

SPLETNO POSTOPANJE (CYBERSLACKING) - UPORABA INTERNETA ZA OSEBNE NAMENE NA DELOVNEM MESTU

Judita Corn, Rebeka Gregorc, Nina Stanojević

1. POVZETEK

Spletno postopanje označuje namerno uporabo tehnologije na delovnem mestu za osebne namene, s čimer zaposleni povzroči škodo delodajalcu oziroma podjetju, predvsem na področju produktivnosti, delodajalci pa navajajo tudi škodo na področju lastnine. Tekom spletnega postopanja lahko zaposleni namreč okvari programsko opremo z obiskom spletnih strani, ki so okužene z virusi, prav tako pa lahko s svojo aktivnostjo omalovažuje ugled podjetja.

Kot enega najustreznejših vprašalnikov bi izpostavile vprašalnik Prokrastinacija na delovnem mestu (Procrastination at Work Scale, PAWS; Metin, 2016), ker prokrastinacijo meri v celoti, poleg tega pa lahko ima delodajalec tudi vpogled v vzroke, zakaj zaposleni prokrastinira. Uporaben pripomoček je tudi Lestvica spletne kognicije (OCS, Online Cognition Scale; Davis, Gordon in Besser, 2002), saj priporočajo njegovo rabo pri selekcijskih postopkih. Primeren za priredbo je po našem mnenju tudi Vprašalnik spletnega postopanja (Cyberloafing measure; Blau, Yang in Ward Cook, 2006), saj ta zajema vse oblike spletnega postopanja, med drugim tudi interaktivno spletno postopanje, ki je drugod prezrta oblika spletnega postopanja in ga lestvice praviloma ne vsebujejo. V bodoče bi veljalo nekatere vprašalnike prirediti in jih izboljšati na način, da bi bili uporabni tudi v praksi in ne le v raziskovalne namene. Ob pregledu vprašalnikov smo namreč ugotovile, da gre predvsem za priložnostne vprašalnike, ustvarjene za potrebe raziskav, čeprav je verjetno spletno postopanje pojav, s katerim bi se morali aktivno soočati tudi v praksi oz. bi morali biti zaposleni nanj bolj pozorni. Zaradi narave pojava, ki spada med kontraproduktivno vedenje, se poraja vprašanje, ali se te problematike sploh lahko lotevamo s pomočjo vprašalnikov, kjer je poročanje lahko izkrivljeno zaradi podajanja socialno zaželenih odgovorov.

2. KRATKA PREDSTAVITEV PODROČJA

V zadnjih nekaj desetletjih je internet skupaj z informacijsko tehnologijo postal pogosto prisoten medij komuniciranja v vsakdanjem življenju, v zadnjem času pa je postal pogost tudi na delovnem mestu (Sage, 2015). Informacijska tehnologija, s pomočjo katere zaposleni na delovnem mestu dostopajo do internetnih strani, po eni strani omogoča hitrejšo komunikacijo in izboljša produktivnost organizacije, posledično pa zmanjša njene stroške (Betts, Setterstrom, Pearson in Totty, 2018), po drugi strani pa se pojavlja vedno več zlorab, povezanih z uporabo interneta na delovnem mestu (Lavoie in Pychyl, 2001). Spletno postopanje je izraz, s katerim označimo namerno uporabo tehnologije (mobilnih telefonov, računalnikov, tablic in spleta) na delovnem mestu za osebne namene, pri čemer lahko to dejanje povzroči tudi škodo podjetju oz. delodajalcu (Betts idr., 2018). Gramberg, Teicher in O'Rourke (2014) tako navajajo,

da tovrstno uporabljanje spleta za osebne namene zmanjšuje produktivnost na delovnem mestu, hkrati pa povečuje možnost vdora spletnih virusov in drugih virtualnih napadov varnostnega sistema podjetij, s tovrstnim počtetjem pa zaposleni tudi izkorišča organizacijske vire. V ZDA nekatera podjetja tako poročajo, da naj bi na račun spletnega postopanja izgubila približno 130 000 dolarjev letno (Metin, Taris in Peeters, 2016), medtem ko Son in Park (2016) predpostavljata, da ZDA zaradi spletnega postopanja vsako leto izgubijo okrog 85 milijard dolarjev. Kot je razvidno, gre za zelo velike zneske, zato se podjetja trudijo, da bi spletno postopanje pravočasno odkrile ter da bi omejile možnost njegovega posluževanja.

Med spletno postopanje na delovnem mestu štejemo tako "blažje oblike", kot so npr. brskanje po internetnih straneh, spletno nakupovanje, igranje računalniških iger, telefoniranje, dopisovanje preko socialnih omrežij, kot tudi resnejše oblike, kot so spletno igranje iger na srečo in gledanje pornografskih vsebin (Betts idr., 2018). Najpogostejše so "blažje oblike" (Betts idr., 2018), kar pa lahko pripišemo tudi temu, da zaposleni ne menijo, da gre za moteče dejavnosti, ki bi vplivale na njihovo produktivnost. Blanchard in Henle (2008) sicer navajata, da visok delež zaposlenih poroča o tem, da zaradi uporabe interneta ni tako učinkovita in zbrana na delovnem mestu kot sicer. Avtorja sta tako prišla do podatka, da kar 90 % zaposlenih na delovnem mestu pošilja elektronsko pošto, ki ni povezana z delovnimi nalogami, enak delež jih na spletu bere dnevne novice, 70 % jih nakupuje preko spleta, približno polovica jih spremlja športne novice in pregleduje ponudbe za počitnice, 40 % pa jih išče novo službo (Blanchard in Henle, 2008). Po drugi strani pa študije kažejo, da zaposleni poročajo tudi o tem, da jim dejanja, ki jih sicer asociiramo s spletnih postopanjem, pomagajo pri spoprijemanju z obremenitvami na delovnem mestu, predvsem pa pri zmanjševanju monotoničnosti delovnih nalog, dvigovanju motivacije za delo in zniževanju ravni stresa (Vitak, Crouse in LaRose, 2011). Eno od teorij, zakaj se zaposleni poslužujejo spletnega postopanja, sta predstavila Silver in Sabini (1981). Teorija predpostavlja, da do spletnega postopanja pride zaradi tega, ker zaposleni delovni čas razdelijo na manjše segmente (npr. na 5 minut), pri čemer verjamejo, da v tako kratkem času ne morejo opraviti kakšnega pomembnejšega dela, tako pa zagovarjajo oz. opravičujejo to, da v tem času brskajo po internetu, pišejo elektronska sporočila itn. Avtorja opozarjata tudi na to, da so tovrstna dejanja problematična tudi s tega vidika, da zaposleni menijo, da lahko z njimi kadarkoli prenehajo, saj navadno potrebujejo samo klik ali dva, da zaprejo spletno stran ali prenehajo z aktivnostjo. Zaposleni naj bi tako s spletnih postopanjem prenehali šele takrat, ko ocenijo, da bi zaradi izgube petih minut lahko ogrozili opravljanje delovnih nalog oz. da jim na račun tega grozi, da naloge ne bodo zaključili (Lavoie in Pychyl, 2001). Po drugi strani naj bi bila ena od možnih razlag spletnega postopanja tudi to, da zaposleni svojih dejanj ne vidijo v luči spletnega postopanja. Silver in Sabini (1981) tako pojasnujeta, da se to največkrat dogaja na delovnih mestih, ki so vezana na internetno komuniciranje ali na večinsko delo za računalnikom, saj se na veliko spletnih straneh pojavljajo oglasi, ki takoj pritegnejo pozornost. Zaposleni s klikom na oglas tako trenutno odvrnejo pozornost od delovne naloge, ki so jo prej opravljali, nimajo pa občutka, da so zares prekinili z delom, saj njihovo delo navadno zajema brskanje po internetu (Lavoie in Pychyl, 2001).

V literaturi lahko zasledimo nekoliko več nesoglasij glede tega, kakšne so značilnosti posameznikov, ki spletno postopajo, saj so različne študije na to temo prišle do različnih zaključkov (Vitak, Crouse in LaRose, 2011). V nacionalni študiji spletnega postopanja sta tako Garret in Danzinger (2008; v: Vitak, Crouse in

LaRose, 2011) ugotovila, da se z verjetnostjo spletnega postopanja povezujejo zaposlitveni status, zaznana avtonomija na delovnem mestu, višina prihodkov, višina izobrazbe in spol. Pogosteje naj bi tako spletno postopali moški z višjo izobrazbo, ki so zaposleni na področju upravljanja s človeškimi viri, financ ali pa se ukvarjajo s podjetništvom. Do podobnih ugotovitev so prišli tudi Ugrin, Pearson in Odom (2007), ki so ugotovili, da naj bi pogosteje spletno postopali mladi vodje oddelkov, medtem ko Stanton (2002; v: Vitak, Crouse in LaRose, 2011) ni našel povezav med položajem na delovnem mestu, demografskimi značilnostmi in verjetnostjo spletnega postopanja. Dejavniki, ki lahko vplivajo na pogostost spletnega postopanja, so tudi posameznikove vrednote (npr. delavnost, poštenost) in pa delovno okolje, v katerega je posameznik vključen (Vitak, Crouse in LaRose, 2011). Garrett in Danzinger (2008; v: Vitak, Crouse in LaRose, 2011) sta ugotovila, da je čas, ki ga zaposleni namenjajo spletnemu postopanju, odvisen od pričakovanj, ki jih imajo zaposleni do spletnega postopanja. Tovrstnih vedenj naj bi se tako pogosteje posluževali zaposleni, ki od okolice dobivajo informacijo, da je tako vedenje sprejemljivo (npr. to počnejo tudi drugi na delovnem mestu) ali pa da vedenje ne bo sankcionirano, najmočnejši napovednik pa naj bi bilo prepričanje, da je spletno postopanje pravzaprav koristno za njihovo produktivnost in zadovoljstvo na delovnem mestu (Vitak, Crouse in LaRose, 2011). Močan napovednik naj bi bile tudi posameznikove navade, pri čemer je Lim s sodelavci (2002; v: Vitak, Crouse in LaRose, 2011) ugotovil, da posamezniki, ki tudi sicer zelo pogosto brskajo po internetu v prostem času, težje prenehajo s temi vedenji na delovnem mestu, saj naj bi šlo deloma tudi za avtomatiziran proces, ki ima močno motivacijsko vlogo.

Avtorji (Vitak, Crouse in LaRose, 2011) menijo, da lahko vzroke za različne ugotovitve glede tega, kateri naj bi bili odločilni faktorji, ki vplivajo na pogostost in raznovrstnost spletnega postopanja, pripišemo predvsem pomanjkljivim metodološkim značilnostim nekaterih študij, saj po večini slonijo na uporabi študentov za vzorčenje, zajemajo majhne vzorce ali pa so osredotočene na preučevanje specifičnih podjetij, zato so lahko zaključki tovrstnih študij tudi pomanjkljivi. V ta namen raziskovalci predlagajo, da bi bilo potrebno na tem področju dobro definirati, katera vedenja lahko uvrščamo v spletno postopanje, saj se področje spletnega komuniciranja hitro razvija, na trg pa prihaja tudi več oblik spletnih socialnih omrežij, ki jih nekateri starejši vprašalniki ne zajemajo (v najstarejših oblikah tako zaposlenih niso spraševali o uporabi YouTube-a, Facebooka, Twitterja ipd., kar je vplivalo na končne izsledke raziskav).

3. MERSKI PRIPOMOČKI

Ime vprašalnika in avtorji	The Work-related Social Media Questionnaire (WSMQ) <i>Landers, R. N. in Callan, R. C. (2014)</i>	
Slovenski prevod vprašalnika	Uporaba socialnih omrežij na delovnem mestu	
Opis	WSMQ se uporablja za oceno tega, koliko zaposleni menijo, da na delovnem mestu uporabljajo socialna omrežja v korist službe (WSMQ+) in koliko zaradi razlogov, ki se jim zdijo škodljivi za njihovo delo (WSMQ-). Obstajata kratka in dolga oblika WSMQ+, kratka in dolga oblika WSMQ- ter WSMQ Relaxation and Leisure Behavior Scale. Vprašalnik je uporaben, ko želimo ugotoviti, kaj zaposlene motivira za uporabo socialnih omrežij med delovnim časom.	
	Število postavk	WSMQ+ kratka oblika: 8 WSMQ+ dolga oblika: 18 WSMQ- kratka oblika: 9 WSMQ- dolga oblika: 18
	Lestvice	WSMQ+ kratka oblika: 1 WSMQ+ dolga oblika: 8 WSMQ- kratka oblika: 1 WSMQ- dolga oblika: 9
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica Likertovega tipa (od <i>močno se ne strinjam</i> do <i>močno se strinjam</i>)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualna ali skupinska aplikacija.
	Čas izpolnjevanja	Odvisno od oblike, vendar ne več kot 10 minut, saj tudi daljši obliki vključujeta samo 18 postavk.
	Način vrednotenja	Seštevek izbir po lestvicah na 5-stopenjski ocenjevalni lestvici
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.

Merske karakteristike	Norme	Jih ni.
	Zanesljivost	WSMQ+ kratka oblika: $\alpha = 0,83$ WSMQ+ dolga oblika: α od 0,74 do 0,96 WSMQ- kratka oblika: $\alpha = 0,78$ WSMQ- dolga oblika: α od 0,74 do 0,93
	Veljavnost	Kriterijska veljavnost (izračunana je bila korelacija med WSMQ vprašalniki in dimenzijami na vprašalniku Individual Work Performance Questionnaire (Koopman idr., 2013)): - Statistično značilne korelacije (med 0,22 in 0,38) med nekaterimi postavkami pri kratki in dolgi obliki WSMQ- in dimenzijo kontraproduktivnega vedenja na IWPQ - pozitivna in statistično značilna korelacija (0,24) med dimenzijo prilagojenega delovanja (<i>Adaptive Performance</i>) na IWPQ in postavko zbiranja informacij (<i>Information Gathering</i>) pri dolgi obliki WSMQ+
Dostopnost in cena	Postavke vseh oblik vprašalnika so prosto dostopne na spletni strani https://rlanders.net/wsmq/ .	
Prednosti	Krajši in daljši obliki za "pozitivna" in "negativna" vedenja. Vprašalnik razvit in evalviran na velik vzorcu, ki pokriva različne poklice v veliki organizaciji. Podani sta zanesljivost in veljavnost.	
Pomanjkljivosti	V vzorec niso vključeni poklici z drugih specifičnih področij, npr. zdravstva, kjer bi morda druge dimenzije bolj relevantne. Ob drastičnem napredku tehnologije in uporabe socialnih omrežij, bo potrebno vprašalnik posodobiti. Gre za samoocenjevalni vprašalnik, tako da lahko pride do socialno zaželenih odgovorov. Prav tako vprašalnik ni preveden v slovenščino in nikjer ni navedeno kakšna je potrebna stopnja usposobljenosti za uporabo.	
Posebnosti		

Ime vprašalnika in avtorji	Procrastination at Work Scale (PAWS) <i>Metin, U. B., Taris, T. W. in Peeters, M. C. V. (2015)</i>	
Slovenski prevod vprašalnika	Prokrastinacija na delovnem mestu	
Opis	Kratek vprašalnik je namenjen ugotavljanju tega, koliko so zaposleni nagnjeni k prokrastinaciji na delovnem mestu. Vsebuje tudi nekaj postavk, ki se nanašajo na uporabo interneta za osebne namene.	
	Število postavk	12 vseh, za nas do relevantne 8 (<i>I use Instant Messaging (i. e. WhatsApp, Skype, Viber...) at work for personal use.</i>), 9 (<i>I spend more than half an hour on social network sites (Facebook, Instagram, Twitter etc.) at work per day for leisure purpose.</i>), 10 (<i>I read news online at work.</i>), 12 (<i>I do online shopping during working hours.</i>)
	Lestvice	Odlašanje z delom: postavke 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 in 11 Spletno postopanje (cyberslacking): postavke 8, 9, 10 in 12
	Ocenjevalna lestvica	0 = nikoli 1 = nekajkrat letno ali manj (redko) 2 = nekajkrat mesečno ali manj (občasno) 3 = nekajkrat mesečno (včasih) 4 = enkrat tedensko (pogosto) 5 = nekajkrat tedensko (zelo pogosto) 6 = dnevno (vedno)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualna ali skupinska aplikacija.
	Čas izpolnjevanja	Nekaj minut.
	Način vrednotenja	Seštevek izbranih vrednosti udeleženca (od 0 do 6) na postavkah po lestvicah.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.
Merske karakteristike	Norme	Jih ni.
	Zanesljivost	Odlašanje z delom: $\alpha = 0,84$ Spletno postopanje: $\alpha = 0,69$

	Veljavnost	Konvergentna veljavnost celotnega vprašalnika: • Splošna prokrastinacija $r = 0,46$ • Kontraproduktivno vedenje $r = 0,52$ • Dolgčas $r = 0,62$ Divergentna veljavnost celotnega vprašalnika: • Korelacije z dimenzijami zavzetosti za delo med $-0,27$ in $-0,29$
Dostopnost in cena	Vprašalnik je dostopen na PsychInfo. Brez predhodnega kontaktiranja avtorjev se lahko vprašalnik uporablja za raziskovalne in nekomercialne namene. Za raziskovalne in komercialne namene se mora predhodno kontaktirati avtorje.	
Prednosti	Vprašalnik je kratek, zato izpolnjevanje ne vzame veliko časa. Za obe lestvici sta podani zanesljivost in veljavnost.	
Pomanjkljivosti	Gre za samoocenjevalni vprašalnik, tako da lahko pride do socialno zaželenih odgovorov. Ni preveden v slovenščino. Ni navedeno kakšna stopnja usposobljenosti je potrebna za uporabo.	
Posebnosti	/	

Ime vprašalnika in avtorji	2 meri iz študije, ki se je ukvarjala s pojavom spletnega postopanja na delovnem mestu <i>Vitak, J., Crouse, J. in LaRose, R. (2011)</i> - mera: Različne oblike spletnega postopanja na delovnem mestu - mera: Pogostost različnih oblik spletnega postopanja na delovnem mestu	
Slovenski prevod vprašalnika	Različne oblike spletnega postopanja na delovnem mestu in pogostost njihovega pojavljanja	
Opis	Pripomoček je bil oblikovan za namene prepoznavanja različnih oblik spletnega postopanja na delovnem mestu in za ugotavljanje pogostosti le teh.	
	Število postavk	Različne oblike spletnega postopanja: 9 postavk Pogostost pojavljanja različnih oblik spletnega postopanja: 4 postavke
	Lestvice	2 lestvici: 1. Različne oblike spletnega postopanja 2. Pogostost pojavljanja različnih oblik spletnega postopanja
	Ocenjevalna lestvica	Na 4 postavkah (pošiljanje mailov, instant sporočil, pošiljanje sporočil, uporaba socialnih omrežij) na lestvici <i>Različnih oblik spletnega postopanja</i> , ki merijo vedenja povezana s komunikacijo, udeleženci označijo ali aktivnost izvajajo na delovnem mestu (pogostost ni pomembna): 0 - ne 1 - da Na preostalih 5 postavkah na lestvici <i>Različnih oblik spletnega postopanja</i> , udeleženci označijo, ali določeno vedenje izvajajo: - samo doma - samo na delovnem mestu - doma in na delovnem mestu - nikjer Na postavkah, ki merijo <i>Pogostost pojavljanja različnih oblik spletnega postopanja</i> udeleženci na lestvici od 1 do 6 označijo:

		1 - nikoli 2 - redkeje kot na vsake toliko dni 3 - na nekaj dni 4 - enkrat dnevno 5 - nekajkrat dnevno 6 - stalno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualna ali skupinska aplikacija.
	Čas izpolnjevanja	Okoli 10 minut.
	Način vrednotenja	<i>Različne oblike spletnega postopanja (postavke, ki merijo vedenja povezana s komunikacijo): 1 točka, če udeleženec izvaja te aktivnosti na delu (neodvisno od pogostosti)</i> <i>Različne vrste spletnega postopanja (ostale postavke): 1 točka, če udeleženec izvaja te aktivnosti samo v službi ali doma in v službi</i> <i>Pogostost pojavljanja različnih vrst spletnega postopanja: višji seštevek (odgovori udeleženca med 1 in 6) kaže na večjo pogostost izvajanja aktivnosti vezanih na spletno postopanje</i>
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.
Merske karakteristike	Norme	Jih ni.
	Zanesljivost	Ni podatka.
	Veljavnost	Ni podatka.
Dostopnost in cena	Meri spletnega postopanja na delovnem mestu sta dostopni v bazi PsychInfo v prilogah 2 in 3 raziskave <i>A study into the relationship between cyberloafing, procrastination, and conscientiousness in the workplace</i> (Woods, 2014).	

Prednosti	Pripomoček je prosto dostopen in časovno ekonomičen. Še posebej je osredotočen na osebno uporabo interneta na delovnem mestu za namene komunikacije.
Pomanjkljivosti	Nista preverjeni zanesljivost in veljavnost obeh lestvic. Morda bi bilo na lestvici <i>Različne oblike spletnega postopanja</i> z 1 točko smiselno ovrednotiti tudi tista vedenja/aktivnosti, za katera udeleženec označi, da jih izvaja samo doma, saj danes obstaja tudi veliko zaposlitev, kjer zaposleni dela od doma. Gre za samoocenjevalni vprašalnik, tako da lahko pride do socialno zaželenih odgovorov. Ni navedeno kakšna stopnja usposobljenosti je potrebna za uporabo.
Posebnosti	/

Ime vprašalnika in avtorji	Online Cognition Scale (OCS) <i>Davis, R., Gordon F., Besser, A. (2002)</i>	
Slovenski prevod vprašalnika	Lestvica spletne kognicije	
Opis	Merjenje problematične rabe interneta. Postavke so sestavljene iz simptomov problematične rabe interneta, ki so vezani na kognicijo, ne na vedenje. Prirejeno po sorodnih merah prokrastinacije, depresivnosti, impulzivnosti in patološkega igranja iger na srečo. Lestvica je uporabna v klinični diagnostiki in kot presejalni test za identificiranje kandidatov, ki bi na delovnem mestu z večjo verjetnostjo postopali po spletu.	
	Število postavk	36
	Lestvice	4 podlestvice: 1. osamljenost/depresivnost 2. oslABLJena kontrola impulzov 3. socialno udobje 4. odvrnitev pozornosti
	Ocenjevalna lestvica	Likertova Udeleženci izrazijo strinjanje na 7 – stopenjski lestvici. Primer: <i>Več spoštovanja prejmem na spletu, kot v resničnem življenju.</i>
Aplikacija	Število udeležencev	Skupinska aplikacija
	Čas izpolnjevanja	Ni podatka.
	Način vrednotenja	Seštevek točk na posamezni podlestvici in skupen seštevek

	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.
Merske karakteristike	Norme	Jih ni.
	Zanesljivost	Visoka na ravni celotne lestvice $\alpha = 0,94$ 1.osamljenost/depresivnost $\alpha = 0,77$ 2. zmanjšana kontrola impulzov $\alpha = 0,84$ 3. socialno udobje (social comfort) $\alpha = 0,87$ 4.distrakcija $\alpha = 0,81$
	Veljavnost	Konstruktna veljavnost potrjena s pomočjo konfirmatorne faktorske analize (4 faktorji)
Dostopnost in cena	Ni navedeno. Z dovoljenjem avtorja.	
Prednosti	Avtorji izpostavijo uporabnost lestvice za izvajanje selekcijskih postopkov, kot del ocenjevanja kandidatove integritete. Predlagajo rabo vprašalnika preventivne namene. Rezultati kažejo, da so disciplinski ukrepi na delovnem mestu statistično povezani z rezultati na OCS, kar podpira mnenje o uporabnosti rabe OCS lestvice kot enega od prediktorjev prihodnjih kritičnih dogodkov na delovnem mestu.	
Pomanjkljivosti	/	
Posebnosti	/	

Ime vprašalnika in avtorji	Cyberloafing measure <i>Blau G., Yang Y., Ward Cook, K. (2006)</i>	
Slovenski prevod vprašalnika	Vprašalnik spletnega postopanja	
Opis	Merjenje pogostosti spletnega postopanja med zaposlenimi. Vprašalnik je sestavljen iz desetih postavk predhodnega vprašalnika, ki je zajemal sicer 13 postavk (Prevalence of browsing and emailing activities - Lim in Teo, 2005). Dodali so še postavke, ki zadevajo interaktivno spletno postopanje. Vprašalnik je sestavljen iz treh lestvic. Prva vsebuje postavke povezane z brskanjem po spletu, ki zajema brskanje po športnih novicah, spletno nakupovanje, brskanje po spletnih portalih namenjenih zabavi, novicam ali investicijam oziroma drugim področjem, ki se ne navezujejo na delo. Druga lestvica pa vsebuje postavke povezane z uporabo elektronske pošte za osebne namene. Na to področje spadajo, pregledovanje, pošiljanje in sprejemanje elektronske pošte v osebne namene. Tretja lestvica interaktivnega spletnega postopanja zajema igranje računalniških iger, prenos informacij, ki niso povezane z delom, prenos online iger, klepet na spletnih klepetalnicah, objavljanje sporočil, ki niso povezane z delom ter uporaba interneta za dodaten zaslužek na delovnem mestu.	
	Število postavk	16
	Lestvice	1. spletno postopanje povezano z brskanjem po spletu 1, 2, 4, 6, 11, 16 2. spletno postopanje po elektronski pošti 3, 5, 7 3. interaktivno spletno postopanje 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15

	Ocenjevalna lestvica	4 – stopenjska lestvica 1 - skoraj nikoli (enkrat vsakih nekaj mesec ali manj) 2 – redko (enkrat na mesec) 3 – včasih (vsaj enkrat na teden) 4 - pogosto (vsaj enkrat na dan)
Aplikacija	Število udeležencev	Skupinsko ali individualno.
	Čas izpolnjevanja	Nekaj minut.
	Način vrednotenja	Seštevek točk na lestvicah
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.
Merske karakteristike	Norme	/
	Zanesljivost	Koeficienti notranje zanesljivosti (Cronbach α) 1. spletno postopanje povezano z brskanjem po spletu $\alpha = 0,78$ 2. Spletno postopanje po elektronski pošti $\alpha = 0,91$ 3. interaktivno spletno postopanje $\alpha = 0,69$

		Retestna zanesljivost 1. spletno postopanje povezano z brskanjem po spletu 0,64 2. spletno postopanje po elektronski pošti 0,70 3. interaktivno spletno postopanje 0,60
	Veljavnost	Konfirmatorna faktorska analiza na validacijskem vzorcu je pokazala ustreznost trifaktorskega modela.
Dostopnost in cena	Ni podatkov.	
Prednosti	V vprašalnik je vključeno tudi interaktivno spletno postopanje, ne le pasivno brskanje po spletu ali spletno postopanje po elektronski pošti. Pri dve lestvici se statistično pomembno povezuje z zlorabo časa, interaktivno spletno postopanje pa z občutkom nemoči.	
Pomanjkljivosti	Ocenjevalna lestvica je premalo občutljiva. Avtorji predlagajo aplikacijo pripomočka s sedemstopenjsko lestvico, kar bi pripomoglo k večji zanesljivosti, ki je problematična pri lestvici interaktivnega spletnega postopanja ($\alpha = 0,69$). Lestvica predlagana diskusiji: (1 - nikoli; 2 - skoraj nikoli (enkrat na vsakih nekaj mesecev); 3 - redko; 4 - občasno (nekajkrat mesečno); 5 - včasih (enkrat tedensko); 6 - pogosto (vsaj enkrat dnevno); 7 - zelo pogosto (vsaj večkrat na dan) Avtorji v prihodnje priporočajo tudi zbiranje podatkov o količini časa porabljenega za spletno postopanje	
Posebnosti	Vključeno tudi interaktivno spletno postopanje, ki se v nasprotju z drugima dvema oblikama spletnega postopanja uvršča med deviantno vedenje na delovnem mestu, ki je povezano z lastnino in ne z (kontra)produktivnostjo. Ta vprašalnik je prvi, ki oblike spletnega postopanja loči na tri tipe.	

Ime vprašalnika in avtorji	Prevalence of cyberloafing <i>Lim, V. in Teo, T. (2005)</i>	
Slovenski prevod vprašalnika	Razširjenost spletnega postopanja	
Opis	Zaposleni poročajo o svojih zaznavah glede pogostosti aktivnosti na spletu, ki jih uvrščamo pod spletno postopanje.	
	Število postavk	13
	Lestvice	brskanje po spletu nepovezano z delovnimi obveznostmi 10 postavk pošiljanje elektronske pošte, preverjanje elektronske pošte, ki ni povezana z delom 3 postavke
	Ocenjevalna lestvica	6-stopenjska Likertova lestvica 0 – nikoli do 5 - nenehno
Aplikacija	Število udeležencev	Skupinska aplikacija
	Čas izpolnjevanja	Nekaj minut.
	Način vrednotenja	Seštevek točk.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatka.
Merske karakteristike	Norme	Jih ni.

	Zanesljivost	1. brskanje po spletu nepovezano z delovnimi obveznostmi $\alpha = 0,85$ 2. pošiljanje/preverjanje elektronske pošte, ki ni povezana z delom $\alpha = 0,90$
	Veljavnost	Ni podatkov.
Dostopnost in cena	Z dovoljenjem avtorjev, cena ni specificirana.	
Prednosti	Lestvica je kratka, zato se jo lahko vključi v večjo baterijo psihodiagnostičnih pripomočkov. Ocenjevalna lestvica bolj občutljiva kot druge. Visoka zanesljivost lestvic.	
Pomanjkljivosti	Lestvica ne zajame vseh vidikov spletnega postopanja, na primer interaktivnega spletnega postopanja. Zaradi razvoja socialnih omrežij in njihove povečane rabe tako verjetno pripomoček ni več dovolj informativen, nabor vedenj ni zadosten.	
Posebnosti	To lestvico pogosto uporabljajo drugi avtorji pri sestavljanju svojih vprašalnikov spletnega postopanja.	

4. PRIMERJAVA MED MERSKIMI PRIPOMOČKI

Merski pripomočki za merjenje konstrukta spletnega postopanja na delovnem mestu so večinoma, če ne skoraj v celoti, rabljeni primarno v raziskovalne namene, posledično avtorji redko omenjajo ali implicirajo uporabo vprašalnikov v praksi na področju kadrovanja ali upravljanja s človeškimi viri v organizaciji.

Vsi navedeni vprašalniki so samoocenjevalnega tipa. Glede na to, da spletno postopanje spada med delinkventno oziroma kontraproduktivno vedenje na delovnem mestu, je socialno zaželeno poročanje s strani zaposlenih zelo verjetno (Blau, Yang in Ward Cook, 2006). Smiselno bi bilo, da se v ta namen merskim inštrumentom doda postavke, ki bi preverjale socialno zaželeno odgovarjanje, merski pripomoček bi bilo smiselno prirediti na način, da posameznik težje razbere, kaj je predmet merjenja, poleg tega pa bi bili pripomočki za ocenjevanje spletnega postopanja na delovnem mestu bolj zanesljivi in veljavni, če bi se vključilo tudi druge mere (podatke o uporabi interneta na delovnem mestu, seznam obiskanih spletnih strani v času delovnika, osebnostne lastnosti, vrednote, ocene sodelavcev in nadrejenih, itn.). Tako bi bili vprašalniki tudi bolj relevantni za napovedovanje vedenja na delovnem mestu in bi bili lahko uporabni že v selekcijskem postopku. Morda bi se lahko oblikoval tudi kakšen vprašalnik, ki bi ugotavljal stališča delodajalcev in zaposlenih do uporabe interneta za osebne namene na delovnem mestu. Delodajalci oz. strokovnjaki iz različnih področij dela v neki organizaciji, bi lahko za vsako delovno mesto znotraj organizacije, kjer ima zaposleni dostop do interneta, ocenil, v kolikšni meri je za to delovno mesto potrebna raba interneta oz. dostop do njega.

Večina predstavljenih vprašalnikov meri pogostost uporabe različnih oblik spletnega postopanja na delovnem mestu. Smo pa tekom iskanja merskih pripomočkov o spletnem postopanju na delovnem mestu zasledile tudi lestvici o stališčih in namerah glede spletnega postopanja na delovnem mestu, ki jih je avtor uporabil v namene doktorske disertacije. Podatki o merskih karakteristikah žal, razen zanesljivosti, niso bili prosto dostopni. Avtor je v disertaciji preverjal tudi časovno frekvenco spletnega postopanja na delovnem mestu na računalniku oziroma na pametnem telefonu v smislu kratkotrajnega in dolgotrajnega spletnega postopanja (Askew, 2012).

Nekateri avtorji izpostavljajo tudi problematično občutljivost ocenjevalnih lestvic, kar vpliva na zanesljivost lestvic (Blau, Yang, Ward Cook, 2006). V postopku priredbe teh pripomočkov bi zato morali razponom ocenjevalnih lestvic nameniti še posebno pozornost in preveriti, kako se različno občutljive lestvice obnesejo.

Nekatere lestvice zajemajo le del vseh možnih oblik spletnega postopanja, saj ne vsebujejo vseh oblik spletnega postopanja, npr. interaktivno spletno postopanje, poleg tega pa je s strani raziskovalcev možno zaslediti izogibanje merjenju ogledovanja pornografskih vsebin na delovnem mestu (Prevalence of cyberloafing; Lim in Teo, 2005).

Med ustrežnejše merske pripomočke bi uvrstile Lestvico spletne kognicije (OCS, Online Cognition Scale; Davis, Gordon in Besser, 2002), saj je njegova raba ustrezno opredeljena. Avtorji priporočajo rabo te lestvice v presejalne namene pri selekciji kadra. Iz tega razloga nam omogoča, da lahko vnaprej

načrtujemo in oblikujemo delovno okolje zaposlenega. Poleg tega pa iz samih postavk lestvice ni tako očitno razvidno, kaj lestvica meri, zaradi česar udeleženci nimajo toliko vpogleda v vsebino, s čimer se lahko verjetno v večji meri izognemo socialno zaželenemu poročanju.

Uporabno vrednost za delodajalce vidimo tudi v vprašalniku Prokrastinacije na delovnem mestu (PAWS, Procrastination at Work Scale; Metin, 2016), saj ne vključuje zgolj postavk, ki merijo spletno postopanje, ampak tudi postavke, ki merijo prokrastinacijo na delovnem mestu v splošnem in tako delodajalcem lahko nudi širši vpogled v doživljanje zaposlenih, ki jih lahko vodi v uporabo interneta za osebne namene (npr. preveč delovnih nalog in občutek nemoči lahko vodita v odlašanje z delom).

Med najmanj ustrezne lestvice, bi kljub dobrim merskim karakteristikam uvrstile lestvico Razširjenosti spletnega postopanja (Prevalence of cyberloafing; Lim in Teo, 2005). Lestvica namreč ne vsebuje vseh oblik spletnega postopanja, zaradi česar razširjenosti spletnega postopanja ne moremo dovolj zanesljivo oceniti. Pripomoček je s tega vidika zastarel, saj ne zajema novejših oblik spletnega postopanja (npr. določenih socialnih omrežij), kar pa organizaciji ne daje točnega vpogleda v dejansko stanje.

Avtorji pogostosti rabe vprašalnikov o spletnem postopanju na delovnem mestu ne komentirajo, zato sklepamo, da gre predvsem za priložnostne vprašalnike, ki so jih oblikovali za namene raziskovanja. Za uporabo v praksi bi bilo pripomočke verjetno potrebno še nadgraditi, predvsem omejiti razvidnost in sestaviti tak vprašalnik, kjer bi imeli možnost vpogleda v to, v kolikšni meri udeleženec podaja socialno zaželene odgovore.

5. SMERNICE ZA NADALJNJE DELO

Vprašalnikov ali drugih merskih pripomočkov o spletnem postopanju v Sloveniji še nimamo. Priporočljivo bi bilo, da bi najbolj ustrezne pripomočke prevedli, priredili in analizirali njihove merske karakteristike, kot so veljavnost in zanesljivost, ter jih poskusili izboljšati. Morda bi lestvicam v procesu adaptacije in izboljševanja dodali tudi lestvico lažnivosti ter postavke, ki bi merile, kako dolgi so časovni intervali spletnega postopanja. Dolgi časovni intervali spletnega postopanja namreč bolj škodljivo vplivajo na produktivnost zaposlenega kakor kratki časovni intervali. Priporočljivo bi bilo razviti tudi merske pripomočke, ki bi merili organizacijske norme glede spletnega postopanja ali prirediti lestvico glede možnosti prikrievanja spletnega postopanja pred nadrejenimi ali sodelavci.

Menimo, da bi bilo ustrezno tudi kvalitativno raziskovanje pojava spletnega postopanja preko intervjujev, predvsem z vidika analize motivacije in okoliščin, ki preprečujejo ali pa vodijo do spletnega postopanja.

6. LITERATURA

- Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behaviour as a model of cyberloafing. (doktorska disertacija, University of South Florida).
- 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.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M. in Totty, S. (2018). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. V *Business Education and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (str. 144–165). IGI Global.
- Gramberg, Van. B., Teicher, J. in O'Rourke, A. (2014). Managing electronic communications: a new challenge for human resource managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(16), 2234–2252.
- Landers, R. N. in Callan, R. C. (2014). Validation of the Beneficial and Harmful Work-Related Social Media Behavioral Taxonomies: Development of the Work-Related Social Media Questionnaire. *Social Science Computer Review*, 32(5), 628–646.
- Lavoie, J. in Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes, and Emotion. *Social Science Computer Review*, 19, 431–444.
- Metin, U. B., Taris, T. W. in Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
- Sage, M. A. (2015). Cyberloafing: A study of personality factors and organizational commitment as predictor variables of cyberloafing and perceived organizational acceptance. (doktorska disertacija, East Carolina University).
- Silver, M. in Sabini, J. (1981). Procrastinating. *Journal of Theory of Social Behavior*, 11, 201–221.
- Son, J. Y. in Park, J. (2016). Procedural justice to enhance compliance with non-workrelated computing (NWRC) rules: Its determinants and interaction with privacy concerns. *International Journal of Information Management*, 36(3), 309–321.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. in Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6, 75–89.
- Vitak, J., Crouse, J. in LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751–1759.

VPRAŠALNIKI

WSMQ

Landers, R. D. in Callan, R. C. (2014). *The Work-related Social Media Questionnaire (WSMQ)*. Dostopno na: <https://rlanders.net/wsmq/>

PAWS

Metin, U. B., Taris, T. W. in Peeters, M. C. V. (2015). *Procrastination at Work Scale (PAWS)*. Pridobljeno s PsychINFO. doi: 10.13140/RG.2.1.4315.4965

Cyberloafing Variety in Cyberloafing Frequency (avtorji Vitak, J., Crouse, J. in LaRose, R., 2011)

Woods, F. (2014). A Study into Relationship Between Cyberloafing, Procrastination and Conscientiousness in the Workplace (diplomsko delo). DBS School of Arts, Dublin.

OCS

Davis, R., Gordon F., Besser, A. (2002) Validation of a new scale for measuring problematic internet use: Implications for pre-employment screening. *CyberPsychology & Behavior* 5(4), 331 - 45.

Cyberloafing measure

Blau G., Yang Y., Ward-Cook, K. (2006) Testing a measure of cyberloafing. *Journal of allied health*. 35 (1), 9 - 17.

Prevalence of cyberloafing

Lim, V. in Teo, T. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*. 42., 1081-1093.