopanje, kar v slovenskih raziskavah še ni bilo izvedeno.

Askew et al. (2019) spletno postopanje opisujejo kot najpogostejši način, s katerim zaposleni upravljajo čas na delovnem mestu. Slednje utrjuje potrebo po raziskovanju širšega spektra načinov upravljanja časa na delovnem mestu. Pomembno je razumeti načine izvajanja dela od doma, kjer se zaposleni med časom, ki ga namenijo delu, lahko zamotijo ne samo z brskanjem po internetu, pač pa tudi z drugimi opravili, na primer pospravljanjem, čiščenjem, hitrimi opravki zunaj stanovanja, ne nazadnje celo s sprejemanjem obiskov. Vsekakor je v prihodnje potrebno raziskati tudi pozitivne učinke spletnega postopanja, ki jih v sklopu te študije nismo obravnavali. Takšne raziskave bi pripomogle k celovitem razumevanju vpliva spletnega postopanja na organizacijsko učinkovitost; s tem bi se izognili tudi

pristranskosti razumeti spletno postopanje zgolj kot obliko organizacijske odklonskosti. Menimo, da v času, ko vse več časa preživimo na delovnem mestu in se ne moremo izogniti povezanosti v kibernetski prostor ter je med drugim od nas tudi pričakovano, da smo dosegljivi 24 ur na dan in redno odgovarjamo na vsa sporočila, ne moremo pričakovati, da zaposleni na delovnem mestu ne bi napisal kakšnega zasebnega sporočila ali za trenutek preveril dogajanje na socialnih omrežjih.

Če organizacija spletno postopanje prepozna kot odklonsko vedenje, lahko za njegovo omejitev sprejme določena organizacijska pravila in politike, ki po našem mnenju nimajo učinka, če poskušajo uveljaviti ničelno toleranco do spletnega postopanja. Ničelna toleranca je ustrezen pristop v primeru nasilja, trpinčenja, spolnega nasilja ali rasne diskriminacije na delovnem mestu, ki je zaradi narave vedenja in posledic nesprejemljivo. Vodstvo organizacije se mora odločiti, koliko spletnega postopanja je sprejemljivo. Izvajanje nadzora nad zaposlenimi je naslednji pomembni vidik pri upravljanju spletnega postopanja. Organizacija mora pri tem upoštevati zakonska določila in pričakovano zasebnost na delovnem mestu. Raziskava v Sloveniji sicer kaže na neučinkovitost blokiranja spletnih vsebin glede vpliva na spletno postopanje zaposlenih (Dejak et al., 2020), tuja literatura pa navaja primere nadzora tudi pri delu od doma med epidemijo, na primer uporaba aplikacije za registracijo delovnega časa, dnevna poročila in nadzor preko kamere (Wang et al., 2020). Uporaba kamere za nadzor zaposlenega pri delu od doma je po našem mnenju lahko vprašljiva z vidika zasebnosti, pa tudi zaradi negativnega vpliva na delovno zavzetost, medtem ko je uporaba aplikacije za registracijo delovnega časa lahko smiselna, saj ima s tem delodajalec pregled nad časom, ko je zaposleni na delu od doma aktiven. Jandaghi et al. (2015) med ukrepe za upravljanje spletnega postopanja prištevajo ustrezen izbor kadra, vključujoč testiranje kadrov. Kadrovske službe izboru kadrov namenjajo vse več pozornosti in v sklopu iskanja ustreznih kandidatov izvajajo testiranja z različnimi zaposlitvenimi testi. Ustrezno bi bilo, da se v sklopu takšnih testiranj ugotavljajo tudi namere po spletnem postopanju, spletno postopanje v preteklosti in ne nazadnje tudi nagnjenost k vplivom drugih in posnemanju njihovega vedenja. Z omenjenim ne predlagamo, da je posameznik z izraženimi značilnostmi, ki vplivajo na večjo verjetnost za spletno postopanje, neustrezen kandidat za zaposlitev, pač pa da so rezultati takšnih testiranj uporabni za ustrezne politike razvoja kadrov in organizacijo dela.

Zaključimo z mislijo, da je spletno postopanje kompleksen pojav, ki mu morajo organizacije nameniti svojo pozornost. S pričujočo študijo smo skušali osvetliti spletno postopanje med zaposlenimi v Sloveniji in temo aktualizirati s spletnim postopanjem pri delu od doma med epidemijo novega koronavirusa (COVID-19). Hkrati se na področju odpira še veliko prostora za raziskovanje, saj je problematika vezana na sodobno tehnologijo, ki se neprestano spreminja in nadgrajuje.

References

- Ahmad, A., in Omar, Z. (2017). Understanding who cyberloafs from the self-control perspective: A study in the public service sector. *International Journal of Advanced and applied sciences*, 4(8), 123–128. doi:10.21833/ijaas.2017.08.017
- Anandarajan, M., Devine, P. in Simmers, C. A. (2004). A multidimensional sealing approach to personal web usage in the workplace. V M. Anandarajan in C. A. Simmers (ur.), *Personal Web Usage in the Workplace: a guide to effective human resources management* (str. 61–79). Hershey: Information Science Publishing. doi:10.4018/978-1-59140-148-3.ch004
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E. in Robertson, T. A. (2019). Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: What normative information are employees attending to? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(4), 526–544. doi:10.1177/1548051818813091
- Baturay, M. H. in Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 50, 358–366. doi:10.1016/j.chb.2015.03.081
- Blanchard, A. L. in Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. doi:10.1016/j.chb.2007.03.008
- Blau, G., Yang, Y. in Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17. Pridobljeno na https://www.researchgate.net/publication/7165535_Testing_a_measure_of_cyberloafing
- Burleson, J. in Greenbaum, B. E. (2019). When spheres collide: A refocused research framework for personal use of technology at work. *Communications of the Association for Information Systems*, 45(1), 411–432. doi:10.17705/1CAIS.04523
- Corn, J., Gregorc, R. in Stanojević, N. (2019). Spletno postopanje (“Cyberslacking”) – uporaba interneta za osebne namene na delovnem mestu. *Psihologija Dela*. Pridobljeno na https://psihologijadela.files.wordpress.com/2019/08/spletno-postopanje_corngregorcstanojevic487-2.pdf
- Dejak, A., Ferjančič, K., Kovačič, Ž., Novak, V. in Boštjančič, E. (2020). Pojav spetnega postopanje med zaposlenimi v Sloveniji: Kako različni dejavniki vplivajo na pogostost in razgibanost spletnega postopanja pri zaposlenih v Sloveniji. *Psihologija dela*. Pridobljeno na https://psihologijadela.files.wordpress.com/2020/12/dejak-ferjancic-kovacic-novak_pojav-spletnega-postopanja-v-sloveniji-converted.pdf
- Garrett, R. K. in Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology and Behavior*, 11(3), 287–292. doi:10.1089/cpb.2007.0146
- Gorenc, M. (2018). The impact of social networks on the abuse of internet services in the workplace. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 11(1), 8–22. Pridobljeno na <http://www.iaass.com/pdf/IIASS-volume11-number1-2018.pdf>

- Hensel, P. G. in Kacprzak, A. (2020). Job overload, organizational commitment, and motivation as antecedents of cyberloafing: Evidence from employee monitoring software. *European Management Review*, 1–12. doi:10.1111/emre.12407
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H. in Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335–349. doi:10.22059/ijms.2015.52634
- Jerman Blažič, B. (2018). Odvisnost od interneta in zlorab interneta na delovnem mestu v Sloveniji. *Novice IJS: Interno glasilo Instituta "Jožef Štefan,"* 184, 14–16. Pridobljeno na [https://www.ijs.si/ijsw/Arhiv Novic?action=AttachFile&do=get&target=Novice184.pdf](https://www.ijs.si/ijsw/Arhiv%20Novic?action=AttachFile&do=get&target=Novice184.pdf)
- Kuschnaroff, F. C., in Bayma, F. O. (2014). Critical Analysis of Cyberslacking in Organizational Structures. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 70–90. doi:10.4236/jhrss.2014.22007
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. doi:10.1002/job.161
- Lim, V. K. G. in Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. doi:10.1080/01449290903353054
- Mercado, B. K., Giordano, C. in Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546–564. doi:10.1108/CDI-08-2017-0142
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., ... Gaioshko, D. (2019). Validation of the procrastination at work scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 1–10. doi:10.1027/1015-5759/a000554
- Sheikh, A., Atashgah, M. S., in Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172–179. doi:10.1016/j.chb.2015.04.042
- Stokel-Walker, C. (7. 2. 2020). Cyberloafing: The line between rejuvenating and wasting time. BBC. Pridobljeno na <https://www.bbc.com/worklife/article/20200206-cyberloafing-the-line-between-rejuvenating-and-wasting-time>
- Vitak, J., Crouse, J. in LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., in Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. doi:10.1111/apps.12290

