

## Etične dileme uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi

Bojan Krajnc\*

Metni vrh 33, 8290 Sevnica, Slovenija  
bojci.krajnc@amis.net

Maja Pucelj

Fakulteta za organizacijske študije, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto, Slovenija  
maja.pucelj@fos-unm.si

### Povzetek:

**Raziskovalno vprašanje (RV):** Katere etične dileme se pojavljajo na področju uporabe pametnih telefonov v organizaciji v osebne namene med delovnim časom in kje je ustrezna ločnica med sprejemljivo uporabo in takšno, ki že negativno vpliva na produktivnost?

**Namen:** Etične dileme pri uporabi pametnih telefonov med zaposlenimi za osebne namene med delovnim časom so vse pogostejše in premalo raziskane, zato jih bomo vzeli pod drobnogled. Cilj članka je s pomočjo raziskave opredeliti ustrezna etična pravila na tem področju.

**Metoda:** Preučili smo obstoječo znanstveno literaturo na preučevanem področju. Pojasnili smo osnovne pojme in si s pomočjo metode deskripcije in metode kompilacije pomagali pri teoretičnem delu. V drugem delu smo uporabili kvantitativni pristop, in sicer smo izvedli anketiranje ter uporabili (ne)parametrične teste.

**Rezultati:** V raziskavi v sklopu magistrske naloge smo ugotovili, da se tako vodstveni kot nevodstveni kader popolnoma strinja, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene izraz nezaupanja in nadzora ter vdor v zasebnost. Zato je ob upoštevanju pomisleka, da je pravica do zasebnosti ena najpomembnejših človekovih pravic, treba odločitev za omejevanje uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene ustrezno pretehtati. V primeru odločitve za vzpostavitev ali nadgradnjo etičnega kodeksa na tem področju pa je treba zagotoviti ustrezno spoštovanje omenjenega etičnega kodeksa na področju uporabe pametnih telefonov v osebne namene med delovnim časom.

**Organizacija:** Raziskava preučuje etične dileme na področju uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi za osebne namene med delovnim časom v različnih organizacijah. Rezultate naše raziskave lahko organizacije privzamejo kot izhodišče naslavljanja etičnih dilem na navedenem področju.

**Družba:** Raziskava na področju etičnega ravnanja uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi za osebne namene med delovnim časom je lahko v pomoč širšemu družbenemu okolju pri ustreznem naslavljanju navedenih izzivov.

**Originalnost:** Ugotovitve raziskave lahko služijo kot vpogled in pomoč organizacijam pri sestavi ali nadgradnji etičnih pravil/kodeksa na navedenem področju.

**Omejitve/nadaljnje raziskovanje:** Raziskava etičnih dilem na preučevanem področju je narejena predvsem zaradi pomislekov glede morebitnih motenj produktivnosti zaradi uporabe pametnih telefonov. V raziskavi smo se omejili zgolj na srednje in velike organizacije v Sloveniji, ki imajo že uveden standard ISO, kar bi bilo v prihodnje smiselno razširiti. Morebitne omejitve raziskave se nakazujejo tudi v pomisleku, da so anketiranci morebiti pristransko odgovarjali, in sicer skladno s pričakovanim družbeno zaželenim in sprejemljivim odgovorom, ne pa iskreno.

\* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 12. marec 2023; revidirano: 30. marec 2023; sprejeto: 11. april 2023. /

Received: 12th March 2023; revised: 30th March 2023; accepted: 11th April 2023.

**Ključne besede:** etični kodeks, etične dileme, pametni telefon, produktivnost, zadovoljstvo, organizacija.

## 1 Uvod

Organizacija nenehno raste in se zaradi tega nenehno spreminja. Pri svoji rasti pa stremi k univerzalni odličnosti. Pri tem je glavni dejavnik pri omenjeni spremembi prav tehnološki razvoj. V Otoški rastoči strategiji univerzalne odličnosti in mojstrstva (*Lux – excellentia ex oriente et occidente, ex septemtrione et meridie*, kar v prevodu pomeni: Luč – odličnost prihaja od vzhoda in zahoda, s severa in juga), so zapisali, da organizacija temelji na petih glavnih gradnikih (temeljih), in eden izmed njih je tudi etičnost razmišljanja in delovanja. Prav z njim se začne graditi zaupanje med zaposlenimi. (Bukovec, 2010, str. 6-7)

Pri uporabi pametnega telefona na delovnem mestu v zasebne namene lahko pride do konflikta interesov delodajalca, ki si po eni strani želi ustrezno zaščititi svojo lastnino, kakor tudi odstraniti vse moteče dejavnike, ki bi lahko vplivali na produktivnost zaposlenega ali zaposlene, ter na drugi strani zaščititi pravice zaposlenega oziroma zaposlene do njegove lastne zasebnosti. Nobena od teh pravic pa ne more biti absolutna oziroma ne more prevladovati nad drugo, temveč morata biti (kolikor je možno) sinhrono usklajeni. To pa v praksi pomeni, da uporaba pametnega telefona v zasebne namene med delovnim časom ne sme vplivati na strokovno, kakovostno in pravočasno opravljanje del in nalog zaposlenega oziroma zaposlene.

Kako torej prepoznati ustrezno ločnico med sprejemljivo uporabo pametnega telefona in takšno uporabo le-tega, ki že negativno vpliva na produktivnost? Ali k temu vprašanju pristopiti z absolutno prepovedjo uporabe pametnega telefona na delovnem mestu? Ali pa se odločiti za popolno odsotnost omejevanja uporabe pametnih telefonov na delovnem mestu, pri čemer računamo na samoomejitve pri zaposlenih, ki bodo postopoma sami prepoznali prekomerno uporabo pametnih telefonov in jo uspešno zamejili?

## 2 Teoretična izhodišča

Pametni telefon je danes nepogrešljiv pripomoček, ki posamezniku omogoča neomejeno povezanost z ljudmi in informacijami. Na ta način lahko pomembno pripomore tudi k rasti in vzdrževanju socialnega kapitala uporabnika (Chatterjee, 2014, str. 60). Pri tem se ljudje čutimo obvezane, da ves čas izkazujemo pametnemu telefonu pozornost oziroma smo pripravljeni za interakcijo z bližnjimi osebami kadar koli, ko nas pokličejo, in to ne glede na okoliščine, v katerih smo tisti trenutek. Prav tako se nam zdi, da je prav, ko dobimo sporočilo, da nanj takoj/čim prej odgovorimo. V tem kontekstu pregledovanja/brskanja, sodelovanja na različnih družbenih omrežjih pa Luthar in Pušnik (2018, str. 73) navajata nov izraz »povezana prisotnost«, ki nam pove, da so predvsem mladi nenehno »gor«, da so povezani s prijatelji ter ves čas gledajo na pametni telefon in preverjajo, če je kaj novega »gor« prišlo. Lasen tudi navaja, da prisotnost pametnega telefona v našem življenju močno vpliva na razvoj čustvenega vedenja. (Lasen, 2004 v Podobnik, 2006, str. 19-20).

Pametni telefon predstavlja za človeka osebno stvar, zato ga običajno nosi zelo blizu – kot obleko. Marsikomu tako predstavlja pomemben dejavnik življenjskega sloga. Bližina pametnega telefona je v prisposodbi zelo podobna našim telesnim funkcijam, njegova izguba pa se lahko primerja z izgubo telesnega uda. Zato bi lahko sklenili, da nekateri ljudje dojemajo pametni telefon kot funkcijo telesa in ne več zgolj kot samo tehnologijo. Če zadevo osvetlimo iz zdravstvenega vidika, je to še en dodaten argument za pojasnjevanje navezanosti na mobilni telefon in zasvojenost z njim. Tako zelo na hitro in obsežno, kot se je ta naprava zasidrala v človeško družbo, se ni še nobena druga. Prav tako nobena druga oblika medija ni povzročila takšnega preobrata v življenjskem slogu posameznika. Lahko bi rekli, da je pametni telefon naredil globoke temelje današnji družbi in da kot tak postaja vsakdanja kultura (Walsh & White 2007, str. 2405–2434).

V povezavi z navedenimi pomisleki je treba izpostaviti tudi izraz nomofobija, ki predstavlja izpeljanko iz angleške besede »no-mobile-phone phobia«. Ta se je pojavila že leta 2008, ko je britanski Post Office objavil raziskavo YouGova, ki je zajemala 2163 uporabnikov pametnih telefonov in pokazala, da kar 13 milijonov Britancev trpi za strahom, da bi bili nedosegljivi na svoj pametni telefon. Nomofobija tako pomeni nek strah pred nedosegljivostjo na pametnem telefonu, in sicer zaradi prazne baterije oziroma slabega signala ali da uporabnik nima mobilnega telefona pri sebi (Dixit & sod., 2010, str. 339–341).

Pri različnih generacijah obstajajo razlike med uporabniki pametnih telefonov. Po Robinšakovi oceni jih najlažje pojasnimo z generacijami. Generacije X (35–55 let) in baby boomers (55+ let) imajo tako previdnejši odnos do pametnih telefonov. Generacija Y (25–35 let), ki so že odraščali z internetom, pa je veliko bolj navezana na pametni telefon. Še bolj intenzivna razlika pa je z najmlajšimi, generacijo Z, ki so tako rekoč vstopili v internet s pametnimi telefoni. Matjaž Robinšak ugotavlja: »Ko se neka naprava integrira v toliko različnih vidikov osebnega življenja, v resnici postanemo odvisni od nje.« (Vir: Ljudje in pametni telefoni, 2022, <https://svetkapitala.delo.si>) Tudi Schroer (2018, str. 6–8) & Simons (2010, str. 28–33) nadalje opredeljujejo, da naj bi bili ključni uporabniki pametnih telefonov zaposleni delavci v starosti 36 let ali manj. Ker predstavlja generacija Y velik del delovne sile v današnjih organizacijah, ta statistika ponazarja, da bi pametni telefoni lahko povzročili znatno motnjo pri produktivnosti.

Pogosta neslužbena uporaba pametnih telefonov na delovnem mestu se imenuje tudi »spletno postopanje«. Spletno postopanje je izraz, s katerim označimo namerno uporabo tehnologije (pametnih telefonov na spletu) na delovnem mestu za osebne namene, pri čemer lahko to dejanje povzroči tudi škodo organizaciji, predvsem na področju produktivnosti. S »spletnim postopanjem« lahko zaposleni, ki je povezan preko intraneta organizacije, okuži programsko opremo, če obišče spletno stran, ki je okužena z virusi. (Betts, Setterstrom, Pearson, & Totty, 2018, str. 144–165) Z uporabo interneta na delovnem mestu pa se pojavlja čedalje več zlorab. (Lavoie & Pychyl, 2001, str. 431) Spet druga raziskava pravi, da uporaba interneta za osebne namene med delovnim časom zmanjšuje produktivnost ter poveča tveganje vdora spletnih virusov, različnih virtualnih napadov na varnostni sistem organizacije. Pri tem zaposleni tudi izkoriščajo organizacijske vire. (Gramberg, Teicher, & o'Rourke, 2014, str. 2234–2252)

Blanchard in Henle (2008, str. 1067–1084) sta v svoji študiji 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 prek spleta, približno polovica jih spremlja športne novice in pregleduje ponudbe za počitnice, kar 40 % pa jih išče novo službo. Hkrati tudi nekateri zaposleni poročajo, da jih »spletno postopanje« asociira ter tako pomaga pri vsakdanjem spoprijemanju z obremenitvami na delovnem mestu oziroma pri zmanjševanju monotonosti vsakdanjih delovnih nalog, pri dvigovanju motivacije za delo in zniževanju ravni stresa. (Vitak, Crouse, & LaRose, 2011, str. 1751–1759) Medtem ko druge študije kažejo, da zaposlenim spletno postopanje pomaga pri spoprijemanju z obremenitvami na delovnem mestu, predvsem je tu mišljena monotonost delovnih nalog, dvig motivacije in zmanjšanje stresa. (Blanchard & Henle, 2008, str. 1067–1084) Gramberg, Teicher, & O'Rourke (2014, str. 2234–2252) pa navajajo, da tovrstno uporabljanje spleta za osebne namene med delovnim časom zmanjšuje produktivnost na delovnem mestu, hkrati pa povečuje možnost vdora spletnih virusov in drugih virtualnih napadov varnostnega sistema organizacije, s takim početjem pa zaposleni tudi izkorišča organizacijske vire. V ZDA so nekatere organizacije poročale, da naj bi na račun »spletnega postopanja« izgubile približno 130.000 \$/leto. (Metin, Taris, & Peeters, 2016, str. 254–263). Son in Park (2016, str. 309–321) sta predpostavila, da ZDA zaradi »spletnega postopanja« vsako leto izgubijo cca 85 milijard \$. Razvidno je, da takšno obnašanje pomeni izgubo izjemno visokih zneskov, zato se organizacije zelo trudijo, da bi »spletno postopanje« hitro odkrile oziroma da bi omejile/prepovedale imeti možnost njegovega posluževanja. (Son & Park, 2016, str. 309–321)

Watzlawick trdi: »Nemogoče je nekomunicirati«. (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1967, str. 51) Pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom pa je pomemben tudi bonton komuniciranja. Pri tem so zelo pomembna pravila, komuniciranja. Potočar Papež (2016, str. 7) navaja, da takih pravil ni v torbi znanja iz naših šolskih klopi, ampak tovrstna pravila in veščine spoznavamo in usvajamo vsak dan na vseh področjih celo življenje. Vse to pa vpliva na mnenje oziroma vtis, ki si ga o nas ustvarjajo ljudje, ki so z nami v stiku zasebno in/ali poslovno sodelujejo z nami. (Potočar Papež, 2016, str. 7)

Maxwell (2007, str. 24–25) govori o zlatem pravilu, povzetem po Svetem pismu: »Vse, kar želite, da bi ljudje naredili vam, storite tudi vi njim oziroma ne delajte drugim tistega, česar sami ne želite, da bi drugi naredili vam.« Neko delovanje je sicer lahko zakonito, vendar je lahko neetično. To velja tudi v obratni smeri. Meje so lahko zabrisane. Etika naj bi se začejala na koncu zakona. (Lamb, Hair, & McDaniel, 2009, str. 67). Etika naj bi bila tiho nadaljevanje zakonov. Mnogi avtorji so celo mnenja, da je etika nad zakoni. Nekateri avtorji pa etiko razumejo kot vizijo organizacije. (Andersson & Scharmer, 2007, str. 34)

Dandanes pa smo priča vse večji kompleksnosti organizacij. Ustanovitelji so prepuščeni upravljanju menedžerjev. Na menedžerje vse težje vplivajo in tako je zelo težko prepoznati neetična dejanja. Ravno zaradi slednjega postaja danes etičnost v organizaciji vse bolj pomembna. Prehod v slednjega pa ni in ne bo enostaven. Veliko časa bo preteklo za spremembo miselnosti vseh. (Lipovec, 1997, str. 15)

Mnenja številnih avtorjev so, da je prav javna podoba, ki se kaže navzven, tista, ki je največ pripomogla k sprejemanju etičnih kodeksov v organizacijah. (Schwartz, 2001, str. 247–262) Do boljšega vodenja in obnašanja v organizaciji se lahko pride predvsem s pomočjo etičnih kodeksov. Gibbs (1975) govori o moralnih vrednotah, ki naj bi imele mesto v kodeksu. Kodeksi naj bi bili smerokaz vrednot. Caza, Barker in Cameron (2004, str.169–178) pa pravijo, da je v etičnih kodeksih zapisano samo tisto, česar zaposleni ne smejo početi, ter da etični kodeksi usmerjajo v obnašanje, ki naj bi bilo družbeno odgovorno.

Komunikacija je ogledalo organizacije in močno vpliva na njen ugled. Ne smemo dopuščati konfliktnega komuniciranja med sodelavci (žaljenja, kričanja, podcenjevanja, obrekovanja, šikaniranja), niti se na tak način ne smemo vesti do njih. Vse to velja tudi za komunikacijo prek pametnih telefonov do naših družinskih članov, prijateljev, sorodnikov. Bodimo etični in moralni pri komunikaciji prek pametnega telefona. Do sogovornika bodimo prijazni, vljudni, potrpežljivi. Bodimo najprej poslušalci in šele nato govorci. O zadevah, za katere nismo pooblaščen, ne komuniciramo zunaj podjetja (prek pametnega telefona). V imenu organizacije ne komuniciramo na družbenih omrežjih, če nimamo te pristojnosti. Na družbenih omrežjih ne delimo podatkov o organizaciji z izjemo tistih, ki so javno dostopni. Osebnih podatkov, ki jih uporabljamo pri delu ali v zvezi z delom, ne posredujemo oziroma ne delimo prek pametnega telefona z nikomer, če za to nimamo zakonske podlage ali izrecnega pooblastila posameznika.

Tako v teoriji kot v praksi prevladujejo nasprotujoča si stališča glede vpliva pametnih telefonov na produktivnost zaposlenih. Zatorej številne organizacije v ta namen pripravijo splošna pravila/navodila o tem, kako se moramo obnašati na tem področju. Kodeks vsebuje organizacijska pravila/navodila z zapisi o obnašanju zaposlenih na različnih področjih. (Kaptein & Schwarts, 2008, str. 113) S kodeksom obnašanja poskuša organizacija vplivati na zaposlene, da se poistovetijo s pravili/navodili ter spoštujejo zakone na področju etike in vodenja.

V teoretičnem delu smo natančno opredelili uporabo pametnih telefonov v življenju posameznikov in tudi etične dileme, ki izhajajo iz uporabe pametnih telefonov v osebne namene v delovnem času. Vse to nam je bilo v pomoč pri oblikovanju hipotez in raziskovalnih vprašanj, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

Tabela 1. Znanstvena in strokovna literatura

Leto	Avtor	Naslov
1967	Watzlawick, P., Bavelas, J.B. & Jackson, D.D.	Pragmatics of Human Communication, A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes.
1975	Gibbs, J. P.	Crime, Punishment, and Deterrence
1997	Lipovec, F.	Razvita teorija organizacije
2001	Schwartz, M.	The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour.
2001	Lavoie, J. & Pychyl, T. A.	Cyberslacking and the Procrastination Superhighway.
2004	Caza, A., Barker, B.A., & Cameron, K.S.	Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness.
2004	Lasen, A.	Affective technologies – emotions and mobile phones.
2007	Walsh, P. S. & White, M. K.	Me, my mobile and I: the role of self – and prototypical identity influences in the prediction of mobile phone behavior.
2007	Maxwell, J. C.	Ni takšne stvari kot »poslovna« etika: obstaja samo eno pravilo za sprejemanje odločitev.
2007	Andersson, E. & Scharmer, C.	How Companies benefit from Business Ethics?
2008	Kaptein, M. & Schwartz, M.	The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model
2008	Blanchard, A. L. & Henle, C. A.	Correlates of different forms of cyberloafing.
2009	Lamb, W. C., Hair, F. J. & McDaniel, C.	Essentials of Marketing.
2010	Bukovec, B.	Etičnost razmišljanja in delovanja pri uveljavljanju strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva.
2010	Simons, N.	Leveraging Generational Work Lifestyles.
2010	Dixit, S., Shukla, H., Bhagwat AK., Bindal, A., Goyal, A., Zaidi, KA. & Shrivastava, A.	A study to evaluate mobile phone dependence among students of a medical college and associated hospital of central india.
2011	Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R.	Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking
2012	Schroer, W. J.,	Generations X, Y, Z and the Others – Cont'd.
2014	Chatterjee, S.	A sociological outlook of mobile phone use in society
2014	Van Gramberg, B., Teicher, J., & O'Rourke, A.H.	Managing electronic communications: a new challenge for human resource managers.
2016	Son, J. Y. & Park, J.	Procedural justice to enhance compliance with non-workrelated computing (NWRC) rules: Its determinants and interaction with privacy concerns.
2016	Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C.	Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects.
2016	Potočar Papež, I.	Bonton (bonbon) za vsak dan
2018	Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S.	Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice.
2018	Luthar, B. & Pušnik, M.	Intimni mediji in generacijska struktura občutenja: Personalizirano, fragmentirano, razpršeno.
2022	Svetkapitala.delo.si	Umazana razmerja, ljudje in pametni telefoni

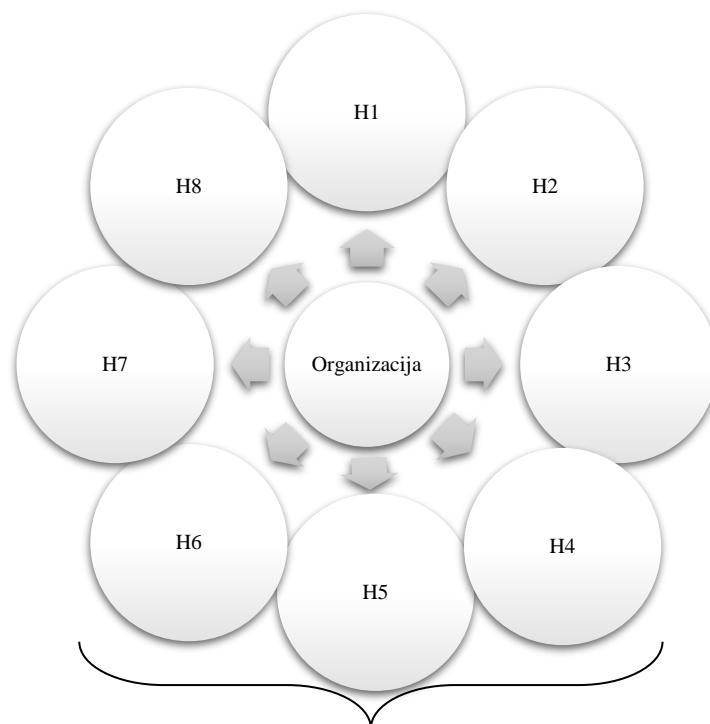
Raziskovalno vprašanje je: Katere etične dileme se pojavljajo na področju uporabe pametnih telefonov v organizaciji v osebne namene med delovnim časom in kje je ustrezna ločnica med sprejemljivo uporabo in takšno, ki že negativno vpliva na produktivnost?

Raziskovalne hipoteze so:

- H1: Zaposleni, ki zaznavajo, da imajo preveč delovnih obveznosti ali so premalo plačani za svoje delo, pogosteje uporabljajo internet v osebne namene.
- H2: Ocenjujemo, da obstaja statistična razlika pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom med družinskim statusom.
- H3: Ne-vodstveni kader dojema prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času kot izraz nezaupanja in nadzora s strani vodstvenega kadra.
- H4: Ne-vodstveni kader ocenjuje prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času kot vdor v zasebnost.
- H5: Vodstveni kader ne zaznava potrebe po vzpostavitvi prepovedi uporabe pametnega telefona v službenem času.
- H6: Vodstveni kader ima največji pomislek pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom zaradi možnosti virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo.
- H7: Zaposleni se strinjajo, da je potrebno določiti ustrezno mejo še dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času.
- H8: Uporaba pametnega telefona za osebne namene med delovnim časom po mnenju ne-vodstvenega kadra ne vpliva na njihovo produktivnosti.

### 3 Metoda

Kot merski instrument smo v svoji raziskavi uporabili anketni vprašalnik v orodju za spletne ankete 1KA, s katerim smo poskušali zajeti čim večji vzorec zaposlenih z ločitvijo ugotovitev na vodstvene in ne-vodstvene delavce. Stvarna opredelitev: preučujemo vse srednje in velike organizacije; tako gospodarske, kot negospodarske, katere so pridobile ISO standard (vključitveni pogoj). Krajevna opredelitev: na območju celotne Slovenije. Časovna opredelitev: maj 2022. Anketni vprašalnik vsebuje 35 vprašanj. V članku smo upoštevali Cochranovo formulo (Cochran, W. G., 1977) z namenom določitve reprezentativnega vzorca raziskave. Rezultate, ki jih predstavljamo v nadaljevanju, smo statistično obdelali s pomočjo R-commander statističnega paketa. Vsa anketna vprašanja smo merili z lestvico Likertovega tipa od 1 do 5, kjer 1 pomeni popolno soglasje z trditvijo, 3 pomeni niti soglasje niti nesoglasje s trditvijo in 5 pomeni popolno ne-soglasje s trditvijo. Razlog izbire vključevalnega faktorja ISO faktorja smo izbrali zato, ker so uspešne organizacije, tiste, kjer osredotočenost na kakovost pripomore k varčnejši in prožnejši organizaciji. Instrument za raziskavo smo oblikovali na osnovi teoretičnih izhodišč. Anketne odgovore smo smiselno vsebinsko združili glede na naših postavljenih osem hipotez, dodatno pa smo obdelali tudi ostala vprašanja, ki se nanašajo na splošen vpliv na etiko v povezavi z uporabo pametnega telefona med zaposlenimi. Njegovo zanesljivost smo preverjali s pomočjo koeficienta Cronbach's alfa. Vrednost Cronbachovega koeficienta alfa znaša 0,687, kar pomeni, da je stopnja zanesljivosti vprašalnika sprejemljiva. Na spodnji sliki prikazujemo model naše raziskave.



Slika 1. Model raziskave

## 4 Rezultati

Iz naše raziskave izhaja, da ima največji odstotek anketirancev do 5 let delovne dobe, in sicer kar 94 anketirancev oziroma 28%. Največji odstotek anketirancev, in sicer kar 151 anketirancev (45%), ima do 5 let delovne dobe v trenutni organizaciji. Največji odstotek anketirancev prihaja iz gospodarskih družb, in sicer kar 271 anketirancev oziroma 81% anketirancev. Največji odstotek anketirancev ima doseženo srednješolsko izobrazbo, in sicer 99 anketirancev (30%), prvo stopnjo izobrazbe ima 95 anketirancev (28%), višješolsko izobrazbo ima 70 anketirancev (21%). Največji odstotek anketirancev se opredeljuje kot ne-vodstveni kader, in sicer kar 209 anketirancev (62%). Največji odstotek anketirancev prihaja iz osrednjeslovenske regije, in sicer 88 anketirancev (26%). Vprašalnik je bil zastopan enakomerno, saj smo imeli enak odstotek anketirancev moškega spola, kakor tudi ženskega spola. Največji odstotek anketirancev se je nahajal v starostnem razponu od 18 do 25 let, in sicer 88 anketirancev (26%). Največji odstotek t. j. 119 anketirancev (36%) je bilo poročenih.

Ko smo podrobneje preučevali H1, smo ugotovili:

Anketiranci se bolj strinjajo, da imajo preveč delovnih obveznosti, ter da so premalo plačani za svoje delo, na svojem telefonu preživijo do 30 minut v službi, internet pa v večini uporabljajo niti redko niti pogosto. S povečevanjem obveznosti na delovnem mestu se znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom. S povečevanjem osebnega dohodka se znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom. S povečevanjem delovnih obveznosti na delovnem mestu se znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. S povečevanjem osebnega dohodka se znižuje čas dnevne uporabe pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom. S povečevanjem uporabe interneta



se zvišuje dnevni čas ki ga preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene. Vodstveni, kakor tudi ne-vodstveni kader niti redko niti pogosto uporablja internet v osebne namene med delovnim časom, preživita pa oba do 30 minut dnevno v službi na svojem pametnem telefonu v osebne namene.

Ko smo podrobneje preučevali H2, smo ugotovili:

Anketiranci niti redko niti pogosto uporabljajo internet v osebne namene med delovnim časom. Najpogosteje uporabljajo internet v osebne namene med delovnim časom anketiranci in anketiranke, ki so samski (1), ločeni (2), odoveli (3), poročeni (4), v izven-zakonski skupnosti (5), najmanj pogosto pa anketiranci, ki ne želijo odgovoriti (6).

Ko smo podrobneje preučevali H3, smo ugotovili:

Anketiranci se popolnoma strinjajo, da prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavlja izraz nezaupanja in nadzora. Vodstveni, kakor tudi ne-vodstveni kader se popolnoma strinja, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljal izraz nezaupanja in nadzora.

Ko smo podrobneje preučevali H4, smo ugotovili:

Anketiranci se strinjajo, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost. Ne-vodstveni kader se strinja, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom vdor v zasebnost.

Ko smo podrobneje preučevali H5, smo ugotovili:

Anketiranci se ne strinjajo, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe. Vodstveni kader se ne strinja, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe.

Ko smo podrobneje preučevali H6, smo ugotovili:

Anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da pride pri uporabi pametnega telefona do virtualnega vdora in da predstavlja uporaba varnostno tveganje v smislu izgube informacij. Vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da lahko pri uporabi pametnega telefona v osebne namene pride do virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo. Vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da uporaba pametnih telefonov predstavlja varnostno tveganje za organizacijo v smislu izgube ali razkritja informacij.

Ko smo podrobneje preučevali H7, smo ugotovili:

Anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da bi bilo potrebno določiti ustrezno mejo še dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe tako vodstveni kot ne-vodstveni kader. Vodstveni, kakor tudi ne-vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da bi bilo potrebno določiti še ustrezno mejo dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe.

Ko smo podrobneje preučevali H8, smo ugotovili:

Anketiranci se bolj strinjajo, ko ocenjujejo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost na račun konstantnega motenja, da pa dejansko uporaba vpliva na produktivnost, pa se niti strinjajo niti ne strinjajo, oz., mnenja so, niti vpliva niti ne vpliva na račun večopravnosti (multitasking), in se niti strinjajo niti ne strinjajo pri splošnem vplivu na produktivnost. Ne-vodstveni kader se niti strinja, niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona v službi za osebne namene vpliva na njihovo produktivnost. Ne-vodstveni kader se v povprečju strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun konstantnega motenja. Ne-vodstveni kader pravi, da niti vpliva niti ne vpliva uporaba pametnega telefona v osebne namene na njihovo produktivnost. Ne-vodstveni kader se v povprečju niti strinja niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun večopravnosti (multitasking), da skušajo opravljati preveč stvari hkrati.

Pri »vpliv na etiko – splošno«, smo še dodatno upoštevali odgovore na naslednja vprašanja:

Vprašanje V10 - Ali dostopate preko pametnega telefona do družbenih omrežij v osebne namene, medtem ko opravljate drugo delo? Anketiranci so odgovorili se niti strinjam niti ne strinjam. Vprašanje V13 - Kolikokrat med opravljanjem dela pogledate na ekran svojega pametnega telefona v osebne namene? Največ anketirancev med opravljenem dela pogleda na enkrat svojega pametnega telefona v osebne namene vsakih 60 minut (28%). Vprašanje V14 - Kaj vam pomeni pametni telefon? (Možnih je več odgovorov). Največ anketirancev je odgovorilo, da jim pametni telefon pomeni povezljivost (27%). Vprašanje V17 - Ali kdaj prosite za pomoč ljudi na družbenih omrežjih, ko imate težave pri reševanju del in nalog v službi? Anketiranci so odgovorili redko. Vprašanje V18 - Ali kadar v službi nimate drugih prioritarnih nalog, uporabljate družbena omrežja za sprostitev? Anketiranci so odgovorili niti redko niti pogosto. Vprašanje V19 - Ocenjujem, da je uporaba socialnih omrežij na delovnem mestu v osebne namene lahko tudi v dobrobit bolj učinkovitega opravljanja delovnih nalog. Anketiranci so odgovorili se niti strinjam niti ne strinjam. Vprašanje V20 - Ali se vam zdi, da je na delovnem mestu uporaba socialnih omrežij škodljiva za vaše delo? Anketiranci so odgovorili se niti strinjam niti ne strinjam. Vprašanje V21 - Kaj vas motivira pri osebni uporabi socialnih omrežij med delovnim časom? Anketirance pri osebni uporabi socialnih omrežij med delovnim časom najbolj motivira komunikacija z družino, prijatelji... (63%). Vprašanje V23 - Za moje delovno mesto je potrebna uporaba interneta oz. dostop do njega. Anketiranci so odgovorili, se strinjam. Vprašanje V26 - Ali ste tekom delovnega časa ves čas dosegljivi na pametni telefon? Anketiranci so odgovorili pogosto.

Odločili smo se, da bomo ugotavljali tudi razliko po generacijah pri uporabi pametnih telefonov med zaposlenimi v osebne namene. Ugotovili smo, da ni statistično značilne povezanosti.

## 5 Razprava

Ugotovitve raziskave nakazujejo, da se s povečevanjem obveznosti na delovnem mestu, znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom, kakor tudi znižuje preživetje

čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. S povečanjem uporabe interneta se zvišuje tudi dnevni čas, ki ga anketiranci preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene. Anketiranci se sicer v povprečju strinjajo s trditvijo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost na račun konstantnega motenja, vendar pa pri ocenjevanju omenjenega negativnega vpliva na lastno produktivnost ne zaznavajo, saj se niti strinjajo, niti ne strinjajo s trditvijo, da uporaba pametnega telefona v službi za osebne namene vpliva na njihovo produktivnost, hkrati v povprečju niti strinjajo niti ne strinjajo s trditvijo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun večopravnosti (multitasking), da skušajo opravljati preveč stvari hkrati. Naši anketiranci so odgovorili, da so na telefon dosegljivi pogosto, tako vodstveni kot ne-vodstveni anketiranci in anketiranke se niti strinjajo niti ne strinjajo, da dostopajo preko pametnega telefona do družbenih omrežij v osebne namene, medtem ko opravljajo drugo delo. Na ekran svojega telefona pogledujejo povprečno vsakih 15 minut. Vodstveni in ne-vodstveni kader preživi do 30 minut dnevno v službi na svojem pametnem telefonu v osebne namene. Tako vodstveni kot ne-vodstveni kader se popolnoma strinjata, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljala izraz nezaupanja in nadzora. Anketiranci se strinjajo, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost, ter se ne strinjajo, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe, se niti strinjajo niti ne strinjajo, da pride pri uporabi pametnega telefona do virtualnega vdora in da predstavlja uporaba varnostno tveganje v smislu izgube ali razkritja informacij. Tako vodstveni kot tudi ne-vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da bi bilo potrebno določiti še ustrezno mejo dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe. Največ anketirancev navaja, da jim pametni telefon pomeni povezljivost (27%). Anketiranci le redko prosijo za pomoč ljudi na družbenih omrežjih, ko imajo težave pri reševanju del in nalog v službi, niti redko niti pogosto pa kadar v službi nimajo drugih prioritarnih nalog, uporabljajo družbena omrežja za sprostitev. Anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo s trditvijo, da lahko uporaba socialnih omrežij na delovnem mestu v osebne namene služi tudi v dobrobit bolj učinkovitega opravljanja delovnih nalog, isto stališče (torej neopredeljeno) pa so zavzeli tudi pri vprašanju, če se jim zdi, da je na delovnem mestu uporaba socialnih omrežij škodljiva za njihovo delo. Anketiranci pri osebni uporabi socialnih omrežij med delovnim časom najbolj motivira komunikacija z družino, prijatelji... (63%). Anketiranci se strinjajo, da je za njihovo delovno mesto potrebna uporaba interneta oz. dostop do njega. Hkrati so navedli, da so tekom delovnega časa pogosto dosegljivi na pametni telefon.

Nedvomno omenjena ugotovitev sovpada z raziskavo, ki so jo opravili Gramberg, Teicher in o'Rourke (2014, str. 2234-2252), ki ugotavlja, da uporaba interneta za osebne namene med delovnim časom zmanjšuje produktivnost, ter poveča riziko vdora spletnih virusov, raznih virtualnih napadov na varnostni sistem organizacije. Glede slednje trditve vodstveni kader v pričujoči raziskavi ni opredeljen, saj se niti strinja niti ne strinja, da lahko pri uporabi pametnega telefona v osebne namene pride do virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo. Vodstveni kader se hkrati niti strinja niti ne strinja, da uporaba pametnih telefonov predstavlja varnostno tveganje za organizacijo v smislu izgube ali razkritja informacij. Ugotovitve iz naše

raziskave pa nakazujejo na povezavo med pametnim telefonom in osebnim dohodkom, saj lahko iz odgovorov anketirancev in anketirank sklepamo, da se s povečanjem osebnega dohodka znižuje pogostost uporabe interneta in znižuje čas dnevne uporabe pametnega telefona, ter da se s povečevanjem delovnih obveznosti na delovnem mestu znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. Hkrati bi lahko zaključili, da omenjene ugotovitve sovpadajo z ugotovitvami študije »spletnega postopanja«, ki so jo izvedli Vitak, Crouse in LaRose (2011, str. 1751-1759), kjer so le-ti so ugotovili, da je velika verjetnost povezanosti spletnega postopanja s tem, kje oseba dela oz. kakšen je njegov/njen zaposlitveni status, kakšno delo opravlja, višina prihodkov, višina izobrazbe in celo spol.

Pri kategoriji »vpliv na etiko« se navezujemo na raziskavo/navedbo Robinšak-a. (Vir: Ljudje in pametni telefoni, 2022, <https://svetkapitala.delo.si>) Omenjena navedba sovpada z ugotovitvijo naše raziskave, da generacije X (35–55 let) in baby boomers (55+ let), povprečno do 15 minut preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom, Generacija Y (25–35 let), v povprečju do 30 minut preživi na svojem pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom, najmlajšimi generacijo Z, v povprečju do 60 minut preživi na svojem pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. Hkrati omenjena ugotovitev sovpada tudi z ugotovitvijo raziskav, ki so jih opravili Schroer (2008, str. 6-8) in Simons (2010, str. 28-33), kjer opredeljujejo, da naj bi bili ključni uporabniki pametnih telefonov zaposleni delavci v starosti 36 let ali manj, saj so anektiranci iz pričujoče raziskave, ki se umeščajo med kot generacijo Y in Z v povprečju do 30 minut, oziroma do 60 minut preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom.

V sklopu H1 smo ugotovili, da se tisti anketiranci, ki se bolj strinjajo, da imajo preveč delovnih obveznosti, ter da so premalo plačani za svoje delo, na svojem telefonu preživijo do 30 minut v službi, internet pa v večini uporabljajo niti redko niti pogosto.

V sklopu testiranja podhipotez H1A (V1/V3) in H1B (V2/V3), smo ugotovili:

- s povečevanjem obveznosti na delovnem mestu se znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom,
- s povečevanjem osebnega dohodka se znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom.

V sklopu testiranja H1 (V1/V11, V2/V11, V3/V11, V3/V35, V11/V35), smo še ugotovili:

- s povečevanjem delovnih obveznosti na delovnem mestu se znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom,
- s povečanjem osebnega dohodka se znižuje čas dnevne uporabe pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom,
- s povečanjem uporabe interneta se zvišuje dnevni čas, ki ga anketiranci preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene,
- vodstveni in ne-vodstveni kader niti redko niti pogosto uporablja internet v osebne namene med delovnim časom,

- vodstveni in ne-vodstveni kader preživi do 30 minut dnevno v službi na svojem pametnem telefonu v osebne namene.

Hipotezo H1 delno potrdimo. Namreč, hipotezo v delu druge trditve lahko potrdimo (zaposleni, ki so premalo plačani za svoje delo, pogosteje uporabljajo internet v osebne namene), saj smo ugotovili, da se s povečevanjem osebnega dohodka znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom, dodatno smo še ugotovili, da se s povečanjem osebnega dohodka znižuje čas dnevne uporabe pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom. Če hipotezo še natančneje opredelimo na vodstveni in ne-vodstveni kader po organizacijah, smo prišli do ugotovitev, da oba kadra, niti pogosto niti redko ne uporabljata internet, oba kadra časovno podobno - do 30 minut, preživita na internetu, da pa se s povečanjem uporabe interneta zvišuje dnevni čas, ki ga preživijo na svojem pametnem telefonu v osebne namene. Medtem ko hipoteze v prvem delu trditve (zaposleni, ki zaznavajo, da imajo preveč delovnih obveznosti, pogosteje uporabljajo internet v osebne namene) ne moremo potrditi, saj smo ugotovili, da se s povečevanjem obveznosti na delovnem mestu znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom, torej preveč delovnih obveznosti je vzrok za zmanjšanje uporabe interneta v osebne namene in ne obratno, dodatno smo še ugotovili, da se s povečevanjem obveznosti na delovnem mestu znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom.

V sklopu testiranja H2 smo ugotovili:

- anketiranci niti redko niti pogosto uporabljajo internet v osebne namene med delovnim časom.
- obstaja statistična razlika pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom in sicer: najpogosteje uporabljajo internet samski in ločeni, najmanj pogosteje pa tisti, ki ne želijo odgovoriti.

Hipotezo H2 (da obstaja statistična razlika pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom med »družinskim statusom«) zato potrdimo, saj smo ugotovili da, obstaja statistična razlika pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom in sicer: najpogosteje uporabljajo internet samski in ločeni, najmanj pogosteje pa tisti, ki ne želijo odgovoriti.

V sklopu testiranja H3 smo ugotovili:

- anketiranci se popolnoma strinjajo, da prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavlja izraz nezaupanja in nadzora.
- vodstveni in ravno tako ne-vodstveni kader se popolnoma strinja, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljal izraz nezaupanja in nadzora.

To hipotezo H3 (»ne-vodstveni kader dojema prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času kot izraz nezaupanja in nadzora s strani vodstvenega kadra«) potrdimo, saj smo

ugotovili, da, ne-vodstveni kader se popolnoma strinja, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljala izraz nezaupanja in nadzora. Nadalje smo ugotovili, da se tudi vodstveni kader popolnoma strinja, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljala izraz nezaupanja in nadzora. Če hipotezo še natančneje opredelimo, smo prišli do ugotovitev, da se anketiranci popolnoma strinjajo, da prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavlja izraz nezaupanja in nadzora.

V sklopu testiranja H 4 smo ugotovili:

- anketiranci se strinjajo, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost.
- vodstveni kader in ravno tako ne-vodstveni kader strinja, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost.

To hipotezo H4 (»ne-vodstveni kader ocenjuje prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času kot vdor v zasebnost«) potrdimo, saj smo ugotovili, ne-vodstveni kader se strinja, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost. Nadalje smo ugotovili, da se tudi vodstveni kader strinja, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost. Če hipotezo še natančneje opredelimo, smo prišli do ugotovitev, da se anketiranci strinjajo, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost.

V sklopu testiranja H5 smo ugotovili:

- anketiranci se ne strinjajo, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe.
- vodstveni in ravno tako ne-vodstveni kader se ne strinja, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe.

To hipotezo H5 (»vodstveni kader ne zaznava potrebe po vzpostavitvi prepovedi uporabe pametnega telefona v službenem času«) potrdimo, saj smo ugotovili, da vodstveni kader se ne strinja, da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe. Nadalje smo ugotovili, da se tudi ne-vodstveni kader ne strinja da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe. Če hipotezo še natančneje opredelimo, smo prišli do ugotovitev, da se anketiranci ne strinjajo da bi bilo potrebno vzpostaviti prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe.

V sklopu testiranja H6 smo ugotovili:

- anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da pride pri uporabi pametnega telefona do virtualnega vdora in da predstavlja uporaba varnostno tveganje v smislu izgube informacij.
- vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da lahko pri uporabi pametnega telefona v osebne namene pride do virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo, ter da

uporaba pametnih telefonov predstavlja varnostno tveganje za organizacijo v smislu izgube ali razkritja informacij.

To hipotezo H6 (»vodstveni kader ima največji pomislek pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom zaradi možnosti virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo«) zavrnamo, saj vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da lahko pri uporabi pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom pride do virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo. Nadalje smo ugotovili, da vodstveni kader se niti strinja niti ne strinja da uporaba pametnih telefonov predstavlja varnostno tveganje za organizacijo v smislu izgube ali razkritja informacij. Če hipotezo še natančneje opredelimo, smo prišli do ugotovitev, da anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da pride pri uporabi pametnega telefona do virtualnega vdora in da predstavlja uporaba varnostno tveganje v smislu izgube informacij.

V sklopu testiranja H7 smo ugotovili:

- anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da bi bilo potrebno določiti ustrezno mejo še dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe.
- vodstveni kot tudi ne-vodstveni kader niti strinja niti ne strinja, da bi bilo potrebno določiti še ustrezno mejo dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe.

To hipotezo H7 (»zaposleni se strinjajo, da je potrebno določiti ustrezno mejo še dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času«) zavrnamo, saj se natančneje, vodstveni, kot tudi ne-vodstveni kader, niti strinja niti ne strinja, da bi bilo potrebno določiti še ustrezno mejo dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe. Če hipotezo še natančneje opredelimo, smo prišli do ugotovitev, da anketiranci se, niti strinjajo niti ne strinjajo, da bi bilo potrebno določiti ustrezno mejo še dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe.

V sklopu testiranja H8 smo na podlagi testiranja podhipotez ugotovili, da se anketiranci bolj strinjajo, ko ocenjujejo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost na račun konstantnega motenja, da pa dejansko uporaba vpliva na produktivnost, pa se niti strinjajo niti ne strinjajo, oz., menja so, niti vpliva niti ne vpliva na račun večopravnosti (multitasking), in se niti strinjajo niti ne strinjajo pri splošnem vplivu na produktivnost.

- ne-vodstveni kader se niti strinja, niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona v službi za osebne namene vpliva na njihovo produktivnost.
- ne-vodstveni kader se v povprečju strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun konstantnega motenja
- ne-vodstveni kader pravi, da niti vpliva niti ne vpliva uporaba pametnega telefona v osebne namene na njihovo produktivnost.
- ne-vodstveni kader v povprečju se niti strinja niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun večopravnosti (multitasking), da skušajo opravljati preveč stvari hkrati.

To hipotezo H8 (»uporaba pametnega telefona za osebne namene med delovnim časom po mnenju ne-vodstvenega kadra ne vpliva na njihovo produktivnosti«) delno potrdimo, saj smo ugotovili, da se ne-vodstveni kader v povprečju strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona vpliva na slabšo produktivnost ostalih zaposlenih. Vendar pa, ker ne-vodstveni kader pravi, da niti vpliva niti ne vpliva uporaba pametnega telefona v osebne namene na njihovo produktivnost, oziroma se ne-vodstveni kader niti strinja, niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnega telefona v službi za osebne namene vpliva na njihovo produktivnost, natančneje, ne-vodstveni kader se v povprečju niti strinja niti ne strinja s trditvijo, da uporaba pametnih telefonov vpliva na slabšo produktivnost zaposlenih na račun večopravnosti (multitasking), da skušajo opravljati preveč stvari hkrati, hipotezo ne moremo potrditi v celoti.

Če povzamemo, etični kodeks je v pomoč zaposlenim pri vsakodnevnem ravnanju in to naj velja tudi za področje uporabe pametnih telefonov za osebne namene med delovnim časom. Z etičnim kodeksom se lahko izognemo položajem, v katerih ne vemo, kako bi ravnali ali se odzvali na določeno ravnanje. Kodeks na področju uporabe pametnih telefonov nam je lahko v pomoč, da ne kršimo zakonodaje, ne povzročimo škode ali ne škodimo ugledu organizacije. Nenazadnje je tudi orodje za ustvarjanje prijetnejšega delovnega okolja ter pripomore k motivaciji in večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Zavedati pa se moramo tudi dileme delodajalca, ki mora kot dober gospodar skrbeti za najbolj učinkovito produktivnost z dopuščanjem določenih ravnanj, ki jih želijo zaposleni. Etični kodeks ne določa strogih pravil vedenja, pač pa vzpostavlja standard vedenja, ki temelji na etičnih in moralnih načelih. Zato je skupaj s kodeksom treba poznati in upoštevati tudi druga notranja pravila v organizaciji, ki določajo organizacijo delovnega procesa oziroma obveznosti, s katerimi morajo biti zaposleni pri delu seznanjeni. Spoštovati je potrebno samega sebe tudi pri uporabi pametnih telefonov. Vsako vedenje je pomembno. Z lastnim zgledom spodbuja menedžment spoštljive odnose na delovnem mestu. Ne dopušča vedenja, ki ustvarja žaljivo delovno okolje. Zato se z sodelavci ravna tako, kot si želimo, da bi oni ravnali z nami, kar smo že omenili v predhodnem tekstu. Spodbujati je potrebno nenehno enakopravnost, in to ne glede na spol, raso, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikalni organizaciji, narodnostno ali socialno poreklo, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine. Komunikacija je ogledalo organizacije in močno vpliva na ugled organizacije. Ne smemo dopuščati konfliktnega komuniciranja med sodelavci (žaljenja, kričanja, podcenjevanja, obrekovanja, šikaniranja), niti se na tak način ne smemo vesti do njih in to prav tako velja v komunikaciji ki jo izvajamo preko pametnih telefonov do naših družinskih članov, prijateljev, sorodnikov. Bodimo etični in moralni pri komunikaciji preko pametnega telefona. S sogovornikom bodimo prijazni, vljudni, potrpežljivi. Bodimo najprej poslušalci in šele nato govorniki. O zadevah, za katere nismo pooblaščen, ne komuniciramo zunaj podjetja (preko pametnega telefona). V imenu organizacije ne komuniciramo na družabnih omrežjih. Na družabnih omrežjih ne delimo podatkov o organizaciji z izjemo tistih, ki so javno dostopni. Osebnih podatkov, ki jih upravljamo pri delu ali v zvezi z delom, ne posredujemo oziroma ne delimo preko pametnega telefona z nikomer tretjim, če za to nimamo zakonske podlage ali izrecnega pooblastila posameznika. Zavedati se moramo, da ohranjanje



integritete prinaša dolgoročne odnose in uspeh. Varovati moramo svojo integriteto in integriteto drugih. Med organizacijami je več in več tekmovanja, zato je ključ do uspeha skrit v različnih konkurenčnih prednostih. V sam vrh konkurenčnih prednosti sodi tudi etika. Zato smo se v članku osredotočali predvsem na etične kodekse kot konkurenčno, trajnejšo prednost organizacije. Kar organizacije delajo, je pomembno, ravno tako pa je pomembno tudi, kako in na kakšen način to počnejo. Poleg etičnega ravnanja na vseh področjih - tudi pri vplivu pametnih telefonov na produktivnost dela, pa se morajo organizacije obnašati družbeno odgovorno, saj je odnos do družbe ogledalo organizacije. Iz odgovorov anketirancev v pričujoči raziskavi smo sklepali, da preučevane organizacije, iz katerih prihajajo anketiranci, še nimajo oblikovanega lastnega etičnega kodeksa na tem področju. Verjetno pa bi bili v vsaki organizaciji izjemno zadovoljni, če bi dobili v roke dokončen koncept etičnega kodeksa glede ustrezne uporabe pametnega telefona v osebne namene med delovnim časom. Z njim bi v sodobni organizaciji vplivali na ritem produktivnosti in bi zaposlenim znali svetovati, kako doseči predpisano produktivnost in normative ter ob tem ne bi bili prikrajšani za informacije v povezavi z uporabo osebnega telefona med delovnim časom za osebne namene.

## 6 Zaključek

Skozi raziskavo smo ugotavljali, ali uporaba pametnih telefonov med delovnim časom za osebne namene moti delovni proces ali pa je morda motivator. Rezultati so bili statistično ovrednoteni in osvetljeni na različne načine. V pričujoči raziskavi se je pokazalo, da se s povečevanjem obveznosti na delovnem mestu znižuje pogostost uporabe interneta v osebne namene med delovnim časom, kakor tudi znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. Pokazalo se je tudi, da se s povečanjem osebnega dohodka znižuje pogostost uporabe interneta in znižuje čas dnevne uporabe pametnega telefona ter da se s povečevanjem delovnih obveznosti na delovnem mestu znižuje preživeti čas na pametnem telefonu v osebne namene med delovnim časom. Anketiranci se niti strinjajo niti ne strinjajo, da lahko pri uporabi pametnega telefona v osebne namene pride do virtualnega vdora nepooblaščenih oseb v organizacijo oziroma da uporaba pametnih telefonov predstavlja varnostno tveganje za organizacijo v smislu izgube ali razkritja informacij. Anketiranci na zaslon svojega telefona pogledujejo povprečno vsakih 15 minut, medtem ko preživijo do 30 minut dnevno v službi na svojem pametnem telefonu v osebne namene. Hkrati se je pokazalo, da se tako vodstveni kot nevodstveni kader ne strinjata, da bi bilo treba prepovedati uporabo pametnega telefona v službenem času za osebne potrebe, saj se popolnoma strinjata, da bi prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času za osebne namene predstavljala izraz nezaupanja in nadzora. Anketiranci se tudi strinjajo, da predstavlja prepoved uporabe pametnega telefona v službenem času vdor v zasebnost. Tako vodstveni kot tudi nevodstveni kader se niti strinja niti ne strinja, da bi bilo treba določiti še ustrezno mejo dovoljene uporabe pametnih telefonov v službenem času za osebne potrebe. Pričakujemo, da bo pričujoča raziskava v pomoč pri oblikovanju ustreznega etičnega kodeksa na preučevanem področju v organizacijah širom Slovenije in širše.

V Otoški rastoči strategiji univerzalne odličnosti in mojstrstva (Lux – excellentia ex oriente et occidente, ex septemtrione et meridie, kar v prevodu pomeni: Luč – odličnost prihaja od vzhoda in zahoda, s severa in juga) je Bukovec (2010, str. 6–7) omenil, da sicer natančneje organizacija temelji na petih glavnih gradnikih, eden izmed njih je tudi etičnost razmišljanja in delovanja. Slednji gradnik se neposredno dotika zaposlenih, saj se lahko le z etičnim razmišljanjem in delovanjem začne graditi zaupanje med zaposlenimi in se na tak način uspešno izogne vsakršnim dvomom med zaposlenimi, ki bi posledično vodili v nadaljnje notranje medosebne konflikte. (Bukovec, 2010, str. 6–7) Zato morajo menedžerji in neposredni vodje poznati način ravnanja z zaposlenimi v organizaciji, če želijo ustvariti prijetno okolje za zaposlene, ki jih lahko pripelje do zelenih poslovnih rezultatov. Zaposleni se morajo počutiti dobro. Tudi novodobne etične dileme uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi ne smejo puščati za seboj nikakršnih dvomov, ki bi lahko vodili v notranje konflikte. Dileme se morajo skupaj z zaposlenimi rešiti in zapisati v etični kodeks organizacije, da se jih ne pozabi oziroma da so zapisane za novozaposlene sodelavce. Takšni koraki menedžerjev in neposrednih vodij vzpodbujajo dobro organizacijsko klimo in kulturo v organizaciji. Kako in na kakšen način bodo zaposleni v organizaciji med delovnim časom v osebne namene komunicirali, je osebna stvar vsakega zaposlenega, vendarle se zaposleni morajo zavedati, da sta v organizaciji na prvem mestu produktivnost in kakovost. Seveda pa vsega tega ni moč doseči in presegati brez pozitivne organizacijske klime in kulture. In prav zaradi tega je toliko bolj pomembno, da ima organizacija dogovorjene načine, kako preseči etične dileme, ki se pojavljajo skozi čas. Kot smo omenili, so zaposleni notranje bogastvo vsake organizacije. Etične dileme, ki bi lahko nastajale, je treba ustrezno nasloviti, kar naj bi bil cilj vsake organizacije, saj se lahko le z etičnim razmišljanjem in delovanjem začne graditi zaupanje med zaposlenimi. Pričujoča raziskava zato po naši oceni predstavlja znaten prispevek k stroki in znanosti z vpogledom v etične dileme uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi med delovnim časom za osebne namene, ki ostaja podraziskano področje. V članku smo skušali osvetliti etične dileme pri uporabi pametnih telefonov za osebne namene med delovnim časom iz različnih strani. Zato smo anketirali tako vodstveni kot nevodstveni kader, da bi osvetlili vse novodobne etične dileme uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi. S svojimi predhodnimi izkušnjami smo v anketo vključili različna vprašanja, da bi osvetlili vse dileme in zadržke. Tako vse te spremembe ne bodo stanja v organizaciji poslabšale, ampak ga bodo izboljšale in organizacija bo v svoji rasti stremela k univerzalni odličnosti, pri tem pa si pomagala s pravnimi podlagami ter z že dognanimi organizacijskimi pravili, ki so zapisani v različnih ISO standardih, in tudi z rezultati naše raziskave in dognanji na področju etičnih dilem, ki lahko nastanejo v organizaciji na preučevanem področju.

Menedžment, ki vodi organizacijo, mora po našem mnenju v etičnem kodeksu v poglavju o etični kulturi nasloviti tudi etične dileme uporabe pametnih telefonov med zaposlenimi. Organizacija si mora v čim večji meri prizadevati za upoštevanje želja zaposlenih in v tem kontekstu vzpodbujati dobro organizacijsko klimo in posledično dobro organizacijsko kulturo. Pri tem je vloga menedžerjev pomembna, saj doseči, da se zaposleni počutijo »kot doma« oziroma da uživajo v svojem delu in nalogah v svojem okolju, kjer jih izvršujejo, sploh ni

enostavna naloga. Delo pri zaposlenih nikakor ne sme predstavljati rutine. Menedžerji morajo, ko opazijo spremembe v okolju in med zaposlenimi, znati skupaj z njimi najti ustrezne rešitve, ki bodo v obojestransko zadovoljstvo. Zavedati se morajo, da zgolj ustrezen etični pristop k motivaciji zaposlenih vodi k visoki stopnji delovne uspešnosti v organizaciji.

V prihodnjih raziskavah bi bilo smiselno raziskavo razširiti na vse tri skupine organizacij (male, srednje in velike) ter jih med sabo na področju etičnih dilem in morebitnih stroškov pri uporabi pametnih telefonov med zaposlenimi za osebne namene med delovnim časom tudi primerjati, lahko pa bi razširili tudi vzorec na vse organizacije, ne zgolj tiste z ISO standardom.

Ugotovitve pričujoče raziskave je treba interpretirati v luči glavnih omejitev, ki so vplivale na izvedbo le-te. Raziskavo smo izvedli v srednje velikih in velikih organizacijah, ki so pridobile enega izmed ISO standardov in so na poti k poslovni odličnosti v Sloveniji. Večina organizacij deluje globalno, zato menimo, da bi bilo v prihodnjih raziskavah smiselno preveriti tudi odziv odjemalcev na narejeno raziskavo ter pri tem slišati tudi njihovo mnenje.

## Reference

1. Andersson, E. & Scharmer, C. (2007). *How Companies benefit from Business Ethics?* Jonkoping: Jonkoping University.
2. Bukovec, B. (ur.) (2010), 22. Mednarodni forum odličnosti in mojstrstva in 14. Konferenca zmagovalcev EFQM: Etičnost razmišljanja in delovanja pri uveljavljanju strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva. Novo mesto: Fakulteta za organizacijske študije.
3. Blanchard, A. L. & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. Pridobljeno na [https://researchgate.net/publication/222835371\\_Correlates\\_of\\_different\\_forms\\_of\\_cyberloafing\\_The\\_role\\_of\\_norms\\_and\\_external\\_locus\\_of\\_control](https://researchgate.net/publication/222835371_Correlates_of_different_forms_of_cyberloafing_The_role_of_norms_and_external_locus_of_control)
4. Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2018). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. *Business Education and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*, 144–165. IGI Global.
5. Chatterjee, S. (2014). A sociological outlook of mobile phone use in society. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*, 1(6), 55–63.
6. Caza, A., Barker, B. A., & Cameron, K. S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52(2), 169–178.
7. Dixit, S., Shukla, H., Bhagwat, Ak., Bindal, A., Goyal, A., Zaidi, Ka., & Shrivastava, A. (2010). A study to evaluate mobile phone dependence among students of a medical college and associated hospital of central india. *Indian journal of community medicine*, 35(2), 339–341. Pridobljeno na <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2940198>
8. Van Gramberg, B., Teicher, J., & O'Rourke, A. H. (2014). Managing electronic communications: a new challenge for human resource managers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(16), 2234-2252. Pridobljeno na <https://research.monash.edu/en/publications/managing-electronic-communications-a-new-challenge-for-human-reso>
9. Gibbs, J. P. (1975). *Crime, Punishment, and Deterrence*. Amsterdam: Elsevier.
10. Umazana razmerja, ljudje in pametni telefoni. *Svetkapitala.delo.si* Pridobljeno na <https://svetkapitala.delo.si>

11. Kaptein, M. & Schwartz, M. (2007). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*, 77, 111–127. Pridobljeno na <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9305-0>.
12. Lamb, W. C., Hair, F. J., & McDaniel, C. (2009). *Essentials of Marketing*. Mason: South-Western.
13. Lasen, A. (2004). *Affective technologies – emotions and mobile phones*. Pridobljeno na [http://www.academia.edu/472410/Affective\\_Technologies\\_Emotions\\_and\\_Mobile\\_Phones](http://www.academia.edu/472410/Affective_Technologies_Emotions_and_Mobile_Phones)
14. Lipovec, F. (1997). *Razvita teorija organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
15. Luthar, B. & Pušnik, M. (2018). Intimni mediji in generacijska struktura občutenja: Personalizirano, fragmentirano, razpršeno. *Družboslovne razprave*, 87, 61–84.
16. Lavoie, J. & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the Procrastination Superhighway. *Social Science Computer Review*, 19, 431. Pridobljeno na [https://www.researchgate.net/profile/Jennifer-Lavoie/2/publication/249737100\\_Cyberslacking\\_and\\_the\\_Procrastination\\_Superhighway\\_A\\_WebBased\\_Survey\\_of\\_Online\\_Procrastination\\_Attitudes\\_and\\_Emotion/links/5b1e8bd60f7e9b68b42cc905/Cyberslacking-and-the-Procrastination-Superhighway-A-Web-Based-Survey-of-Online-Procrastination-Attitudes-and-Emotion.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jennifer-Lavoie/2/publication/249737100_Cyberslacking_and_the_Procrastination_Superhighway_A_WebBased_Survey_of_Online_Procrastination_Attitudes_and_Emotion/links/5b1e8bd60f7e9b68b42cc905/Cyberslacking-and-the-Procrastination-Superhighway-A-Web-Based-Survey-of-Online-Procrastination-Attitudes-and-Emotion.pdf).
17. Maxwell, J. C. (2007). Ni takšne stvari kot »poslovna« etika: obstaja samo eno pravilo za sprejemanje odločitev. Velenje: IPAK, Inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij.
18. Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. Pridobljeno 20. junij 2022 na <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916307474?via%3Dihub>
19. Potočar Papež, I. (2016). *Bonton (bonbon) za vsak dan*. Novo mesto: Peresa, s. p.
20. Schroer, W. J., (n.d.). Generations X, Y, Z and the Others – Cont'd. Pridobljeno November 13, 2012, na <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation3.htm>
21. Schwartz, M. (2001, avgust). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour. *Journal of Business Ethics*, 32(3), 247–262. Pridobljeno na <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010787607771>
22. Simons, N. (2010). Leveraging Generational Work Lifestyles. *Information Management*, 44(1), 28–33. Pridobljeno na [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2637601](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2637601)
23. Son, J. Y. & Park, J. (2016, 3. junij). Procedural justice to enhance compliance with non-workrelated computing (NWR) rules: Its determinants and interaction with privacy concerns. *International Journal of Information Management*, 36(3), 309–321. Pridobljeno na <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401215001322>
24. Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011, september). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5):1751–1759. Pridobljeno na [https://www.researchgate.net/publication/220495416\\_Personal\\_Internet\\_use\\_at\\_work\\_Understanding\\_cyberslacking](https://www.researchgate.net/publication/220495416_Personal_Internet_use_at_work_Understanding_cyberslacking)
25. Walsh, P. S. & White, M. K. (2007, 2. oktober). Me, my mobile and I: the role of self – and prototypical identity influences in the prediction of mobile phone behavior. *Journal of applied social psychology*, 37(10), 2405–2434. Pridobljeno na <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.2007.00264.x>
26. Watzlawick, P., Bavelas, J. B. & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of Human Communication, A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. WW Norton & Company. New York. *Scientific Research*. Pridobljeno na [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2187275](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2187275)

\*\*\*

**Bojan Krajnc**, diplomirani organizator, inženir komunale in varstva okolja, lesni tehnik, mizar široki profil. Pridobljeni certifikati: coach ICF akreditacija - coach ACTP program, certifikat animator odličnosti vodenja, certifikat internega presojevalca ISO, certifikat animatorja poslovne odličnosti, certifikat animator coaching v organizaciji. Udeležba na Welly projekt (Erasmus+ 2019 (CMEPIUS EU). Imam 25 let delovnih izkušenj v organizacijah.

\*\*\*

**Maja Pucelj**, docentka na Fakulteti za organizacijske študije. Diplomirala je na Fakulteti za javno upravo in Fakulteti za management ter zaključila magistrski študij na Fakulteti za državne in evropske študije ter Evropski pravni fakulteti. Prvi doktorat je uspešno zaključila na Alma Mater Europaea -ISH s področja humanistike, trenutno pa zaključuje drugi doktorat na Fakulteti za državne in evropske študije s področja mednarodnih študij s poudarkom na človekovih pravicah. Njena raziskovalna afiniteta posega na področje človekovih pravic, vprašanje spolov, integracije ranljivih skupin, sovražnega govora ter organizacijsko vedenje in še posebej na presečišča teh območij. Je avtorica ali soavtorica številnih akademskih publikacij.

\*\*\*

## **Abstract:**

### **Ethical Dilemmas of the Use of Smart Phones Among Employees**

**Research Questions (RQ):** What ethical dilemmas arise concerning the use of smartphones for private matters during working hours and what is the line between the acceptable use and the one that already has a negative impact on productivity?

**Purpose:** Ethical dilemmas concerning the use of smartphones for personal matters during working hours have become very common and so far, they have not been researched enough. Therefore, the goal is to define the acceptable ethical rules based on the research.

**Methods:** Firstly, we examined the existing scientific literature in the studied field with the help of which the basic concepts were explained. To substantiate the theoretical part of the thesis we employed two methods; the method of description and the method of compilation.

Secondly, we used a quantitative approach, namely we conducted a survey and used (non)parametric tests.

**Results:** The research has found that both managerial and non-managerial personnel completely agree that the ban on the use of smartphones during working hours for personal purposes is an expression of distrust, control and an invasion of privacy. Since the right to privacy is one of the most important human rights, the decision to limit the use of a smartphone during working hours for personal purposes should be carefully considered. Should the decision be made that it is necessary to establish or upgrade the code of ethics concerning the use of smartphone for private purposes during working hours the human rights aspects must be taken into consideration.

**Organization:** The research examines ethical dilemmas in the field of smartphone use among employees for personal use during working hours in various organizations. The results of the research can be adopted by organizations as a starting point for addressing ethical dilemmas in the aforementioned area.

**Society:** The research in the field of the ethical conduct of the use of smartphones among employees for private purposes during working hours can help the wider social environment in adequately addressing the above-mentioned challenges.

**Originality:** The findings of the research can serve as an insight and help organizations in compiling or upgrading ethical rules/codes in the indicated field.

**Limitations/Future Research:** The investigation of ethical dilemmas was done primarily due to concerns about potential productivity disruptions because of the use of smartphones. In the research, we limited ourselves only to medium-sized and large organizations in Slovenia that have already introduced the ISO standard, but it would be prudent to expand the research. Possible limitations of the research are also indicated in the concern that the respondents' answers may be biased, and that they gave answers which are socially acceptable and/or desirable but not their honest opinion.

**Keywords:** code of ethics, ethical dilemmas, smartphone, productivity, satisfaction, organization.

Copyright (c) Bojan KRAJNC, Maja PUCELJ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.