

Vpliv novega etičnega kodeksa o uporabi osebnih telefonov med delovnim časom na oblikovanje etičnega vedenja zaposlenih

Bojan Krajnc*

Metni vrh 33, 8290 Sevnica, Slovenija
bojan.krajnc@fos-unm.si

Franc Brcar

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,
Slovenija
franc.brcar@fos-unm.si

Povzetek

Raziskovalno vprašanje (RV): »Kako zaposleni poznajo etični kodeks (EK) in hišni red (HR) ter kako je z uporabo osebnega telefona (OT) med delovnim časom?«

Namen: Ugotoviti želimo vpliv organske organizacijske kulture na etično dojemanje in produktivnost zaposlenih z osredotočenjem na uporabo osebnih telefonov med delovnim časom.

Metoda: Uporaba deskriptivnega pristopa za pregled teoretične vsebine in analizo obstoječe literature. Izvedba kratkih intervjujev z zaposlenimi v organizaciji in analiza podatkov s pomočjo programov R-Comander in ATLAS.ti.

Rezultati: Ugotovljeno je, da večina zaposlenih pozna pravila glede uporabe osebnih telefonov in da večina meni, da uporaba teh telefonov zmanjšuje njihovo produktivnost. Raziskava kaže tudi razlike med spoloma pri uporabi interneta med delovnim časom.

Organizacija: Ugotovitve raziskave lahko organizacija upošteva pri oblikovanju strategije upravljanja s človeškimi viri, kar lahko pripomore k oblikovanju bolj etičnega in družbeno odgovornega delovnega okolja.

Družba: Rezultati raziskave lahko koristijo tudi širšemu družbenemu okolju, še posebej v storitvenih dejavnostih.

Originalnost: Pomembno je raziskati organski odziv zaposlenih na nove etične smernice, kar lahko prispeva k preprečevanju zlorabe etičnega kodeksa v organizaciji.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskava se osredotoča le na manjšo organizacijo in ne obravnava vpliva novega etičnega kodeksa na produktivnost. Prihodnje raziskave bi morale vključiti večje vzorce in ponovne študije, da bi potrdile rezultate.

Ključne besede in besedne zveze: organizacija, etični kodeks (EK), hišni red (HR), osebni telefon (OT), produktivnost, družbena odgovornost.

1 Uvod

Organizacija, kot pravi Gabrijelčič, je rastoča, torej raste in se s tem nenehno spreminja, pri tem pa stremljeva k univerzalni odličnosti. Z rastjo se pričakuje, da nove spremembe ne bodo poslabšale

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 16. maj 2024; revidirano: 30. junij 2024; sprejeto: 25. julij 2024. /

Received: 16th May 2024; revised: 30th June 2024; accepted: 25th July 2024.

že obstoječega stanja, ampak ga bodo izboljšale. Nadalje avtor navaja, da naj bi glavno vlogo pri tem imela prav skrb za posodabljanje visoke etične ravni. V Otoški rastoči strategiji univerzalne odličnosti in mojstrstva je zapisal, da ima ta pet temeljev, ki predstavljajo gradnike. Eden izmed njih je tudi etičnost razmišljanja in delovanja. Slednje je enako (kot ostali) pomemben v organizaciji, saj se le z njim lahko gradi zaupanje med zaposlenimi, kar pa odklanja dvom in posledično konflikte. (Gabrijelčič, 2010, str. 6–7)

Dejstvo je, da v majhni organizaciji prihaja do konfliktov, ki so nastali zaradi nedavnih novih temeljnih sprememb etičnega kodeksa (EK) glede uporabe osebnih telefonov (OT) med delovnim časom. Te spremembe so bile izvedene brez upoštevanja etičnih dilem, s katerimi so se soočali zaposleni na delovnem mestu, kar je privedlo do vsakodnevnih konfliktov. Poleg tega bi morala organizacija izvesti raziskavo o odzivih zaposlenih na nove vodstvene odločitve na delovnem mestu, saj se od družbeno odgovornih organizacij pričakuje, da bodo to storile. Problem v organizaciji je postal še toliko večji zaradi protislovja med novo opredeljenim etičnim kodeksom in prejšnjo permisivnostjo organizacije glede uporabe osebnega telefona. Naj tu omenimo, da organizacije z močnimi temeljnimi vrednotami pogosto veljajo za bolj etične in družbeno odgovorne, kar lahko prispeva k boljši organizacijski uspešnosti.

Ker etično dojemanje uporabe osebnega telefona med zaposlenimi v organizaciji ni bilo raziskano, smo se odločili, da to temo podrobno raziščemo. Z osvetlitvijo tega pomanjkanja jasnosti, ki je pomembno vplivalo na neetično razmišljanje in vedenje, želimo pridobiti vpogled z vidika zaposlenih.

Ta raziskava bo zagotovila dragocene informacije za reševanje konfliktnih vprašanj v manjši organizaciji in izboljšanje etičnih praks.

Pri tem nas tudi zanima, ali sploh kje obstajajo pravila, zapisana v etičnem kodeksu organizacije, ki organsko definirajo uporabo pametnih telefonov v osebne namene med delovnim časom. Vemo, da etika in morala preprečujeta neustrezno ravnanje organizacije tako navzven kot navznoter, zato je naš cilj članka tudi natančneje opredeliti/inovirati (organsko) etična pravila v organizaciji na raziskovalnem področju kot dejavnike konkurenčne prednosti, ter poslovne odličnosti.

2 Teoretična izhodišča

V članku z naslovom Socialnopsihološki dejavniki in njihova povezava z delom, stres kot generativni učinek izgorelosti, ki je izšel leta 2019, Prada-Ospina pravi, da je sodobno delovno mesto zahtevno za zaposlene. Dejavniki, kot so globalizacija, zahteve trga in hitre organizacijske spremembe, lahko ustvarijo dodatne pritiske in nestabilnosti v delovnem okolju. Nepredvidljive situacije lahko povzročijo skrb med zaposlenimi, kar vpliva na njihovo telesno in duševno počutje ter produktivnost. Zmanjšano zadovoljstvo na delovnem mestu posledično vpliva na zmanjšanje motivacije. Pomembno je, da organizacije dajo prednost ustvarjanju zdravega in podpornega delovnega okolja, ki spodbuja dobro počutje zaposlenih, ter

obravnavajo vsa vprašanja, povezana z dinamiko delovnega mesta. (Prada-Ospina, 2019, str. 53)

»Model etičnih vrednot«, ki ga je leta 2008 predstavil Keptein, predpostavlja, da je za doseg etičnosti vsakega posameznika pomembno, da ima določene vrednote. Model trdi, da morajo organizacije, da bi bile dobre in močne, jasno opredeliti etične standarde, ki jih morajo zaposleni spoštovati in izpolnjevati. Ta pristop k etiki v organizacijah poudarja individualno odgovornost in načela, ki jih morajo zaposleni upoštevati. Gre za to, da morajo vsi člani organizacije razumeti in sprejeti skupne etične vrednote ter jih dosledno uporabljati pri svojem delu. Jasna opredelitev standardov daje zaposlenim jasen okvir za etično ravnanje in lahko preprečuje konflikte ter neetične prakse. Skupno razumevanje etičnih vrednot v organizaciji lahko prispeva k vzpostavitvi zdravega delovnega okolja, kjer se zaposleni počutijo spoštovane in podprte pri svojem etičnem ravnanju. (Keptein, 2008, str. 923–947)

Spet druga raziskava omenja, da etično vedenje v organizacijskem kontekstu zajema kakovost in značaj posameznikov in njihovih dejanj ter delovanje organizacije. To vključuje upoštevanje moralnih vrednot, standardov in pravil, ki so sprejemljivi tako za družbo kot za organizacijo. Etično ravnanje spodbuja kakovostno delovanje v skladu s temi načeli in zagotavlja, da organizacija deluje z integriteto in izpolnjuje družbena pričakovanja. (Aziz, Rahman, Alam, & Said, 2015, str. 165)

Glas pa pravi, da etično vedenje presega zgolj skladnost z zakoni v dani družbi. Čeprav so zakoni in etika povezani, se lahko razlikujejo. Etično ravnanje ne bi smelo vključevati kršenja zakonov in drugih družbenih pravil. Etika v pozitivnem smislu usmerja naša dejanja za doseganje lastnih ciljev, hkrati pa upošteva cilje drugih, kar vodi k boljši kakovosti življenja. Pomaga oblikovati naše vedenje na načine, ki so skladni z moralnimi načeli, in spodbuja harmonično ter vzajemno koristno sobivanje. (Glas, 2002, str. 4)

V raziskavi iz leta 2015 sta Krebs in Duncan raziskovala pogostost uporabe osebnih mobilnih telefonov in drugih osebnih komunikacijskih naprav med bolnišničnimi diplomiranimi medicinskimi sestrami, ki niso povezane z delom. Ugotovila sta, da je 78 % anketirancev (644 od 825) poročalo, da med delovnim časom uporabljajo svoje osebne mobilne telefone ali druge osebne komunikacijske naprave. Med anketiranimi medicinskimi sestrami jih je 38,6 % (318 od 825) navedlo, da redno pošiljajo osebna in besedilna sporočila, 25,7 % (212 od 825) pa jih je poročalo o branju novic, 20,8 % (172 od 825) jih je objavljalo na družbenih medijih, 9,6 % (79 od 825) jih je nakupovalo prek spleta in 6,5 % (54 od 825) jih je med delom igralo igre. Ta študija je pokazala, da bolnišnične medicinske sestre pogosto uporabljajo svoje osebne mobilne telefone ali druge osebne komunikacijske naprave za dejavnosti, ki niso povezane z delom. (Krebs, & Duncan, 2015, str. 3)

V raziskavi, ki jo je izvedel Rovithis s sodelavci ter je proučila razmerje med empatijo in stopnjami odvisnosti od mobilnih telefonov negovalnega osebja v javni bolnišnici na grškem otoku Kreta, je bilo ugotovljeno, da odvisnost od mobilnega telefona ne vpliva na raven

empatije udeležencev (sposobnost občutenja in razumevanje stanja drugega). Vendar se zdi, da empatijo močno določata višja starost in poklicni status. Odvisnost medicinskih sester od mobilnih telefonov je kompleksen pojav, ki zahteva pozornost. Zagotoviti je treba izobraževalne programe o empatiji in informacije o pravilni uporabi mobilnih telefonov za negovalno osebje. (Rovithis et al., 2021, str. 2–11)

Raziskava iz leta 2023, avtorjev Monteiro, Simões in Carvalho, je raziskovala povezave med odvisnostjo od interneta, dnevno zaspanostjo in družinsko komunikacijo pri mladostnikih. Rezultati so pokazali, da je bilo 64,1 % mladostnikov blago do zmerno odvisnih od interneta. Glavni rezultati kažejo, da je odvisnost od interneta pri mladostnikih negativno povezana z družinsko komunikacijo in pozitivno povezana s čezmerno dnevno zaspanostjo. Ugotovljeno je bilo tudi, da je spol pomembno vplival na dnevno zaspanost, pri čemer so bile udeleženske čez dan več čezmerno zaspane. Glede na starost rezultati kažejo višje vrednosti zasvojenosti z internetom pri mlajših mladostnikih. Glede na navedeno se zdi pomembno razvijati preventivno delovanje z namenom zdrave družinske komunikacije, in sicer s prevzemanjem spalnih higienskih navad in spodbujanjem zdrave rabe interneta. (Monteiro, Simões, & Carvalho, 2023, str. 11)

Raziskava iz leta 2012, ki jo je naredil Nathan, pa je ugotovila, da lahko tudi osebni telefoni pozitivno vplivajo na produktivnost. Medtem ko nekateri trdijo, da lahko njihova uporaba pri delu zmanjša produktivnost in povzroči stres, raziskave kažejo drugače (Nathan, 16. maj 2012).

Da bi še dodatno podprli pozitiven vpliv osebnih telefonov na produktivnost, je študija, ki sta jo izvedla Bannister in Remenyi v organizaciji, ugotovila, da ima večopravilnost učinkov v obliki črke U. To pomeni, da se je produktivnost izboljšala, ko so zaposleni prešli z enoopravilnosti na večopravilnost. Zato lahko uporaba osebnih telefonov potencialno poveča produktivnost na delovnem mestu. (Bannister, & Remenyi, 2009, str. 1–12)

Raziskava avtorjev Kahle-Piasecki, Miao in Ariss pa je ugotovila, da ima uporaba osebnih telefonov tako prednosti kot tudi potencialna tveganja za organizacije. Osebni telefoni lahko zaposlenim nudijo veliko prednosti (na primer ni skrbi, ker so povezani), mobilni dostop do informacij pa lahko prinaša tudi nevarnosti (na primer povečano tveganje za izgubo podatkov ali zlorabo prek aplikacij in povezav ter tudi povečanje motečih dejavnikov in manjša osredotočenost pri delu). (Kahle-Piasecki, Miao, & Ariss, 2012, str. 64)

Študija v reviji Harmon (2011), ki je vključevala 515 uporabnikov osebnih telefonov, ki delajo v Združenih državah Amerike, 57 % motenj dela med zaposlenimi pripisuje e-pošti, sledijo družbeni mediji, besedilna sporočila in preklapljanje med različnimi samostojnimi orodji in aplikacijami.

Raziskava, ki so jo izvedli na podlagi ankete 3.000 uporabnikov osebnih telefonov v Južni Koreji, Yun, Kettinger in Lee (2012, str. 121–151) ugotavljajo, da osebni telefoni vodijo v stres na delovnem mestu, ravno tako pa raziskava pokaže, da osebni telefoni zmanjšujejo preobremenitev pri delu.

Raziskava avtorjev Kalkbrenner in McCampbell (2011, str. 1–9), ki je analizirala ankete 80 oseb iz vladnega in zasebnega sektorja, je ugotovila, da večina lastnikov osebnih telefonov poroča o povečani produktivnosti. To kaže na pozitiven vpliv osebnih telefonov na delovno uspešnost uporabnikov tako v javnem kot zasebnem sektorju.

Po podatkih raziskave Nathan, ki je bila objavljena v eWeek, skoraj tri četrtine anketiranih vodij meni, da uporaba osebnih telefonov vodi k večji produktivnosti. Ta raziskava se je osredotočila na merjenje produktivnosti v smislu prihrankov pri stroških. Predlaga, da lahko uporaba osebnih telefonov potencialno prispeva k stroškovni učinkovitosti in splošnemu izboljšanju produktivnosti v organizaciji. (Nathan, 2012)

Ne nazadnje tudi vodenje z odličnostjo (*management by excellence*), kot piše Gabrijelčič, zagotavlja nov pristop k vodenju, ki se uporablja tako v gospodarstvu kot tudi na drugih področjih družbenega življenja. Namen tega modela vodenja je zagotoviti harmonične odnose med vsemi deležniki ter spodbujati razvoj, sodelovanje in zadovoljstvo vseh vpletenih v družbi. Ta pristop temelji na ideji, da dosežemo odličnost z ustvarjanjem okolja, ki spodbuja učenje, inovacije ter kontinuirano izboljševanje na vseh ravneh organizacij in družbe kot celote. (Gabrijelčič, 2010, str. 6–7)

Tabela

1

Znanstvena in strokovna literatura

Leto	Avtor	Objava
2002	Glas	Poslovna etika, Združenje nadzornikov Slovenije
2008	Keptein	Journal of Organizational Behavior
2009	Bannister & Remenyi	The Electronic Journal Information Systems Evaluation
2010	Gabrijelčič	Otoška rastoča strategija univerzalne odličnosti in mojstrstva
2011	Harmon.ie.	Businesswire
2011	Kalkbrenner & McCampbell	Journal of Applied Global Research
2012	Kahle-Piasecki, Miao & Ariss	Journal of Marketing Development and Competitiveness
2012	Yun, Kettinger & Lee	International Journal of Electronic Commerce
2012	Nathan	eWeek
2013	Mielach	Firstpost
2015	Aziz, Ab Rahman, Alam & Said	Procedia Economics and Finance
2015	Krebs & Duncan	JMIR mHealth and uHealth
2019	Prada-Ospina	Interdisciplinaria
2021	Rovithis et al.	Healthcare
2023	Monteiro, Simões & Carvalho Relva	Healthcare

Na osnovi pregleda literature definiramo raziskovalno vprašanje:

Kako zaposleni poznajo etični kodeks (EK) in hišni red (HR) in kako je z uporabo osebnega telefona (OT) med delovnim časom?

Nadalje pa iz raziskovalnega vprašanja izpeljemo osem tez.

TEZA 1: Vsi zaposleni trdijo, da imajo nov etični kodeks/hišni red.

TEZA 2: Trdimo, da so z novim EK/HR zaposleni seznanjeni.

TEZA 3: V EK/HR je definirano področje uporabe OT med delovnim časom.

TEZA 4: Zaposleni OT na delovnem mestu uporabljajo med delom.

TEZA 5: Zaposleni na delovnem mestu OT v povprečju uporabljajo 3-krat na dan.

TEZA 6: Zaposleni trdijo, da uporaba OT ne vpliva na njihovo produktivnost.

TEZA 7: Zaposleni na OT uporabljajo internet tudi med delovnim časom.

TEZA 8: Internet med delovnim časom oba spola uporabljata enako pogosto.

3 Metoda

V decembru 2023 smo opravili serijo intervjujev zaposlenih v organizaciji, ki se ukvarja z lesno industrijo. Intervjuje smo izvedli na vseh ravneh organizacije, tako v proizvodnji kot v vodstvu. Skupno smo intervjuvali 25 oseb, pri čemer smo uporabili 10 ciljno usmerjenih vprašanj. Vsak intervju je bil dokumentiran in analiziran ter je bil zabeležen v 25 enostranskih transkriptov. Nato smo uporabili orodje ATLAS.ti za kodiranje podatkov. S pomočjo te metode smo prepoznali ustrezne kode in raziskali povezave med njimi, ki so bile v skladu z našimi raziskovalnimi tezami. V analizi podatkov smo upoštevali samo tiste kode in odgovore na vprašanja, ki vsebujejo ključne informacije in so pomembne za naš raziskovalni problem. Na vprašalniku v vzorcu smo izvedli tudi Cronbachov alfa test zanesljivosti, ki je pokazal koeficient zanesljivosti 0,887 ($\alpha > 0,9$), kar kaže na odlično zanesljivost. Kot dokaz smo vključili bistvene povzetke 5/25 intervjujev v članek.

Naš model raziskave (slika 1) se osredotoča na manjšo organizacijo in preučuje povezavo med novim etičnim kodeksom, ki omejuje uporabo osebnih telefonov med delovnim časom, ter vplivom te politike na etično vedenje zaposlenih. Organizacija je bila analizirana z uporabo osmih različnih tez (T1–T8). Model raziskave se v tem kontekstu nanaša na teoretično strukturo ali načrt, ki je razvit z namenom preučevanja vpliva novega etičnega kodeksa o uporabi osebnih telefonov na etično vedenje zaposlenih v organizaciji. Model vključuje različne teze, ki bodo služile kot okvir za zbiranje in analizo podatkov/kod. Te teze so predpostavke, ki jih bo raziskava bodisi potrdila bodisi ovrgla s pomočjo metodološkega pristopa, kot je intervju, opazovanje oziroma analiza transkriptov intervjujev. Model raziskave vsebuje naslednje elemente: ugotovitvena vprašanja (raziskovalna tema): osredotočajo se na osnovno raziskovalno vprašanje (RV), ki preiskuje vpliv etičnega kodeksa na etično vedenje zaposlenih. Teze (T1–T8): te predstavljajo specifične predpostavke, ki jih raziskava namerava preizkusiti, kot so vpliv pravil na zmanjšanje motenj zaradi telefonov, odnos zaposlenih do novih pravil, prilagajanje na omejitve in vpliv na produktivnost. Metodologija: ta vključuje izbor udeležencev, strategije zbiranja podatkov in plan analize. V kontekstu organizacije lahko to pomeni izbiro vzorca zaposlenih za sodelovanje v raziskavi in uporabo kvalitativnih ali kvantitativnih metodologij. Zbiranje in analiza podatkov: specifične teze (T1–T8) so temelj za zbiranje podatkov, ki vključujejo intervjuje o stališčih zaposlenih do kodeksa, opazovanje zaposlenih v delovnem okolju in podobno. Rezultati in diskusija: predstavlja ugotovitve raziskave ter diskusijo o tem, kako rezultati sovpadajo oziroma kaj to pomeni za organizacijo. Zaključki in priporočila: izhajajo iz rezultatov in diskusije ter lahko vključujejo priporočila za izboljšanje politike etičnega kodeksa ali strategij implementacije v organizaciji. Kot smo zapisali uvodoma, je naš cilj članka tudi natančneje opredeliti/inovirati (organsko) etična pravila v organizaciji na raziskovalnem področju kot dejavnike konkurenčne prednosti ter poslovne odličnosti. Model raziskave zagotavlja, da se raziskava izvaja sistematično in

strukturirano, kar omogoča zanesljive in veljavne rezultate, ki podpirajo odločanje znotraj organizacije.

Slika 1
Model raziskave



Značilnost vzorca po strukturnih deležih je v organizaciji ujeta v štirih ravneh izobrazbe, in sicer osnovna, srednja, višja šola ter fakulteta. Frekvenca nam pove, koliko zaposlenih ima doseženo posamezno izobrazbo. Tako ima v vzorcu osnovno šolo 8 % anketiranih, srednjo šolo 68 %, višjo šolo 12 % sogovornikov, fakulteto 12 % zaposlenih. Skupna delovna doba v organizaciji je v vzorcu povprečno 7 let. Moških v vzorcu je 52 % in žensk 48 %. Za kvalitativno analizo smo uporabili ATLAS.ti, za kvantitativno analizo pa R Commander (frekvenčna statistika, Cronbachov alfa test in HI-kvadrat test).

Zanesljivost vprašalnika, ki je bil uporabljen pri intervjujih, je odlična s koeficientom zanesljivosti $\alpha = 0,887$. To zagotavlja, da so odgovori intervjuvancev reprezentativni, zaupanja vredni in interno konsistentni.

Vsi podatki v raziskavi so resnični, saj so bili intervjuji dejansko izvedeni. Skozi intervjuje smo dobili dovolj odgovorov, da smo lahko naredili verodostojno in učinkovito statistično analizo. Pri tem se sklicujemo na 25 intervjuvancev. V analizo smo vključili različne teoretične modele in empirične ugotovitve, med katerimi so (tabela 1): Kepteinov model etičnih vrednot (2008); študija, objavljena v eWeeku (Nathan, 2012, 16. maj); uporaba tabličnega pametnega telefona za povečanje produktivnosti delavcev raziskave v organizaciji zaposlovanja (Bannister, & Remenyi (2009); študija, ki je vključevala 515 uporabnikov osebnih telefonov, ki delajo v ZDA, objavljena v Businesswire (Harmonu, 2011); raziskava Kahle-Piasecki, Miao in Ariss (2012); raziskava 3.000 uporabnikov osebnih telefonov v Južni Koreji (Yun, Kettinger, & Lee, 2012); raziskava, ki je analizirala 80 posameznikov v vladnem in zasebnem sektorju, ki jo je izvedlo podjetje (Kalkbrenner, & McCampbell, 2011); poročilo How Much Time Do Smartphones Save? 22 Days a Year, objavljeno v Firstpost (Mielach, 2012); raziskava, objavljena v Procedia Economics and Finance (Aziz, Rahman, Alam, & Said, 2015), ki omenja, da etično vedenje v organizacijskem kontekstu zajema kakovost in značaj posameznikov ter njihovih dejanj, in delovanje organizacije. Prav tako smo obravnavali raziskavo Krebs in Duncan (2015) o pogostosti uporabe osebnih mobilnih telefonov in drugih osebnih komunikacijskih naprav med bolnišničnimi diplomiranimi medicinskimi sestrami, ki niso povezane z delom; raziskavo Prada-Ospina (2019) o socialnopsiholoških dejavnikih in njihovi povezavi z delom, stres kot generativni učinek izgorelosti, objavljeno v Interdisciplinaria, ter raziskavo Rovithis et al. (2021) o empatiji in odvisnosti od mobilnega telefona v zdravstveni negi, objavljeno v reviji Healthcare. Poleg tega smo upoštevali tudi raziskavo Monteiro, Simões in Carvalho Relva (2023), ki kaže, da je odvisnost od interneta pri mladostnikih negativno povezana z družinsko komunikacijo in pozitivno povezana s čezmerno dnevno zaspanostjo, objavljeno tudi v reviji Healthcare.

Vključitev vseh zgoraj omenjenih študij o uporabi osebnih telefonov ter njihovih psihosocialnih učinkov zagotavlja relevantnost naše raziskave tudi v sodobnem času, ko so družbena omrežja in stalna povezanost postala vsakdanjost. Naše sklicevanje na študije, ki raziskujejo vpliv uporabe interneta in osebnih telefonov na spanje in družinsko komunikacijo, nadalje dodaja razsežnost raziskavi, saj daje vpogled v morebitne posledice takšne uporabe izven delovnega časa.

Raziskava tako ne izpostavlja le vprašanja etike in pravilnega ravnanja v organizacijskem kontekstu, temveč tudi poudarja pomen ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter zdravo uporabo tehnologije. Naše delo predstavlja znaten prispevek k tekočemu dialogu o vplivu tehnologije na delovno učinkovitost in na splošno dobrobit posameznika.

4 Rezultati

4.1 Kratek povzetek treh intervjujev

Intervjuvanka »M«, ki je že 5 let zaposlena v organizaciji in je stara 46 let, ima srednjo stopnjo izobrazbe (4. stopnja). Omenila je, da so v organizaciji uvedli etični kodeks in hišni red, ki ga je prebrala, a ne podrobno. Kljub temu da je uporaba osebnega telefona na delovnem mestu prepovedana, omenja, da ga ima vedno pri sebi, a ga uporablja izključno v primeru klicev družinskih članov. Zaveda se, da je to lahko motnja delovnega procesa zaradi možnih zamud pri delu, zato se trudi, da do motenj ne prihaja pogosto. Med odmori si vzame čas, da pokliče ali odgovori na klice, s čimer skuša zmanjšati morebitne negativne vplive na delo. Njen glavni razlog za prisotnost telefona je želja, da je dosegljiva za družino, kar ji daje občutek brezskrbnosti.

Intervjuvanec »D« je zaposlen v organizaciji dve leti in je star 28 let, s pridobljeno izobrazbo 6. stopnje. Potrjuje, da je etični kodeks in hišni red organizacije objavljen na intranetu in je dostopen za branje. Čeprav razume prepoved uporabe osebnega telefona med delovnim časom, je sporočil, da svoj telefon vseeno uporablja, če ga kdo kliče. Po njegovem mnenju ta praksa ne moti delovnega procesa, vendar priznava, da bi lahko bila njegova produktivnost višja, če telefona ne bi imel s seboj. Poleg tega med delom posluša glasbo prek interneta s slušalkami. Uživa v telefoniranju, pošiljanju SMS sporočil, brskanju po internetu in uporabi e-pošte.

Intervjuvanec »B«, zaposlen v organizaciji 2 leti, star je 57 let, s pridobljeno najvišjo stopnjo izobrazbe (8. stopnja), potrjuje, da je seznanjen z etičnim kodeksom in hišnim redom podjetja, ki ga je prebral in ga razume. Čeprav je seznanjen s pravilom, da uporaba osebnega telefona med delovnim časom ni dovoljena, pravi, da vseeno uporablja telefon, ki ga nosi vedno v žepu. Ugotavlja, da med telefoniranjem njegova produktivnost ne upada, saj to počne ob delu, vendar ne izključuje možnosti, da bi bila njegova produktivnost večja brez uporabe telefona. Med službo ne uporablja interneta na telefonu, zasebno pa je na njem, privlačijo ga aplikacije, ki omogočajo povezljivost, varnost, praktičnost, dostop do novic, vremenskih informacij, fotografiranje, uporabo koledarja, planerja in drugih funkcij telefona.

4.2 Statistika odgovorov

V tabeli 2 smo prikazali frekvenčno statistiko tez od 1 do 6. Iz frekvenčne statistike dobimo spodnje odgovore.

Tabela 2
Frekvenčna statistika tez od 1 do 6

Teza	Vprašanje	Odgovor	n	n [%]
T1	EK/HR obstaja	Da	25	100,0
		Ne	0	0,0
T2	Zaposleni so seznanjeni z EK/HR	Da	24	96,0
		Ne	1	4,0
T3	EK/HR določa uporabo OT med DČ	Da	25	100,0
		Ne	0	0,0
T4	Zaposleni na DM uporabljajo OT	Da	25	100,0
		Ne	0	0,0
T5	Zaposleni na DM uporabljajo OT 3-krat na dan	1 do 3x/dan*	12 oseb	48,0
		4 do 20x/dan*	13 oseb	52,0
T6	Uporaba OT na DM ne vpliva na produktivnost	Se malo zmanjša	8	32,0
		Se zmanjša	10	40,0
		Se ne zmanjša	7	28,0

Opomba. EK – Etični kodeks; HR – Hišni red; OT – osebni telefon; DČ – delovni čas; DM – delovno mesto; * Podrobnejša delitev v nadaljevanju.

T1: Na podlagi odgovorov vseh 25 intervjuvancev lahko sklepamo, da vsi intervjuvanci (vsi zaposleni) potrjujejo prisotnost etičnega kodeksa/hišnega reda (EK/HR) v organizaciji. Ker so vsi intervjuvanci enako odgovorili, da imajo etični kodeks/hišni red, to pomeni, da vsi zaposleni (vsi intervjuvanci) potrjujejo obstoj etičnega kodeksa/hišnega reda v organizaciji.

T2: 24 od 25 intervjuvancev (24 zaposlenih) potrjuje, da so seznanjeni z etičnim kodeksom/hišnim redom (EK/HR) v organizaciji, vendar pa intervjuvanec »2« ni seznanjen s tem. Zato lahko sklepamo, da večina zaposlenih (96 % na podlagi odgovorov) priznava obstoj etičnega kodeksa/hišnega reda v organizaciji. Vendar pa vsi zaposleni niso seznanjeni z novim etičnim kodeksom/hišnim redom.

T3: Na podlagi odgovorov vseh 25 intervjuvancev lahko sklepamo, da vsi zaposleni potrjujejo, da je uporaba osebnih telefonov opredeljena (je definirana) v etičnem kodeksu/hišnem redu (EK/HR) organizacije. V EK/HR je definirano področje uporabe OT (osebnega telefona) med delovnim časom v organizaciji.

T4: Na podlagi predloženih informacij je mogoče sklepati, da vseh 25 intervjuvancev v organizaciji priznava in potrjuje uporabo osebnih telefonov med delom. Ta ugotovitev kaže, da je osebna uporaba telefona pogosto in sprejeto vedenje v organizaciji.

T5: Med 25 intervjuvanci smo navedli frekvence uporabe osebnega telefona, ki se dogajajo med delovnim časom v organizaciji tudi v deležih. Iz podatkov, ki smo jih navedli, imajo posamezniki v organizaciji različne ravni uporabe telefona. Na podlagi podatkov lahko povzamemo naslednje ugotovitve na naslednji način:

- 12 od 25 (48 %) intervjuvancev v povprečju uporablja svoj osebni telefon v službi 1 do 3-krat na dan;
- 13 od 25 (52 %) intervjuvancev v povprečju uporablja svoj osebni telefon v službi 4- do 20-krat na dan.

Te ugotovitve kažejo na vrsto frekvenc uporabe osebnega telefona med zaposlenimi. Medtem ko nekateri posamezniki uporabljajo svoj telefon minimalno, se drugi nanj zanašajo pogosteje skozi ves delovni dan. Zanimivo je, da obstajajo različni povprečni vzorci uporabe, ki kažejo na različne želje ali potrebe po uporabi telefona med zaposlenimi.

T6: Iz tabele 2 je za razvidno, da 8 od 25 intervjuvancev (kar predstavlja 32 % intervjuvancev) trdi, da se njihova produktivnost malo zmanjša pri uporabi interneta med delovnim časom, 10 od 25 intervjuvancev (40 %) navaja, da se njihova produktivnost zmanjša, medtem ko 7 od 25 intervjuvancev (28 %) trdi, da se njihova produktivnost ne zmanjša. Te izjave kažejo, da obstajajo različni pogledi zaposlenih glede vpliva uporabe OT med delovnim časom na njihovo produktivnost.

Od vseh moških jih 61,5 % (tabela 3) uporablja internet, od vseh žensk pa 75,0 % ne uporablja. Iz tega sledi, da v tem vzorcu moški pogosteje uporabljajo internet kot ženske. HI-kvadrat test ima vrednost 3,381, prostostna stopnja je 1 in statistična značilnost je 0,066. Test ni statistično značilen, kar pomeni, da te ugotovitve ne moremo posplošiti na celotno populacijo.

Tabela 3
Frekvenčna statistika in HI-kvadrat test teze 7 in 8

		T8: Uporaba interneta na DM med DČ je med spoloma enaka						
		Moški		Ženske		Skupaj		
		n	n[%]	n	n[%]	n	n[%]	
T7: Zaposleni na DM uporabljajo internet.	Da	n	8	32,0	3	12,0	11	44,0
		n[%] po spolu	61,5		25,0			
	Ne	N	5	20,0	9	36,0	14	56,0
		n[%] po spolu	38,5		75,0			
	Skupaj	N	13		12		25	
		n[%] po spolu	100,0		100,0		100,0	100,0

T7, T8: Iz mreženja vseh intervjujev smo dobili dve kategorizaciji – 'moški' in 'ženske'. Te dve kategorizaciji smo nato še dodatno razdelili glede na uporabo interneta med delovnim časom – »uporabljam« ter »ne uporabljam«. Navedeni podatki nam kažejo, da od 25 intervjuvancev 11, kar predstavlja 44 % od vseh intervjuvancev, potrjuje uporabo interneta med delovnim časom. Med temi 11 intervjuvanci je 8 moških in 3 ženske. Preostalih 14 (56 %) intervjuvancev pa ne uporablja interneta med delovnim časom. Med temi štirinajstimi je pet moških in devet žensk.

5 Razprava

5.1 Razprava na podlagi teoretičnih izhodišč

Prada-Ospina (2019) poudarja vpliv sodobnih delovnih pogojev na zaposlene, izpostavljajoč kompleksnost delovnih mest, ki so pogosto pod pritiskom globalizacije, hitrih sprememb ter nestabilnosti. Opozarja na potrebo po ustvarjanju zdravega delovnega okolja za spodbujanje dobrobiti zaposlenih.

Keptein (2008) predstavlja model etičnih vrednot, ki poudarja pomembnost jasnih etičnih standardov v organizacijah, kar naj bi prispevalo k skladnemu delovanju in preprečevanju konfliktov.

Raziskava Aziza, Rahmana, Alama in Saida (2015) razširja razumevanje etičnega ravnanja v organizacijah, pri čemer poudarja pomen moralnih vrednot in standardov, ki prispevajo k integriteti organizacije in izpolnjevanju družbenih pričakovanj.

Glas (2002) dodaja širši pomen etičnega vedenja, ki ne zajema le skladnosti z zakoni, ampak tudi moralna načela, ki usmerjajo naša dejanja v harmoničnem in vzajemno koristnem sobivanju.

Krebs in Duncan (2015) sta se osredotočila na uporabo osebnih mobilnih telefonov med bolnišničnimi medicinskimi sestrami v času, ki ni povezan z delom. Njuna raziskava je pokazala visoko stopnjo uporabe osebnih mobilnih telefonov med sestrami med delovnim časom za dejavnosti, ki niso povezane z delom. To kaže na potencialno motnjo v delovnem procesu in poudarja pomen ustreznega upravljanja s tehnologijo v delovnem okolju.

Rovithis in sodelavci (2021) so proučevali razmerje med empatijo in odvisnostjo od mobilnih telefonov med negovalnim osebjem v bolnišnici na grškem otoku Kreta. Čeprav rezultati kažejo, da odvisnost od mobilnih telefonov ne vpliva neposredno na raven empatije, so opazili, da sta višja starost in poklicni status pomembna dejavnika, ki vplivata na empatijo. To nakazuje, da so razlogi za odvisnost od mobilnih telefonov kompleksni in jih ni mogoče enostavno razložiti zgolj z vidika socialne interakcije. Namesto tega so lahko odvisnosti od mobilnih telefonov povezane z drugimi dejavniki, kot so osebne preference ali stres na delovnem mestu.

Raziskava, ki jo je izvedla Monteiro s kolegi (2023), se osredotoča na odvisnost od interneta med mladostniki ter njene učinke na družinsko komunikacijo in dnevno zaspanost. Ugotovljeno je bilo, da je odvisnost od interneta negativno povezana z družinsko komunikacijo in pozitivno povezana s čezmerno dnevno zaspanostjo. To kaže na potrebo po preventivnih ukrepih za spodbujanje zdrave rabe interneta med mladostniki in vzpostavljanje uravnoveženega odnosa med digitalnim in fizičnim življenjem.

Vendar pa rezultati raziskav ne podajajo samo negativnih učinkov uporabe mobilnih tehnologij. Raziskava Nathana iz leta 2012 ugotavlja pozitiven vpliv osebnih telefonov na produktivnost, kar je podprto tudi s študijo Bannisterja in Remenyija (2009), ki poudarja, da večopravilnost lahko prispeva k izboljšanju produktivnosti na delovnem mestu. To nakazuje, da je vprašanje učinkovitosti uporabe mobilnih tehnologij odvisno od načina uporabe ter konteksta dela ter življenja posameznika.

Raziskava Kahle-Piasecki in sodelavcev (2012) opozarja na dvojno naravo uporabe osebnih telefonov, saj lahko poleg prednosti prinaša tudi tveganja za organizacije, kot je izguba podatkov ali zmanjšana osredotočenost pri delu. To poudarja potrebo po vzpostavitvi jasnih politik in praks za upravljanje z mobilno tehnologijo v organizacijskem okolju.

Osební mobilní telefoni in druge komunikacijske naprave, kot so pametni telefoni in tablice, zaposlenim med delovnim časom nudijo raznovrstne možnosti za opravljanje dejavnosti, ki niso povezane z delom. Ta vsestranskost lahko pripelje do povečanja prekinitev in potencialno zmanjša produktivnost, saj odvráča pozornost zaposlenih od njihovih primarnih delovnih nalog. Razumevanje etike in učinkovitega vodenja je ključno za vzdrževanje harmoničnih odnosov med vsemi deležniki organizacije. Sodobni pristop k vodenju poudarja pomembnost odličnosti, kar zahteva od vodij, da spodbujajo razvoj, sodelovanje in zadovoljstvo v kolektivu. Temeljna etična načela, kot so integriteta, poštenost, odgovornost in spoštovanje drugih, so temelj vodenja z odličnostjo, ki se zavzema za ustvarjanje okolja, primernega za rast ter razvoj posameznikov in ekip. Voditelji, ki izkazujejo omenjene etične vrednote, se zavzemajo za pozitivno delovno okolje, ki spodbuja jasno komunikacijo, postavljanje jasnih pričakovanj in timsko delo. Zaposleni, ki se počutijo cenjene in spoštovane, naj bi bili s tem srečnejši, kar posledično vodi k boljši uspešnosti celotne organizacije. Cilj vodenja z odličnostjo je ustvarjanje pozitivnih in harmoničnih odnosov med vsemi deležniki organizacije ter spodbujanje razvoja, sodelovanja in zadovoljstva.

Iz analize opravljenih intervjujev je razvidno, da zaposleni v podjetju dobro poznajo obstoj etičnega kodeksa ali hišnega reda. Večina vprašanih je potrdila, da so seznanjeni s pravili in jih razumejo, kar kaže na visoko ozaveščenost o politikah organizacije. Intervjuji so osvetlili tudi pravila o uporabi osebnih telefonov med delovnim časom, pokazale pa so se različne stopnje potrebe po osebnem komunikacijskem dostopu med delavci. Medtem ko nekaterih uporaba osebnega telefona med delovnim časom ne moti, bi se po mnenju drugih storilnost lahko povečala, če telefonov ne bi uporabljali. Pomemben vpogled je bil pridobljen tudi v vpliv uporabe osebnih telefonov na produktivnost posameznika, ki kaže, da bi z manjšo uporabo osebnih telefonov lahko dosegli višjo produktivnost. Poleg tega smo raziskovali vpliv uporabe interneta za osebne namene v delovnem času, kar lahko prav tako vpliva na zmanjšano pozornost pri delu. Prav tako je bila identificirana privlačnost osebnih telefonov zaradi povezljivosti, dostopa do informacij in osebnega občutka varnosti. Ti rezultati prispevajo k boljšemu razumevanju odnosa zaposlenih do uporabe osebnih telefonov in kako ta vedenja vplivajo na delovno učinkovitost. To lahko organizacija uporabi za nadaljnje izboljšanje svojih politik in postopkov v zvezi z osebno tehnologijo na delovnem mestu.

Po temeljiti analizi teoretičnih dognanj ter celovitem preučevanju raziskav, ki so bile izvedene po vsem svetu, je jasno, da ima upoštevanje povratnih informacij in zadovoljevanje želja zaposlenih pomemben vpliv na povečanje produktivnosti in izboljšanje kakovosti dela v organizaciji. To je ključno z vidika etičnih načel, ki opredeljujejo pravilno ravnanje v poslovnem kontekstu. Raziskave so pokazale, da upoštevanje povratnih informacij in zadovoljevanje želja zaposlenih prinaša številne koristi. Prvič, ustvarja boljše delovno okolje, ki spodbuja pozitivne odnose med sodelavci. To pa krepi timsko delo in povečuje kohezijo med zaposlenimi. Poleg tega so zadovoljni zaposleni pogosto bolj zavzeti za svoje delo, kar vodi do večje produktivnosti in ustvarjanja kakovostnejših izdelkov ali storitev. Poudariti je treba, da imajo pristopi, ki se osredotočajo na skupne cilje in harmonično sobivanje v družbi, ključno

vrednost pri kovanju boljše kakovosti življenja ter vzpodbujanju vodstvene odličnosti v organizacijah. Kot so poudarili Gabrijelčič (2010) in drugi raziskovalci, se vodstvena odličnost doseže na organski način s podporo sodelavcem pri razvijanju njihovega potenciala ter z ustvarjanjem stimulatívne delovnega okolja, ki spodbuja njihovo rast in napredovanje. Na podlagi spoznanj je torej ključnega pomena, da se organizacije organsko odzovejo z upoštevanjem povratnih informacij in zadovoljevanjem želja zaposlenih. Razvoj ustreznih praks in politik, ki omogočajo izmenjavo mnenj ter upoštevanje potreb posameznikov, bo pripomogel k dolgoročni uspešnosti organizacije in h graditvi konkurenčne prednosti na trgu.

V uvodu smo navedli, da bomo predstavili inovativne pristope za uveljavitev novega etičnega kodeksa glede uporabe osebnega telefona med delovnim časom na raziskovalnem področju. Naša predlagana inovativna rešitev vključuje organski pristop, ki se osredotoča na izobraževanje in poučevanje zaposlenih glede sprememb etičnega kodeksa, še posebej glede uporabe osebnih telefonov med delovnim časom.

5.2 Potrditev ali zavrnitev tez

T1: Vsi zaposleni trdijo, da imajo nov etični kodeks/hišni red (EK/HR).

Na podlagi kodiranja vseh 25 intervjuvancev se je pojavila enotna koda, ki kaže, da so vsi udeleženci (tj. intervjuvanci) potrdili obstoj etičnega kodeksa/hišnega reda (EK/HR) v organizaciji. Soglasje odgovorov, kjer so vsi intervjuvanci podali enak odgovor glede prisotnosti etičnega kodeksa/hišnega reda, kaže, da vsi intervjuvanci potrjujejo obstoj etičnega kodeksa/hišnega reda v organizaciji. Teza 1 je potrjena.

T2: Trdimo, da so zaposleni seznanjeni z novim EK/HR.

Na podlagi kodiranja odgovorov vseh 25 intervjuvancev ugotavljamo, da so seznanjeni z etičnim kodeksom ali hišnim redom organizacije. Le en intervjuvanec, omenjen kot intervjuvanec 2, ni potrdil seznanjenosti z omenjenimi dokumenti. Iz tega lahko sklepamo, da velika večina, točneje 96 %, intervjuvancev priznava, da so v organizaciji obveščeni o EK/HR. Vendar pa, ker intervjuvanec številka 2 ni izrecno potrdil seznanjenosti, se predpostavlja, da niso vsi zaposleni v organizaciji nujno seznanjeni z vsebino novega etičnega kodeksa ali hišnega reda. Teza 2 je potrjena.

T3: V EK/HR je definirano področje uporabe OT med delovnim časom.

Iz odgovorov, pridobljenih od vseh 25 intervjuvancev, lahko sklepamo po kodah, da so zaposleni enotno potrdili, da etični kodeks oziroma hišni red (EK/HR) njihove organizacije določa pravila glede uporabe osebnih telefonov med delovnim časom. Ta pravila so jasno definirana v dokumentih EK in HR, kar zaposlenim omogoča razumevanje dovoljenih in nedovoljenih načinov uporabe osebnega telefona v delovnem okolju organizacije. Teza 3 je potrjena.

T4: Zaposleni OT na delovnem mestu uporabljajo med delom.

Iz navedenih kod izhaja, da zaposleni uporabljajo osebni telefon med delovnim časom in je to praksa med zaposlenimi v organizaciji. Ob upoštevanju konsistentnega odziva, označenega z navedbo "OT uporabljamo med delom", vseh 25 kod, lahko zaključimo, da je osebni telefon del delovnih rutin zaposlenih in je integralni del delovnega okolja v organizaciji. Teza 4 je potrjena.

T5: Zaposleni na delovnem mestu OT v povprečju uporabljajo 3-krat na dan.

Glede na podatke, ki smo jih prejeli, opazamo, da večina zaposlenih med delovnim časom uporablja osebni telefon. 48 % zaposlenih se odloči za uporabo 1- do 3-krat na dan, kar predstavlja 12 oseb, medtem ko se 52 % zaposlenih odloči za uporabo 4- do 20-krat dnevno, kar predstavlja 13 oseb. Razlike v pogostosti uporabe med skupinama lahko nakazujejo različne potrebe ali naravo dela posameznih zaposlenih. Teza 5 ni potrjena.

T6: Zaposleni trdijo, da uporaba OT ne vpliva na njihovo produktivnost.

Imamo naslednje podatke: 8 od 25 intervjuvancev meni, da se njihova produktivnost morda zmanjša. 10 od 25 intervjuvancev meni, da se njihova produktivnost zmanjša. 7 od 25 intervjuvancev meni, da se njihova produktivnost ne zmanjša.

Torej, 72 % zaposlenih meni, da se njihova produktivnost zmanjša, ko uporabljajo osebne telefone med delovnim časom, medtem ko 28 % zaposlenih ne vidi vpliva uporabe osebnega telefona na delovno produktivnost. Teza 6 je potrjena. Več kot polovica jih pravi, da se produktivnost zmanjša.

T7, T8: Zaposleni na OT uporabljajo internet tudi med delovnim časom. Uporaba interneta je med spoloma enaka med delovnim časom.

Ti izračuni izkazujejo naslednje:

- 44 % vseh intervjuvancev (11 od 25) uporablja internet med delovnim časom, od teh je večina moških (8 od 25 ali 32 %), ženske so v manjšini (3 od 25 ali 12 %);
- 56 % vseh intervjuvancev (14 od 25) ne uporablja interneta med delovnim časom, pri čemer je večina žensk (9 od 25 ali 36 %) v primerjavi z moškimi (5 od 25 ali 20 %).

Tako je iz razdelitve jasno, da med intervjuvanci, ki poročajo o uporabi interneta na delovnem mestu, prevladujejo moški, medtem ko večina žensk navaja, da med delovnim časom ne uporabljajo interneta. Teza 7 je delno potrjena in teza 8 je potrjena. Približno polovica anketirancev uporablja internet, polovica ga ne uporablja. Za ta vzorec velja, da pogosteje internet uporabljajo moški kot ženske.

5.3 Navedba lastnega mnenja

Meniva, da je pomembno, da organizacije pristopijo k obravnavi etičnih dilem, povezanih z uporabo pametnega telefona med delovnim časom. Tehnološki napredek je prinesel nove izzive, ki zahtevajo premišljene pristope, ki spoštujejo tako potrebe zaposlenih kot tudi cilje

organizacije. Restriktivni ukrepi brez posvetovanja z zaposlenimi lahko privedejo do nezadovoljstva in zmanjšane produktivnosti, zato je ključno vzpostaviti dialog in iskati uravnotežene rešitve.

Hkrati pa meniva, da je nujno upoštevati, da uporaba pametnih telefonov med delovnim časom za osebne namene lahko vpliva na produktivnost in osredotočenost zaposlenih. Zato je treba jasno opredeliti smernice in pričakovanja glede uporabe te tehnologije ter zagotoviti, da zaposleni razumejo pomembnost ohranjanja visoke ravni delovne učinkovitosti.

Meniva, da je ključno tudi spodbujati zaupanje in odgovornost zaposlenih pri uporabi tehnologije. Zaposlenim je treba omogočiti, da se počutijo spoštovane in avtonomne pri svojem delu, hkrati pa jih spodbujati k odgovorni uporabi pametnega telefona v skladu s cilji in vrednotami organizacije. To lahko prispeva k ustvarjanju pozitivne delovne klime, kjer se zaposleni počutijo motivirane in povezane s svojim delom. Dobro počutje delavcev je ključnega pomena za povečanje produktivnosti v organizaciji. Zadovoljni in motivirani zaposleni so bolj osredotočeni, ustvarjalni in pripravljeni prevzeti odgovornost za svoje delo. Pozitivno delovno okolje, kjer se zaposleni počutijo cenjene in podprte, spodbuja sodelovanje, zmanjšuje stres ter povečuje angažiranost in predanost delu. Zato organizacije, ki skrbijo za dobro počutje svojih zaposlenih, pogosto dosegajo višjo stopnjo produktivnosti, kar se odraža v boljših poslovnih rezultatih in konkurenčnosti na trgu.

6 Zaključek

Raziskava je pokazala, da vsi zaposleni potrjujejo obstoj etičnega kodeksa oziroma hišnega reda v organizaciji. Velika večina, 96 %, intervjuvancev navaja, da so o njem obveščeni. Zaposleni so poenoteni v stališču, da etični kodeks določa pravila glede uporabe telefonov v osebne namene med delovnim časom. Osebna uporaba telefonov je za zaposlene del integriranega delovnega okolja v organizaciji. Kar 72 % zaposlenih meni, da uporaba osebnih telefonov med delovnim časom zmanjša njihovo produktivnost, medtem ko 28 % zaposlenih ne vidi vpliva na delovno produktivnost. Poleg tega je enajst intervjuvancev (8 moških in 3 ženske) poročalo o uporabi interneta med delovnim časom. Med temi intervjuvanci prevladujejo moški, medtem ko večina žensk navaja, da med delovnim časom ne uporabljajo interneta.

Ob tem lahko trdimo, da bodo rezultati naše raziskave, ki so predstavljeni v tem članku, služili kot dragocen pripomoček za organizacije pri izboljšanju in implementaciji etičnih kodeksov v zvezi z uporabo telefonov med delovnim časom. Te ugotovitve so lahko uporabne pri načrtovanju pravilnikov, ki bodo pozitivno/organsko vplivali na obnašanje zaposlenih in posledično na delovno učinkovitost.

Izsledke raziskave na področju uporabe osebnih telefonov med delovnim časom lahko upošteva tudi širše družbeno okolje, na primer v storitvenih dejavnostih.

Glede na izvedeno raziskavo v manjši lesni organizaciji, s 25 intervjuvanci, moramo priznati, da majhen obseg vzorca predstavlja glavno omejitev naših ugotovitev. Zavedamo se, da lahko specifika panoge in majhnost kolektiva vplivata na rezultate ter njihovo splošno uporabnost. Poleg tega tudi trenutna gospodarska situacija v EU lahko vplivala na odzivnost in odgovore zaposlenih, kar predstavlja dodatno potencialno izkrivljanje rezultatov.

Raziskava je bila osredotočena izključno na vprašanje etike glede uporabe pametnega telefona za osebne namene v delovnem okolju. Teoretična izhodišča temeljijo predvsem na tuji literaturi, kjer je obseg obravnavane tematike omejen na razpoložljive vire. Omejitve članka izhajajo tudi iz potencialnih predsodkov intervjuvancev, ki morda niso podali povsem iskrenih odgovorov, kar vpliva na zanesljivost zbranih podatkov. Dodatno se kot raziskovalci soočamo s tveganjem subjektivnosti pri kodiranju odgovorov. Možno je tudi, da zaposleni niso povsem odkrito predstavili svojih resničnih stališč in ravnanj zaradi morebitnih predsodkov. Kljub tem omejitvam se nam odpirajo priložnosti za nadaljnje raziskovanje.

Posebej bi bilo koristno raziskovanje, ali različne ravni znotraj hierarhične lestvice organizacije vodijo do različnih pristopov pri uporabi osebnega telefona za osebne namene med delovnim časom. Razumevanje etike v vsakdanjem življenju, ki se pogosto izpostavlja, je ključnega pomena v profesionalnem kontekstu. Dnevno se srečujemo z omenjanjem etike in morale, kar poudarja pomembnost etičnega vedenja in ustreznih smernic v poslovnem okolju.

Priložnost je v razširitvi teoretičnih osnov z vključitvijo širšega spektra literature in empiričnih študij ter v bolj poglobljenem razumevanju morebitnih vzrokov za predsodke in načinov za njihovo zmanjšanje. To bi lahko izboljšalo zanesljivost in veljavnost prihodnjih raziskav na tem področju.

Reference

1. Aziz, M. A. A., Ab Rahman, H., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study. *Procedia Economics and Finance*, 28, 163-169. doi: 10.1016/S2212-5671(15)01096-5.
2. Bannister, F., & Remenyi, D. (2009). Multitasking: the Uncertain Impact of Technology on Knowledge Workers and Managers. *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 12(1), 1–12.
3. Gabrijelčič, J. (2010). Otoška rastoča strategija univerzalne odličnosti in mojstrstva. Novo mesto, Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu. 6–7.
4. Glas, M. (2002). Management – Nova znanja, nov uspeh. *Poslovna etika – Združenje nadzornikov Slovenije*. http://www.zdruzenjens.si/db/doc/upl/glas__poslovna_etika.pdf
5. Harmon. (2011). How Collaboration & Social Tools Drain Productivity. *Harmon.ie*. <https://www.businesswire.com/news/home/20110518005617/en/Collaboration-Social-Tools-Drain-Business-Productivity-Costing-Millions-in-Work-Interruptions>

6. Kahle-Piasecki, L., Miao, C., & Ariss, S. (2012). Managers and the Mobile Device: M-Learning and M-Business—Implications for the United States and China. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 6(1), 58–68.
7. Kalkbrenner, J., & McCampbell, A. (2011). The Advent of Smartphones: A Study on the Effect of Handheld Electronics on Personal and Professional Productivity. *Journal of Applied Global Research*, 4(8), 1–9.
8. Keptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947. doi: 10.1002/job.520.
9. Krebs, P., & Duncan, D. T. (2015). Health app use among US mobile phone owners: a national survey. *JMIR mHealth and uHealth*, 3(4). <https://mhealth.jmir.org/2015/4/e101/>.
10. Mielach, C. (2013). Zakaj lahko pametni telefoni prihranijo 22 dni vašega časa na leto. *Firstpost*. <https://www.firstpost.com/tech/news-analysis/why-smartphones-may-save-22-days-of-your-time-per-year-2-3627047.html>
11. Monteiro, F., Simões, M., & Carvalho Relva, I. (2023). Internet Addiction, Sleep Habits and Family Communication: The Perspectives of a Sample of Adolescents. *Healthcare*, 11(24), 1–14. doi: 10.3390/healthcare11243194.
12. Nathan, E. (2012). Tablet Smartphone Use Increasing Worker's Productivity. *eWeek*. <https://www.eweek.com/mobile/tablet-smartphone-use-increasing-worker-productivity-cdw/>
13. Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>.
14. Rovithis, M., Koukouli, S., Fouskis, A., Giannakaki, I., Giakoumaki, K., Linardakis, M., Moudatsou, M., & Stavropoulou, A. (2021). Empathy and Mobile Phone Dependence in Nursing: A Cross-Sectional Study in a Public Hospital of the Island of Crete. Greece. *Healthcare*, 9(8), 2-11. doi: doi.org/10.3390/healthcare9080975.
15. Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). Nova odprta vrata: Vpliv pametnega telefona na konflikte med delom in življenjem, stres in odpor. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121–151.

Bojan Krajnc, strokovnjak z izčrpnim izobraževalnim in strokovnim ozadjem. Kot magister menedžmenta kakovosti, diplomirani organizator ter inženir komunale in varstva okolja je nadgradil svoje tehnično znanje, pridobljeno kot lesni tehnik in mizar široki profil. Njegov profesionalni razvoj je podprt s pridobitvijo več certifikatov, med katerimi so ICF akreditiran Coach v okviru ACTP programa, certifikat animatorja odličnosti vodenja, certifikat internega presojevalca sistema vodenja kakovosti ISO, certifikat animatorja poslovne odličnosti ter certifikat za izvajanje coachinga v organizacijah. Z 27-letnimi delovnimi izkušnjami, večinoma pridobljenimi v lesni organizaciji, je izkazal dolgoročno predanost osebnemu in profesionalnemu razvoju.

Franč Brčar je univerzitetni diplomirani inženir strojništva, magister informacijsko-upravljaljskih ved in doktor menedžmenta kakovosti. Dalj časa je bil zaposlen v večjem avtomobilskem podjetju. Na začetku je delal kot specialist na področju operacijskih sistemov in baz podatkov. Sledilo je delo na področju uvajanja in vzdrževanja sistemov za računalniško konstruiranje in ERP rešitev. V zadnjem obdobju se raziskovalno ukvarja z menedžmentom, menedžmentom informacijskih tehnologij, menedžmentom poslovnih procesov, inovativnostjo in kakovostjo. Je predavatelj na več fakultetah na visokošolski, magistrski in doktorski stopnji. Izvaja individualne konzultacije in organizira seminarje za skupine iz statistike (R, SPSS, SAS, Lisrel ...), analize kvalitativnih podatkov (ATLAS.ti) ter pisanja strokovnih in znanstvenih del (kvalitativne in kvantitativne raziskovalne metode, Word, Excel, PowerPoint, Windows, linux ...).

Abstract

The Impact of the New Code of Ethics on the Use of Personal Telephones During Working Hours on the Formation of Ethical Behavior of Employees

Research question (RV): "How well do employees know the Code of Ethics (EC) and House Rules (HR) and how is the use of a personal telephone (OT) during working hours?"

Purpose: To determine the influence of organic organizational culture on ethical perception and productivity of employees, focusing on the use of personal phones during working hours.

Method: Using a descriptive approach to review theoretical content and analyze existing literature. Conducting short interviews with employees in organization and data analysis using R-Comander and ATLAS.ti.

Results: It was found that most employees know the rules regarding the use of personal phones and that the majority believe that the use of these phones reduces their productivity. The research also shows gender differences in Internet use during working hours.

Organization: The findings of the research can be considered by organization when designing its human resource management strategy, which can help create a more ethical and socially responsible work environment.

Society: The results of the research can also benefit the wider social environment, especially in service activities.

Originality: It is important to explore the organic response of employees to new ethical guidelines, which can contribute to preventing the abuse of the ethical code in the organization.

Limitations/further research: The research only focuses on small organization and does not address the impact of the new code of ethics on productivity. Future research should include larger samples and repeat studies to confirm the results.

Keywords: organization, code of ethics (EC), house rules (HR), personal telephone (OT), productivity, social responsibility.

Copyright (c) Bojan KRAJNC, Franc BRCAR



Creative Commons License

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