

AZ OKOSTELEFON- ÉS A KÖZÖSSÉGIMÉDIA- ADDIKCIÓ HATÁSAI A MUNKA VILÁGÁBAN



SIMON Adél Csenge
ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola
sadelcsenge@student.elte.hu

MÉSZÁROS Noémi Zsuzsanna
PPKE BTK Pszichológia Intézet, Szociál- és Szervezetpszichológia Tanszék
meszaros.noemi.zsuzsanna@btk.ppke.hu

PACHNER Orsolya Csilla
ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Intézet, Szombathely
pachner.orsolya@ppk.elte.hu

KISS Orhidea Edith
ELTE PPK Pszichológia Intézet
kiss.orhidea@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A jelen kutatás témája az okostelefon és a közösségi média használata, az addikció pszichológiai hátterének és hatásának vizsgálata a munka világában. Korábbi kutatások bizonyítják, hogy ezek a függőségek számos pszichológiai jelenséggel kapcsolatban állnak, és mindenhol megfigyelhető hatásuk. A jelen tanulmány a munkahelyi okostelefon- és közösségimédia-használati szokásokat, ezeknek a szervezetpszichológiai változókra gyakorolt hatását, valamint a kiegészéssel mutatott összefüggéseit vizsgálja.

Módszer: A kutatásban alkalmazott kérdőívcsomag demográfiai kérdéseket, addikciós kérdőíveket (SAV-SV, ROTAK, SMAS) és szervezetpszichológiai kérdőíveket (MBI, COPSOQ II) tartalmazott. A vizsgálatban 184 fő vett részt, akik a kérdőívet online módon tölthették ki.

Eredmények: A felhasználási adatok azt mutatják, hogy mindegyik munkaterületen dolgozó munkavállaló használja az okostelefonját és a közösségi médiát a munkahelyén, ám eltérő mértékben. A kiegész pozitív kapcsolatban áll az addikciókkal, és bejósolja annak megjelenését. A közösségi média munkahelyi korlátozása rontja a szervezet állapotát, főleg a munkahelyi kontroll érzését és a vezetővel kialakított kapcsolatot, bizalmat.

Következtetések: Az okostelefon és a közösségi média használata és az abból eredő addikció a munkahelyeken is komoly problémát jelent, amivel szervezeti szinten kell foglalkozni.

Mivel szigorú, autoriter tiltása nemcsak hogy nem hatékony, hanem kifejezetten káros is, hosszú távon ki kellene majd dolgozni olyan intervenció programokat, amelyeknek segítségével az újfajta digitalizációs eszközök a szervezeti kultúra részét képezhetik.

Kulcsszavak: okostelefon, okostelefon-addikció, közösségi oldal-addikció, szervezetpszichológia, kiégés

ELMÉLETI HÁTTER

Okostelefon- és közösségimédia-használat nélkül a 21. század modern társadalmának élete szinte már elképzelhetetlen. Az okostelefon fontosságát mindennapi életünkben számos kutatás bizonyítja. Az Ericsson vállalat minden évben elkészíti részletes felmérését az okostelefon- és internethasználatról. A 2020 novemberében kiadott legfrissebb eredményeik alapján elmondható, hogy a világon 7,9 milliárd mobil-előfizető van jelenleg, míg 2026-ra ez a szám eléri majd a 8,8 milliárdot. Ezzel párhuzamosan az okostelefonok elterjedése is egyre nő, olyannyira, hogy az okostelefonok az összes mobiltelefon-előfizetés körülbelül 75 százalékát teszik ki. Becslések szerint 2020. végén 6,1 milliárd okostelefon-előfizetés lehetett (*Ericsson Mobility Report November 2020, 2020*).

Ezzel párhuzamosan a közösségi oldalak száma folyamatosan növekszik, de a legelterjedtebbek világszerte a Facebook, az Instagram, a Snapchat, a Pinterest és a Twitter. Egy 2016-ban publikált felmérés szerint az online térben aktív amerikai felnőttek 79%-a Facebook-felhasználó, 32% rendelkezik Instagram-profilal, 31% Pinteresttel, 29% LinkedIn- és 24% Twitter-fiókkal. Ha még látványosabbá szeretnénk tenni ezeket a számokat, akkor lefordíthatjuk úgy is, hogy 2016-ban az USA-ban élő felnőttek 68%-nak volt Facebook-profilja (Greenwood és mtsai, 2016).

Ezek az objektív adatok is bizonyítják, hogy az okostelefon és a közösségi média

mára az egész világon, társadalmi osztályokon és életkorokon átívelő jelenség lett. Ezért fontos, hogy a munka világában kifejtett hatásával is foglalkozzunk. Mindezek ellenére ezidáig kevés vizsgálat született a témában, ezért a jelen kutatás az okostelefon- és közösségimédia-használatot, valamint az ezekhez való addikciót vizsgálja a kiégéssel és a releváns munkahelyi pszichoszociális tényezőkkel (például vezetői támogatás, munkahelyi támogatás, kontroll vagy bizalom) kapcsolatban. A kutatásnak hosszú távú gyakorlati kimenetele is lehet, hiszen a túlzott munkahelyi okostelefon- és közösségimédia-használat új kihívás elé állítja a vezetőket és a HR-szakembereket.

IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A közösségimédia- és okostelefon-addikció

A közösségi média és az okostelefonok elterjedésével megjelent a problémás, majd a patológiás használat is, így a kutatók és a szakemberek figyelmét is felkeltette ez az újfajta addikció. Az internetfüggőséget először hivatalosan Young írta le 1998-ban a Pittsburgh-i Center for Internet Addiction Recovery-ban (Podhradská, 2014), majd a legfrissebb neurobiológiai és pszichopatológiai vizsgálatok alapján – külön problémaként – a *DSM-V*-ben is helyett kapott (Bányai és mtsai, 2017). Griffiths szerint a Facebook-függőség az

internetaddikció külön alfajának tekinthető. Ennek okát a Facebook nagyon széles funkciópalettájában látja. Ugyan a többi közösségi oldalhoz hasonlóan, itt is az interperszonális kapcsolatfelvétel és -tartás a fő irányvonal, de ezen kívül lehetőség van online játékokkal játszani, videókat nézni, vásárolni, privát üzeneteket küldeni vagy fényképeket, emlékeket, az élettörténet fontos pillanatait megosztani a nap bármelyik percében (Griffiths, 2012). Bár az eredeti leírás kifejezetten a Facebookra fókuszált, valójában ez a többi közösségi oldal által kiváltott addikcióra is igaznak tekinthető.

Griffiths 2005-ben megalkotta az úgynevezett komponensmodelljét, amiben hat kritériumban határozta meg az addikció elemeit, amelyek az internet-, és külön a közösségimédia- (Facebook), valamint az okostelefon-függőségre is igazak. A hat komponens (1) a viselkedés kiemelkedő dominanciája (szaliencia), (2) a hangulati ingadozás, (3) a tolerancia és (4) az ebből adódó időráfordítás növekedése, (5) a konfliktusok számának növekedése és (6) a visszatesés (Griffiths, 2005). A komponens modellelemeit figyelembe véve kijelenthetjük, hogy megjelenésük egy munkahelyi környezetben számos konfliktusnak és problémának lehet a forrása, ezért is érdemes részletesen megvizsgálni ezen függőségnek a munka világában kifejtett hatását.

Az okostelefon és közösségi média a munka világában

Az okostelefonok és a közösségi média beépülése a munka világában számos következménnyel járt, így az eddig kutatások több, különböző aspektusára fókuszáltak. Az okostelefonok segítségével minden és mindenki könnyebben elérhetővé vált, ezzel egy kényel-

mesebb és könnyebb életet téve lehetővé. Ugyanakkor az állandó elérhetőséggel elmosódott a határ a munka és a magánélet között (Mazmanian és mtsai, 2005). Néhány kutató a munkahelyi digitális csatornákat és eszközöket „elektronikus pórának” nevezi, amivel a munkavállalókat folyamatosan a munkájukhoz kötik, és amivel gyakorlatilag lehetlenné válik a munkahelyről való pszichológiai leválás (Boswell és Olson-Buchanan, 2007).

Crowe és Middleton kvalitatív módszerrel vizsgálta a nők helyzetének változását a munka–magánélet egyensúly aránytalan átalakulásával az okostelefonok hatására. A korábban használt „második műszak” kifejezés, miszerint a nőkre a fizetős, hivatalos munkájuk után, jól elkülönülve, egy második munkahelyként a háztartási feladatok, gyereknevelés is vár, már elavulttá vált. Az okostelefonok megjelenésével a kettő ugyanis összemosódik, így az otthoni feladatok mellett a munkahelyiek is elvárhatók tőlük egyszerre (Crowe és Middleton, 2012).

Ugyanakkor Duxbury és Smart kutatási eredményei alapján elmondható, hogy az okostelefont benyomáskeltésre is használják a munka világában. Ezek a munkavállalók azzal akarják a munkájuk iránti elköteleződésüket bizonyítani, hogy állandóan elérhetőek klienseik, munkatársaik és vezetőik számára (Duxbury és Smart, 2011). Ez a viselkedés különösen szembetűnő volt azoknál a nőknél, akik így akarták még jobban hangsúlyozni professzionális hozzáállásukat. A válaszadó nők nagyrésze elismerte, hogy a munkahelyi csatornák állandó monitorozása okostelefonjukon keresztül nem esszenciális a munkájuk elvégzéséhez. Sokkal inkább azzal függ össze, hogy mindig készek tudásukat és kompetenciájukat nagy elköteleződéssel és hatékonysággal továbbadni, azaz megmutatják, hogy felelős és jó

alkalmazottak (Crowe és Middleton, 2012). Ezzel párhuzamba állítható egy másik vizsgálat eredménye, amely szerint azok a munkavállalók hajlamosabbak a munkaidő lejártá után is okostelefonon vagy más kommunikációs eszközön keresztül munkával foglalkozni, akik ambiciózusabbak és jobban bevonódnak a munkájukban. Érdekes azonban, hogy az érzelmi alapú elköteleződés nem befolyásolja ezt (Boswell és Olson-Buchanan, 2007). Egy másik kutatásban kimutatták, hogy azok a munkavállalók, akik a munkahelyi közegben mutatnak okostelefon-függőségi tüneteket, és így nehezen szakadnak el a munkájuktól és az okostelefonjuktól, súlyos szorongást és stresszt élhetnek meg (Derks és Bakker, 2014).

Míndezen alapján nem meglepő, hogy különböző szervezeti kultúrájú cégek alakulnak ki, ahol a cég normarendszerének egyik sarkalatos pontja az, hogy hogyan viszonyulnak a munkaidő utáni munkahelyi kérdések megvitatásához különböző elektronikus felületeken. Vannak olyan cégek, ahol ezt támogatják, és így szoros kapcsolatban maradnak a munkahellyel a beosztottak akár a szabadidejük nagy részében, és van, ahol ez ütközik a benti szabályokkal (Park és mtsai, 2011). Azoknál a munkahelyeknél, ahol a munkavállalók magánélete teljesen elkülönül a munka világától, ott magasabb szintű pszichológiai leválást tudtak mérni a kutatók. Ez pedig hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalók mentálisan egészségesek tudjanak maradni, és náluk kisebb szintet mutatott a munka okozta kimerültség is (Boswell és Olson-Buchanan, 2007; Derks és mtsai, 2014).

Ha az okostelefon-használat munkahelyi következményeit kezdjük el megfigyelni, akkor elmondhatjuk, hogy az számos szervezeti változóval függ össze. Több kutató is kimutatta, hogy az okostelefon-függőség

negatív hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményre. Ennek az egyik oka lehet, hogy az okostelefon (és így például a közösségi média) ellenőrzése megszakítja a munka során természetesen kialakuló flow-állapotot, és ezzel csökkenti a produktivitást (Montag és Walla, 2016). A flow-állapot kialakulásához összefüggő, megszakítás nélküli figyelemre van szükség, amit az okostelefon folyamatos fény- és hangjelzései megzavarhatnak; mindez természetesen az okostelefon-függőségben szenvedőkre különösen igaz (Duke és Montag, 2017). Ugyanakkor más kutatások szerint az okostelefon munkahelyi használata akár javíthatja is a munkateljesítményt azáltal, hogy segítheti a külső és belső kommunikációt és együttműködést. Így lehetőség nyílik a rugalmasabb munkaszervezésre és az információk valós idejű megosztására (Lanaj és mtsai, 2014). De ezen pozitív hatások mellett megjelenhetnek a függőségi tünetek is, aminek következtében romlik a teljesítmény (Li és Lin, 2019).

Egy 2019-es kutatás szerint nemcsak az okostelefon-használat, hanem specifikusan a közösségimédia-függőség is okozhat munkahelyi problémákat. Zivnuska és kollégái a közösségimédia-függőség tükrében vizsgálták a munkateljesítményt, a munka-magánélet egyensúlyt és a kiegészítést. A közösségimédia-függő munkavállalóknál sérül a munka-magánélet egyensúly, miközben magasabb kiegészértéket értek el, és mindkét jelenség hozzájárult az alacsonyabb munkateljesítményhez (Zivnuska és mtsai, 2019).

Ez a kutatás az okostelefon és a közösségi média negatív hatásaira fókuszált, azon belül is a Zivnuska és kollégái által is leírt, kiegészéssel való összefüggése került a középpontba. Ennek oka, hogy a kiegészítés egy szervezeti pszichológiai szempontból kiemelkedő

probléma, ami szorosan összefügg az eddig bemutatott kutatásokban megjelenő eredményekkel, mint például a munkateljesítmény romlásával, a fokozott stresszel vagy a pszichés leválás hiányával.

A kiégés

A kiégés fogalma a 20. század utolsó negyedében jelent meg, de mára már mind a szervezetpszichológiában, mind a klinikai gyakorlatban slágerfogalommá vált (Bordás, 2010). Maslach és Jackson szociálpszichológiai kontextusba ágyazta a kiégés fogalmát, ami túlmutat az egyéni tapasztalatokon, és így azt többdimenziós jelenségként ábrázolják. Definíciójukban szerepet kapnak a mentális, az affektív és a fizikai tényezők. A kiégést három aldimenzióra bontják: ezek az emocionális kimerülés, a depersonalizáció, és a csökkent személyes eredmények (Maslach, 1998). Maslach a kiégés jelenségét kiterjesztette minden olyan foglalkozásra, ahol intenzív, emberekkel történő munkavégzés történik, illetve kiemeli, hogy ez az állapot egy lassan kialakuló és lezajló folyamat végeredménye, amelyben központi szerepet játszanak a stresszteli munkakörülmények és a munkavégzés (Ádám és Mészáros, 2012).

Bár a Maslach-féle megközelítés jelenleg a szakmailag egyik legelfogadottabb kiégésmegközelítése (ennek egyik fontos oka az elméletére épülő mérőeszközök használata), nem lehet azt állítani, hogy ezzel teljes képet kapnánk a kiégésről, hiszen a jelenségnek léteznek individuális, szociálpszichológiai, szervezetpszichológiai és szociológiai megközelítései is. Többek között a kiégés kapcsolatot mutat a munkahelyi elégedettséggel és a szervezeti elköte-

leződéssel (Vladár, 2016), a fluktuációval, a betegszabadságok számával és a teljesítménnyel (Kun, 2002), a motivációval és természetesen a stresszel (Pines és Keinan, 2005).

A KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI

A közösségimédia és okostelefon-addikció megjelenése és hatásai a munka világában egy folyamatosan fejlődő, fontos kutatási terület, így a vizsgált változók kiválasztására számtalan lehetőséget kínál. A kutatás exploratív jellegű volt, ami számos elemzésre adott lehetőséget, de a jelen tanulmány kiégéssel való kapcsolatra fókuszál, így a következő hipotéziseket állítottuk fel:

1. A kiégés mértéke pozitívan összefügg az okostelefonnal és közösségi médiával töltött idővel, valamint az addikciókkal.

Egy 2019-es kutatásban összefüggést találtak a közösségi média fokozott használata és a kiégés között, de ez az addikcióval nem mutatott szignifikáns összefüggést (Zivnuska és mtsai, 2019). Ezt az eredményt árnyalhatja az, hogy itt a kiégés különböző alkálait is figyelembe vesszük (Maslach, 1998).

2. A kiégés pozitívan jósolja be a fokozott okostelefon- és közösségimédia-használatot. Mivel a kiégés és az okostelefon, valamint közösségi oldalak használata összefügg, meglátásom szerint ahogy a kiégés mértéke növekszik, úgy keres a munkavállaló más tevékenységeket, „menekülési útvonalakat” a munkahelyén. Így mint egy *coping*-mechanizmusként kezdi el használni az okostelefont és a közösségi oldalakat.

MÓDSZEREK

Résztvevők

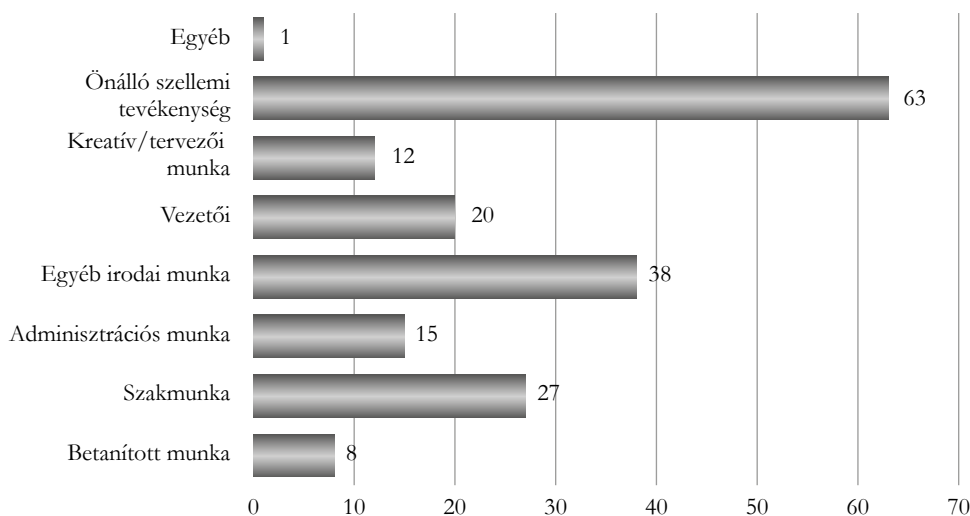
Az adatfelvétel 2019 novemberében és decemberében, online adatfelvétellel történt. Így kizárólag közösségi médiával rendelkező személyek vettek részt a kutatásban, így sikerült minimalizálni a kizárandó személyek számát.

A vizsgálatban kizárólag 18. életévüket betöltött, aktív munkaviszonnal rendelkező személyek kerültek be. Végül 184 fő töltötte ki a kérdőívcsomagot, közülük 130 nő és 54 férfi. A vizsgálati minta átlagéletkora 37,9 év volt, szórása 11,2 év (a kitöltők életkora 20 és 65 év között mozgott).

A kitöltők közül 180 főnek van internet-elérés a telefonján (tehát okostelefonnal ren-

delkezik), 169 főnek pedig mobilinternet-elérése volt. Közösségi médián, azon belül is Facebookon mindegyik résztvevő tart fenn aktív profilt. A vizsgált mintában a három legnépszerűbb közösségi oldal: Facebook, Instagram, Pinterest.

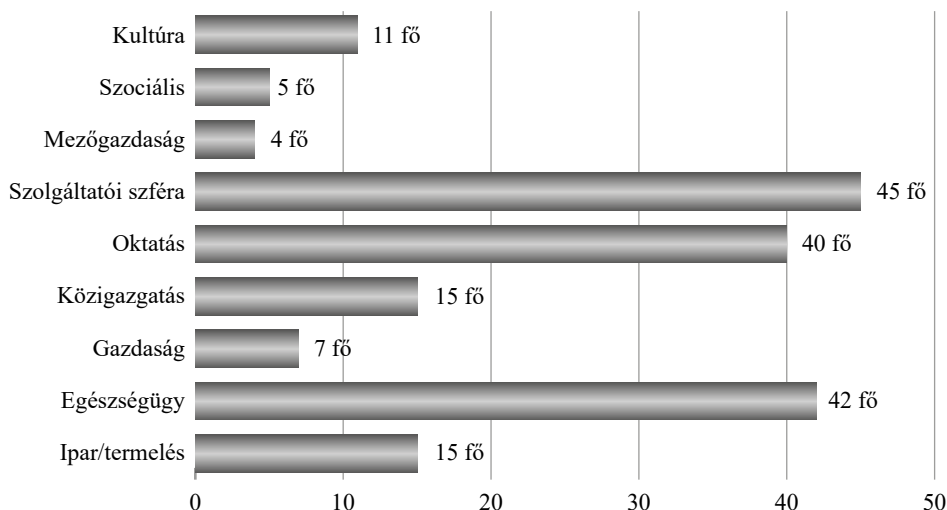
A vizsgálati mintában 144-en beosztottak voltak, 33 fő középvezetőként, míg 7 fő felsővezetőként dolgozott. 159 fő főállásban dolgozott, 21 fő részállásban és 4 fő valamilyen speciális munkateljesítmény befolyásoló tényező miatt (pl. GYES, GYED, megváltozott munkaképességek) az adatfelvétel idején nem dolgozott. Az *1. ábra* a munka típusa szerinti gyakorisági adatokat szemlélteti, amiből látszik, hogy a többség önálló szellemi tevékenységet végez.



1. ábra. A kitöltők létszáma munkájuk típusa szerint

Végezetül fontos kiemelni, hogy a kitöltők a munkaerőpiac melyik területén dolgoznak

(2. ábra). A legtöbb kitöltő a szolgáltatói, oktatási és egészségügyi területeken dolgozott.



2. ábra. A vizsgálati minta a munka területe alapján

Eszközök

A kérdőívcsomag demográfiai kérdésekkel, valamint okostelefon- és közösségimédia-használati szokások felmérésével kezdődött. Ennek a pontos használati profil feltérképezése volt a célja, így külön kérdés vonatkozott a napi és heti használati szokásokra, illetve az okostelefon és közösségi média által nyújtott széles funkciókínálat legfontosabb szegmenseire is, különválasztva a szabadidős és a munkához köthető használatot.

A kérdőívcsomag ezek után az okostelefon- és közösségimédia-függőségi kérdőívekkel folytatódott, ezek a rövidített Okostelefon Függőségi Kérdőív (Smartphone Addiction Scale, SAS-SV), a Rövid Okostelefon Addikció Kérdőív (ROTAK), Közösségi Média Függőségi Kérdőív (Social Media Addiction Scale, SMAS). Ezek után

a munkahelyi kiégés vizsgálatához munkapszichológiai kérdőíveket használtuk: a Maslach-féle Kiégés Leltárt és a Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II-t.

Okostelefon Függőségi Kérdőív (SAS-SV)
A rövidített Okostelefon Függőségi Kérdőív (továbbiakban SAS-SV) egy 10 tételből álló kérdőív, ami Kwon nevéhez köthető. A rövidített SAS-SV itemjei a mindennapi életben jelentett zavarra, a pozitív anticipációra, a visszaesésre, a virtuális kapcsolattartási preferenciára, a túlzott igénybevételre és a toleranciára kérdeznak rá (Kwon és mtsai, 2013). A kitöltők egy 6-fokú Likert-skálán értékelhetik az állításokat (például: „Türelmetlennek és ingerlékenynek érzem magam, amikor nincs nálam az okostelefonom.”). A kapott pontszám egyenes arányban áll az okostelefon-addikcióval. Előre meghatározott

standardjai nincsenek, így nem tudunk egy pontos határvonalat meghatározni, ahonnan függőségről beszélhetünk. A SAS-SV-nek jelenleg nincs hivatalos magyar fordítása és validált formája, ezért itt a pécsi Pszichológia Intézet munkatársai által fordított és korábbi kutatásokban is alkalmazott verziót használtuk. Kutatásunk során a kérdőív Cronbach- α -értéke 0,842 volt (az eredeti angol nyelvű kérdőívé 0,91 volt).

*Rövid Okostelefon Addikció Kérdőív
(ROTAK)*

A Rövid Okostelefon Addikció Kérdőív (a továbbiakban ROTAK) egy 6 állításból álló kérdőív, amelyben az itemeket a kitöltők egy 6-fokú Likert-skálán értékelhetik (például: „Ahogy telik az idő, mind több és több dolgot tudok csinálni az okostelefonnal, ezért egyre többet használom.”). A kérdőív a Griffiths-féle komponensmodellre épül, így az állítások az általa meghatározott 6 központi jelenségre fókuszálnak. Ezek: a tevékenység kimagasló dominanciája (szaliencia), a tolerancia, tehát az adott tevékenységgel töltött idő folyamatos növekedése és a hangulat ezzel egyidejű megváltozása, a visszaesés, a megvonási tünetek kialakulása és a fokozott használat miatt kialakuló interperszonális konfliktusok megjelenése (Griffiths, 2005). A magyar nyelvű kérdőívet Csibi Sándor és kollégái hozták létre 2016-ban. Az itt felvett ROTAK kérdőív Cronbach- α -értéke 0,805 volt, ami elmarad a korábban magyar mintán felvett 0,94-es értéktől (Csibi és mtsai, 2016).

*Közösségi Média Függőségi Kérdőív
(SMAS)*

A Közösségi Média Függőségi Kérdőív (Social Media Addiction Scale, a továbbiakban SMAS) egy 6 állításos, rövidített kérdő-

ív, amelyben a kitöltők 5-fokú Likert-skálán adhatják meg, hogy az elmúlt 12 hónapban milyen rendszerességgel volt rájuk igaz az adott item (példa: „Az elmúlt 12 hónapban sokat gondoltam a közösségi oldalra, vagy arra, hogy mit fogok csinálni, ha belépek”). A kérdőív elméleti alapját, hasonlóan a ROTAK-kérdőívhez, az addikció biofizikális modellje képezi (Bányai és mtsai, 2017). A SMAS-nak egyelőre nincs hivatalos magyar fordítása és validált formája, ezért kutatásunkban a pécsi Pszichológia Intézet munkatársai által fordított és korábbi kutatásokban is alkalmazott fordítást használtuk. A jelen vizsgálatban a SMAS Cronbach- α -értéke 0,785 volt (Bányaiék serdülő korosztályú, magyar mintáján felvett kérdőívénél ez 0,85 volt).

*Maslach-féle Kiegészítő Leltár
(MBI)*

A Maslach-féle Kiegészítő Leltárnak (Maslach Burnout Inventory, inentől MBI) több változata is létezik. Ezek a kérdőívek bár fókuszcsoporthjukban különböznek, alfaktoraik megegyeznek (Maslach és mtsai, 1997). A jelen kutatásban az MBI-HSS változatot használtuk, amit 2012-ben validáltak magyar nyelvre (Ádám és Mészáros, 2012). A kérdőív 22 itemet tartalmaz, amire 7-fokú Likert-skálán válaszolhatnak a kitöltők. Az MBI három alfaktorra bomlik, ezek az Emocionális Kimerülés, a Deperszonalizáció és a Személyes Teljesítmény Skálák. Mivel az alfaktorok jól elkülönülnek, mind faktoranalízises vizsgálatokkal, mind különböző munkapszichológiai változókkal való korrelációkban, így azokat külön értékeljük, nem összeadhatók (Ádám és Mészáros, 2012). Az alfaktorokat a következő módon jellemezhetjük:

1. *Emocionális Kimerülés*: ez a kiégés intraperszonális szegmense, amit a fizikai és az érzelmi fáradtság jellemez. Magasabb értéke magasabb szintű kiégésre utal. A skála 9 kérdést tartalmaz (példa: „munkám során érzelmileg kiszipolyozottnak érzem magam”), Cronbach- α értéke 0,802. (Ez az érték a magyar nyelvű validálásakor Ádám és Mészáros (2012) szerint 0,89 volt.)

2. *Deperszonalizáció*: ez a kiégés interperszonális aspektusa, amikor a munka minden részét áthatja a dolgozó negatív, cinikus, távolságtartó, érzéketlen attitűdje. Értéke egyenes arányosságban áll a kiégés mértékével. Az alfaktort 5 állításból áll össze (példa: „Úgy érzem, hogy munkám során már úgy kezelem az embereket, mintha személytelen tárgyak lennének.”). Az alfaktor Cronbach- α értéke a jelen vizsgálatban 0,658, ami elmarad a 2012-ben Ádám és Mészáros által leközlött 0,72-től. Ezt a reliabilitásértéket megpróbáltuk korrigálni itemszelekcióval, de ez nem növelte a Cronbach- α értékét.

3. *Személyes Teljesítmény*: ez a kitöltő önértékelésével összefüggő kiégésfaktor, amire jellemző lehet a csökkent kompetenciaérzés vagy a produktivitás alacsony szintje. Fordított arányosságban áll, tehát alacsonyabb értéke magasabb kiégésről

számol be. A skála 8 itemből áll (példa: „Úgy érzem, mintha az utolsó erőtartalékaimat élném fel.”), és megbízhatósága a jelen vizsgálatban 0,755, ami nagyjából megközelíti a 0,78-as eredeti cikkben leírt Cronbach- α -értéket (Ádám és Mészáros, 2012).

Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II)

A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (innentől COPSOQ II) egy nagyon komplex kérdőív, ami összesen 28 skála és 7 dimenzió mentén értékeli a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket és néhány egészségi mutatót. A kérdőívet magyarra 2014-ben fordították le, és validálták 527 fő bevonásával. A 28 skálából 23-at 3-4 itemmel mér a kérdőív, és általában 5-fokú Likert-skálán (mindig – soha, vagy a nagyon kis mértékben – nagyon nagy mértékben) választhatnak a kitöltők (Nistor és mtsai, 2015).

Mivel ez egy nagyon hosszú kérdőív, összesen 92 item, ami számos olyan dimenziót is magában foglal, ami a jelenlegi kutatásba irrelevánsnak tűnt, így a kérdőívnek csak bizonyos részeit és skáláit használtuk a kérdőívcsomagban. Az 1. táblázat mutatja be a használt skálákat és azok legfontosabb adatait.

1. táblázat. A COPSOQ II a jelen vizsgálat során használt skáláinak bemutatása

Skála	Dimenzió	Eredeti Cronbach- α -érték	Saját Cronbach- α -érték	Példáitem
Mennyiségi Elvárás	Munkahelyi követelmények	0,816	0,768	„Milyen gyakran fordul elő, hogy nincs ideje minden feladatának elvégzésére?”
Munkatempó	Munkahelyi követelmények	0,873	0,841	„Nagyon gyorsan kell Önnek dolgoznia?”
Érzelmi Megterhelés	Munkahelyi követelmények	0,755	0,784	„Kerül-e Ön munkája folytán olyan helyzetekbe, melyek érzelmileg zavaróak, felkavaróak?”
Hatáskör (Kontroll)	Szervezet és munkakör	0,781	0,758	„Van-e Önnek befolyása arra, hogy milyen munkát végez?”
Fejlődési Lehetőségek	Szervezet és munkakör	0,755	0,838	„Van-e lehetősége a munkája révén új dolgokat tanulni?”
Munka Értelmessége	Szervezet és munkakör	0,863	0,865	„Fontosnak érzi-e a munkát, amit végez?”
Munkahely Iránti Elkötelezettség	Szervezet és munkakör	0,866	0,858	„Milyen gyakran gondolkodik azon, hogy másik munkahelyet kellene keresnie?”
Előreláthatóság	Együtműködés és vezetés	0,726	0,75	„Jó előre értesítik-e Önt a munkahelyén a fontosabb döntésekről, változásokról vagy jövőbeni tervekről?”
Szerepkonfliktus	Együtműködés és vezetés	0,714	0,74	„Meg kell-e felelnie egymással ellentétes elvárásoknak a munkájában?”
Vezetés Minősége	Együtműködés és vezetés	0,886	0,862	„Ön szerint közvetlen felettese mennyire tervezi meg jól a munkát?”
Támogatás a Felettestől	Együtműködés és vezetés	0,863	0,841	„Milyen gyakran hajlandó közvetlen felettese meghallgatni munkával kapcsolatos problémáit?”
Támogatás a Munkatársaktól	Együtműködés és vezetés	0,743	0,743	„Milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól?”
Munkahelyi Közösség	Együtműködés és vezetés	0,777	0,793	„A munkahelyi közösség részének érzi-e magát?”
Munkahelyi Elégedettség	Munka–magánélet egyensúly	0,801	0,812	„Általánosságban a munkájával kapcsolatban mennyire elégedett Ön, ahogy a képességeit használják?”

Munka–Család Konfliktus	Munka–magán-élet egyensúly	0,841	0,84	„Úgy érzi-e, hogy munkája olyan sok energiát vesz el, hogy az negatív hatással van a magánéletére?”
Vezetés Iránti Bizalom	Bizalmi légkör	0,79	0,783	„A vezetőség bízik-e abban, hogy az alkalmazottak jól végzik a munkájukat?”
Munkatársak Közötti Kölcsönös Bizalom	Bizalmi légkör	0,689	0,719	„Visszatartanak-e információkat az alkalmazottak egymás elől?”
Alvászavarok	Egészségi állapot, jóllét	0,871	0,86	„Milyen gyakran aludt rosszul, nyugtalanul?”

EREDMÉNYEK

A kiegészés és az okostelefon- és közösségimédia-használat

Első hipotézisünk az volt, hogy a kiegészés mértéke pozitívan összefügg az okostelefon-

nal és közösségi médiával töltött idővel, valamint az addikciókkal. Ennek statisztikai vizsgálatához Spearman-korrelációt használtunk. A 2. táblázatban a kiegészés dimenzióinak szignifikáns összefüggései ($p < 0,05$) olvashatóak.

2. táblázat. A kiegészés dimenzióinak szignifikáns korrelációi az okostelefon- és közösségimédia-változókkal (SAS-SV = Okostelefon Függségi Kérdőív, ROTAK = Rövid Okostelefon Addikció Kérdőív, SMAS = Közösségi Média Függségi Kérdőív)

A kiegészés dimenziói	Változók
MBI Emocionális Kimerülés	Heti játék percben $r = 0,195$ SAS-SV $r = 0,276$ ROTAK $r = 0,236$ SMAS $r = 0,272$
MBI Deperszonalizáció	Napi okostelefon-használat átlaga percben $r = 0,166$ Heti játék percben $r = 0,195$ SAS-SV $r = 0,27$ ROTAK $r = 0,227$ SMAS $r = 0,305$
MBI Személyes Teljesítmény	Napi okostelefon-használat átlaga percben $r = 0,171$ SAS-SV $r = 0,229$ ROTAK $r = 0,305$ SMAS $r = 0,24$

A táblázatban látható, hogy a Maslach-féle Kiegészés Modell mindhárom dimenziója közepesen erős, pozitív kapcsolatban áll különböző okostelefon- és közösségimédia-használati változókkal és különös tekintettel az addikciós skálák eredményeivel. Tehát elmondhatjuk, hogy valaki minél magasabb értéket ér el a kiegészés alfaktoraiban, annál többet használja az okostelefonját és a közösségi oldalakat, és annál inkább érintett azok addikciós szintű túlzott használatában. Külön érdemes kiemelni, hogy míg az Emocionális Kimerülés mindhárom kérdőív összesített eredményével nagyjából ugyanolyan erősséggel korrelál, addig a Deperszonalizáció a SMAS-kérdőívvel, tehát a közösségimédia-addikcióval áll szoros kapcsolatban, míg a Személyes Teljesítmény a ROTAK-kal, tehát az okostelefon-függőséggel.

A kiegészés és a túlzott okostelefon- és közösségimédia-használat ok-okozati összefüggésének vizsgálata

Második hipotézisünk arra kereste a választ, hogy az előzőekben már bizonyítás nyert összefüggésen kívül a kiegészés pozitívan bejósolja-e a fokozott okostelefon- és közösségimédia-használatot. Ezzel a megközelítéssel azt feltételeztük, hogy az addikciók részben a kiegészés következtében alakulhatnak ki. Ennek megvizsgálásához lineáris regresszióanalízist végeztünk.

Mivel az előző hipotézis bizonyításakor kiderült, hogy a kiegészés mindhárom dimenziója összefügg az okostelefon- és a közösségimédia-addikcióval, így a modellbe prediktorváltozónak egyszerre használtuk a Maslach-féle három Kiegészés Alskálát (Emocionális Kimerülés, Deperszonalizáció, Személyes Teljesítmény). A 3. táblázatban a lineáris regresszióanalízis statisztikai eredményei olvashatóak.

3. táblázat. A kiegészés és az okostelefon-, valamint közösségimédia-addikció lineáris regresszióanalízisének eredményei

Magyarázott változó	$F(3,180)$	p	adj R^2	β MBI_Deperszonalizáció
SAS-SV (Okostelefon Függőségi Kérdőív)	7,066	$p < 0,05$	0,090	0,262
ROTAK (Rövid Okostelefon Addikció Kérdőív)	6,426	$p < 0,05$	0,082	0,250
SMAS (Közösségi Média Függőségi Kérdőív)	9,525	$p < 0,05$	0,123	0,361

Mindhárom modell szignifikáns lett, így elmondható, hogy a kiegészés, bár nem túl magas százalékban, de pozitív irányba bejósolja az okostelefon- és a közösségimédia-függőséget. A SMAS, tehát a közösségi-oldal-addikciós kérdőív értékét jósolta be a legnagyobb százalékban a kiegészés 12,3%-kal,

míg a két okostelefon-függőségi kérdőív összpontszámát 9%, illetve 8,2%-ban jósolta be. A modellekbe beemeltük mindhárom kiegészés alskálát, de ezek közül végül szignifikáns, pozitív predikcióval csak a Deperszonalizáció dimenzió bírt (ez az elem határozta meg a β értékét is).

Az okostelefon és a közösségi média korlátozásának szervezetszichológiai hatásai

Végezetül, bár erre nem határoztunk meg előzetesen hipotézist, arra voltunk kíváncsiak, hogy az okostelefon és a közösségi média munkahelyi korlátozása vagy tiltása milyen szervezetszichológiai változokra van hatással. Hiszen a számos negatív következmény (amikre bizonyítékot a szakirodalmi áttekintésben, valamint a jelen kutatásban is láthattunk) azt indokolhatja

számos szervezetnél, hogy betiltja ezeknek a digitális csatornáknak a használatát. A jelen felmérés bizonyítja, hogy minden munkaterületen használják a közösségi médiát és az okostelefonokat a munkavállalók, annak ellenére is, hogy a demográfiai felmérés során 41 fő (a vizsgálati minta 22,3%-a) azt válaszolta, hogy munkahelye valamilyen formában tiltja ennek használatát. Ezt a kérdést használtuk csoportosító változóként, az így kapott két csoport demográfiai adatai a 4. táblázatban olvashatóak.

4. táblázat. Munkavállalói csoportok jellemzése az okostelefon- és közösségimédia-használat tiltásának tükrében

	$N_{\text{össz}}$	N		Életkor	
		Férfi	Nő	M	SD
Tiltottak	41	10	31	37,41	10,46
Nem tiltottak	143	44	99	37,90	11,20

A munkahelyi közösségimédia és okostelefon-korlátozás nem kötődik külön munkatípushoz vagy területhez, ugyanis mindegyik kategóriából voltak kitöltők, akik erről számoltak be. A két csoportot non-parametrikus Mann–Whitney-próbával össze-

hasonlítottuk a különböző okostelefon-, közösségimédia-használati és addikciós változók, valamint szervezetszichológiai skálák mentén. Az 5. táblázatban az így kapott szignifikáns eredmények olvashatóak.

5. táblázat. Az okostelefon- és a közösségimédia-használat munkahelyi korlátozásának csoportszintű összehasonlítása Mann–Whitney-próbával

	U	p	Cohen- d	Tiltottak		Nem tiltottak	
				M	SD	M	SD
Munkával töltött okostelefonozás percben	2190	$p < 0,05$	0,320	35,840	47,070	53,147	55,68
Napi közösségimédia-használat a munkahelyen percben	2214	$p < 0,05$	0,134	28,610	66,340	36,619	57,36
MBI Személyes teljesítmény	2333	$p < 0,05$	-0,375	27,024	9,177	24,077	7,44
COPSOQ Kontroll	2190	$p < 0,05$	0,651	9,049	3,225	11,315	3,55

	<i>U</i>	<i>p</i>	Cohen- <i>d</i>	Tiltottak		Nem tiltottak	
				M	SD	M	SD
COPSOQ Előreláthatóság	2231	$p < 0,05$	0,417	5,415	2,070	6,315	2,18
COPSOQ Vezetés minősége	2301	$p < 0,05$	0,404	11,463	4,433	13,161	4,13
COPSOQ Támogatás a felettetől	2224	$p < 0,05$	0,455	9,244	3,652	10,741	3,18
COPSOQ Munkahelyi közösség	2347	$p < 0,05$	0,405	11,268	2,793	12,252	2,31
COPSOQ Vezetés iránti bizalom	1897	$p < 0,05$	0,622	12,512	3,702	14,690	3,46

Az 5. táblázatban bemutatott változónál a közösségi média használatában a nem tiltottak érték el magasabb értéket, kivéve a MBI Személyes Teljesítmény dimenziójában. Fontos kiemelni, hogy azoknál a munkavállalóknál, akiknél tiltották a közösségi média használatát, sem szűnt ez meg teljesen, csak lecsökkent a mértéke. Miközben fontos munkahelyi pszichoszociális változókra (mint például a vezetés iránti bizalom, a kontroll, az előreláthatóság vagy a munkahelyi közösség) negatív hatást gyakorolt ez a korlátozás.

MEGVITATÁS

A jelen kutatás az okostelefon- és közösségi média-használat, illetve addikciók pszichológiai hátterét és hatását vizsgálata a munka világában. Az okostelefon és a közösségi média mára megkerülhetetlenül a mindennapi élet részévé vált, így a munkahelyeken is viselkedéses változásokat indukál, megváltoztatva ezáltal a szervezeti kultúra normáit, és új problémákat is generál. Az okostelefon- és közösségimédia-addikció kialakulásában számos pszichológiai jelenség komoly szerepet játszik (mint például demográfiai változók vagy személyiségjegyek), illetve legalább ugyanennyi jelen-

séggel kapcsolatba áll és hatást gyakorol rá (például a féltékenységre, a munka–magánélet egyensúlyra vagy a munkateljesítményre). Ahhoz azonban, hogy a gyakorlatban dolgozó szakemberek sikeresen tudják kezelni és megelőzni ezeket a hatásokat, részletes információkra és exploratív kutatásokra van szükség.

A kiegészés és az okostelefon-, valamint a közösségimédia-addikció pozitív irányú összefüggései

Már egy 2019-es vizsgálatban kimutatták, hogy a közösségi média használata és a kiegészés rontják a munkateljesítményt. Ám abban a kutatásban nem tudtak közvetlen kapcsolatot kimutatni a két változó között, mert míg a közösségimédia-függőséget az oldalakon töltött idővel és energiával mérték, addig a kiegészés főleg érzelmi komponensekből áll (Zivnuska és mtsai, 2019). Ezzel szemben a jelen kutatásban először korrelatív kapcsolatot találtunk a kiegészés Maslach által meghatározott három dimenziója (Emocionális Kimerülés, Deperszonalizáció, Személyes Teljesítmény) között és a heti játék, a napi okostelefon-használat mennyisége, valamint a SAS-SV, a ROTAK, a SMAS függőségi kérdőívek eredményei között. Ezek az összefüggések pozitív irányúak voltak,

tehát minél magasabb kiegészítés mértéke, annál többet használják az okostelefonjukat és a közösségi média felületeit.

A második hipotézis vizsgálatához regresszióanalíziskor komplex modelleket hoztunk létre, amelybe a kiegészítés mindhárom dimenzióját bevontuk. Mindhárom addikciós kérdőív eredményét, így a függőség kialakulását is bejósolja a kiegészítés, bár nem túl nagy százalékban. A legnagyobb prediktív erővel a közösségimédia-függőségre (SMAS kérdőív) hat, ezt a kiegészítés 12,3%-ban jósolja be. Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy számos más faktor is befolyásolja az okostelefon- és a közösségimédia-addikció kialakulását, így ezek az eredmények is fontosak a gyakorlati jelentőségük miatt. A megnövekedett használat felhívhatja a vezető vagy szervezetpszichológus figyelmét a munkavállalók esetleges kiegészítésére, ami megfelelően kezelve csökkentheti a fluktuációt, a betegszabadságok számát (Kun, 2002), illetve növelheti a munkahelyi elégedettséget és elköteleződést (Vladár, 2016). Fontos azonban kiemelni, hogy a jelen korrelációs tanulmány a kauzális összefüggés teljes tisztázására nem adhat megfelelő választ.

A bejósoló erőt azzal lehet magyarázni, hogy a kiegészítés következtében a munkavállalók más elfoglaltságot keresnek a munkahelyükön, így mint „menekülési utat” használják az okostelefont és a közösségi médiát, és ezek így beépülnek a coping-mechanizmusaikba is. Ennek megerősítésére érdemes lenne a jövőben önálló vizsgálatot építeni.

Különösen érdekes, hogy mindhárom modellnél a deperszonalizáció volt a szignifikáns prediktorfaktor, ami a munkavállaló cinikus, távolságtartó, érzéketlen attitűdjét írja le a kiegészítés szempontjából (Ádám

és Mészáros, 2012). Elképzelhető, hogy a munkatársaktól való szeparáció igénye miatt fordulnak a munkavállalók az okostelefonjuk felé, hiszen ha kollégák számára jól láthatóan más dologgal foglalkoznak, akkor nem kell interakcióba lépniük velük. Ez az előzőekben leírt *coping*-mechanizmus elképzelést támasztja alá.

A közösségi média és az okostelefon használat korlátozásának negatív következményei

Kiegészítő vizsgálatunkban a munkavállalók két csoportját hasonlítottuk össze, azokat, akiket a cégük valamilyen formában korlátoz a közösségi média használatában a munkahelyükön és azokat, akik korlátlanul használhatják azt. A két csoport, bár létszámban nagy különbséget mutatott, más demográfiai változók mentén nagyon hasonló, ami növeli az eredmények validitását. Ez a vizsgálatok két fontos eredményt hozott: egyrészt a cégek hiába akadályozzák a munkahelyi használatot, az attól még nem szűnik meg, csak csökken, illetve számos fontos pszichoszociális tényezőt negatívan befolyásol. Ezek a szervezetpszichológiai változók a kontroll, az előreláthatóság, a vezetés minősége, a támogatás a felettől, a munkahelyi közösség és a vezetés iránti bizalom. Ezeket a pszichoszociális tényezőket a COPSOQ-kérdőívvel mértük, és a szignifikáns különbséget mutató változók szinte mind az „Együttműködés és vezetés” dimenzióba tartoztak. Így összefoglalva elmondható, hogy a közösségi média korlátozása nagyban rontja a vezetővel való kapcsolatot és bizalmat.

Ennek hátterében több magyarázatot is feltételezhetünk. Egyrészt az okostelefon és a közösségi média jelenléte és használat

olyannyira szerves részévé vált a mindennapi életnek, hogy a munkavállalók ezt a látszólag kevésbé érelyes korlátozást is olyan erősségűnek élik meg, mintha például a dohányzáshoz való jogukat vagy az étkezési lehetőségeiket korlátoznák. Egy másik magyarázat lehet a különböző cégek eltérő szervezeti kultúrája, aminek ez a korlátozás csupán egy lenyomata. Tehát ahol egyébként is autoriterebb, szigorúbb légkör uralkodik, ott a munkavállalók rosszabb módon értékelik munkahelyüket a vizsgált szervezeti pszichológiai faktorok mentén. Egy harmadik magyarázat lehet, hogy a közösségi média és az okostelefon használatának korlátozásával a munkavállalók úgy élik meg, hogy vezetőjük nem bízik bennük, feltételezi, hogy nem dolgoznának, ha ő nem korlátozná őket. Ezért sérül a vezetővel szembeni bizalom, illetve a vezetés minősége.

Kiemelendő, hogy egyedül a személyes teljesítményre van pozitív hatással a korlátozás, ami párhuzamba állítható korábbi kutatási eredményekkel, miszerint a közösségi média használata nagyban rontja a munkateljesítményt, mert akadályozza a flow-élmény kialakulását (Duke és Montag, 2017).

Ezen eredmények alapján úgy tűnik, hogy a közösségi média és az okostelefonok használatának korlátozása vagy tiltása nem segíti, sőt rontja a szervezetekben létrejött problémákat. Így azoknak megoldására ennél komplexebb, modernebb hozzáállással kell reagálni, tehát a vizsgálatoknak a jövőben érdemes lenne az egyéni szint helyett a szervezeti szintet vizsgálniuk.

KITEKINTÉS

A téma kutatása során egy komoly probléma rajzolódott ki: jelenleg az okostelefon- és közösségimédia-használat mérésére kizárólag az addikciós forma rendelkezik hivatalosan validált kérdőívvel, míg a normál vagy fokozott használat mérésére demográfiai kérdések állnak a kutatók rendelkezésére. Ezért érdemes lenne a nem problémás használat mérésére is validált mérőeszközt létrehozni, illetve olyan mobiltelefon-applikációkat előállítani, amelyekkel objektív módon lehetne mérni a napi használatot.

A cikkben tárgyalt problémafelvetés és vizsgálat még a COVID-19-világjárvány kitörése előtt történt, de a téma azóta nem vesztett jelentőségéből, hanem fokozott szerepet kapott. Így hosszú távon érdemes lenne további kutatásokat folytatni annak feltárására, hogy a járványhelyzet mennyiben változtatta meg a digitális eszközökhöz való hozzáállást a szervezetekben (például az okostelefon vagy a közösségi média használatának tiltását), illetve a munkatársak közötti hivatalosan elfogadott kommunikáció hogyan alakult át az átmenetileg bevezetett távmunka hatására.

Azonban már az eddigi eredményekből is látszik, hogy a gyakorlatban dolgozó szakembereknek különösen nagy hangsúlyt érdemes fektetniük az okostelefon és a közösségi média munkahelyi használatára. Érdemes minden szervezetnek szabályozó normákat létrehozni ezekre az eszközökre, ezáltal a szervezeti kultúra részévé tenni az elvárt viselkedést. De mint ahogy a kutatás is bizonyítja, megtiltani a használatukat semmiképp sem javasolt. Fontos lehet még a kiegészítő munkahelyi programokban külön szerepet szánni az okostelefon és a közösségi média használatának, ezzel is segítve a munkavállalókat.

SUMMARY

THE IMPACT OF SMARTPHONE AND SOCIAL MEDIA ADDICTION IN THE WORLD OF WORK

Background and aims: This article explores the usage of smartphones and social media and the psychological background and consequences of the addiction that emerges from it in the world of work. Previous research has stated that these addictions are connected to various psychological phenomena, and they have a noticeable influence on every aspect of life. This study aims to examine the smartphone and social media usage habits in the workplace, their effect on the social-psychological variables, and their connections to burnout.

Methods: A questionnaire package was used that included demographic issues, addiction questionnaires (SAV-SV, ROTAK, SMAS), and organizational psychology questionnaires (MBI, COPSOQ II). 184 volunteers filled out the questionnaire online.

Results: The usage data shows that employees from every workspace use their smartphones and social media in their workplace to varying degrees. The limitation of social media usage harms the organization's conditions, especially the feeling of workplace control and the previously developed relationship and trust between employer and employee. A positive link was found between burnout and addiction, and burnout foreshadows addiction appearance.

Discussion: Smartphone and social media usage and the addiction that emerges from it pose a severe problem in the workplace that needs to be handled at an organizational level. Since its strict, authoritative prohibition is not just ineffective but downright harmful, there has to be a long-term development of intervention programs, which would assist the incorporation of a new type of digital device into the organizational culture.

IRODALOM

ÁDÁM S., MÉSZÁROS V. (2012): A humán szolgáltató szektorban dolgozók kiégésének mérésére szolgáló Maslach Kiégés Leltár magyar változatának pszichometriai jellemzői és egészségügyi korrelátumai orvosok körében [Psychometric properties and health correlates of the Hungarian Version of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) among physicians]. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 13(2). 127–143.

BÁNYAI, F., ZSILA, Á., KIRÁLY, O., MARAZ, A., ELEKES, Z., GRIFFITHS, M. D., ANDREASSEN, C. S., DEMETROVICS, Z. (2017): Problematic Social Media Use: Results from a Large-Scale Nationally Representative Adolescent Sample. *PLoS ONE*, 12(1). e0169839. doi: 10.1371/journal.pone.0169839

BORDÁS, A. (2010): A kiégés-szindróma a külföldi és a hazai szakirodalomban. *Educatio*, 19(4). 666–672.

BOSWELL, W. R., OLSON-BUCHANAN, J. B. (2007): The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33(4). 592–610. doi: 10.1177/0149206307302552

- CROWE, R., MIDDLETON, C. (2012): Women, Smartphones and the Workplace. *Feminist Media Studies*, 12(4). 560–569. doi: 10.1080/14680777.2012.741872
- CSIBI, S., DEMETROVICS, Z., SZABÓ, A. (2016): Development and psychometric validation of the Brief Smartphone Addiction Scale (BSAS) with schoolchildren. *Psychiatria Hungarica: A Magyar Pszichiátriai Társaság Tudományos Folyóirata*, 31(1). 71–77.
- DERKS, D., BAKKER, A. B. (2014): Smartphone Use, Work–Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3). 411–440. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x
- DERKS, D., VAN MIERLO, H., SCHMITZ, E. B. (2014): A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1). 74–84. doi: 10.1037/a0035076
- DUKE, É., MONTAG, C. (2017): Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95. doi: 10.1016/j.abrep.2017.07.002
- DUXBURY, L., SMART, R. (2011): The “Myth of Separate Worlds”: An Exploration of How Mobile Technology Has Redefined Work-Life Balance. In Kaiser, S., Ringlstetter, M. J., Eikhof, D. R., Pina e Cunha, M. (eds): *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Springer, Berlin – Heidelberg. 269–284. doi: 10.1007/978-3-642-16199-5_15
- Ericsson Mobility Report November 2020* (2020). <https://www.ericsson.com/4adc87/assets/local/mobility-report/documents/2020/november-2020-ericsson-mobility-report.pdf> (Letöltés ideje: 2021. október 19.)
- GREENWOOD, S., PERRIN, A., DUGGAN, M. (2016): Social media update 2016. *Pew Research Center*, 11(2). 1–18.
- GRIFFITHS, M. (2005): A ‘components’ model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4). 191–197. doi: 10.1080/14659890500114359
- GRIFFITHS, M. D. (2012): Facebook Addiction: Concerns, Criticism, and Recommendations – A Response to Andreassen and Colleagues. *Psychological Reports*, 110(2). 518–520. doi: 10.2466/01.07.18.PR0.110.2.518-520
- KUN Á. (2002): A munkával való elégedettség megismerésének elméleti és módszertani alapjai. In Münnich Á. (szerk.): *A jövő vezetőinek jelene*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 57–70.
- KWON, M., KIM, D.-J., CHO, H., YANG, S. (2013): The Smartphone Addiction Scale: Development and Validation of a Short Version for Adolescents. *PLoS ONE*, 8(12). e83558. doi: 10.1371/journal.pone.0083558
- LANAI, K., JOHNSON, R. E., BARNES, C. M. (2014): Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1). 11–23. doi: 10.1016/j.obhdp.2014.01.001
- LI, L., LIN, T. T. C. (2019): Smartphones at Work: A Qualitative Exploration of Psychological Antecedents and Impacts of Work-Related Smartphone Dependency. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406918822240. doi: 10.1177/1609406918822240

- MASLACH, C. (1998): A multidimensional theory of burnout. In Cooper, C. L. (ed.): *Theories of organizational stress*. Oxford University Press, Oxford. 68–86.
- MASLACH, C., JACKSON, S., LEITER, M. (1997): The Maslach Burnout Inventory Manual. In Zalaquett, C. P., Wood, R. J. (eds): *Evaluating Stress: A Book of Resources*. Volume 3. Scarecrow Press, Lanham, MD. 191–218.
- MAZMANIAN, M. A., ORLIKOWSKI, W. J., YATES, J. (2005): CrackBerries: The Social Implications of Ubiquitous Wireless E-Mail Devices. In Sørensen, C., Yoo, Y., Lyytinen, K., DeGross, J. I. (eds): *Designing Ubiquitous Information Environments: Socio-Technical Issues and Challenges*. IFIP – The International Federation for Information Processing 185. Springer, Boston, MA. 337–343. doi: 10.1007/0-387-28918-6_25
- MONTAG, C., WALLA, P. (2016): Carpe diem instead of losing your social mind: Beyond digital addiction and why we all suffer from digital overuse. *Cogent Psychology*, 3(1). 1157281. doi: 10.1080/23311908.2016.1157281
- NISTOR K., ÁDÁM S., CSERHÁTI Z., SZABÓ A., ZAKOR T., STAUDER A. (2015): A Kopenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 16(2). 179–207. doi: 10.1556/0406.16.2015.2.3
- PARK, Y., FRITZ, C., JEX, S. (2011): Relationships Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment from Work: The Role of Communication Technology Use at Home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4). 457–467. doi: 10.1037/a0023594
- PINES, A. M., KEINAN, G. (2005): Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3). 625–635. doi: 10.1016/j.paid.2005.02.009
- PODHRADSKÁ, L. (2014): Az internetfüggőség sokfélesége – félreértelmezett szabadidő és tanulás. *Információs társadalom*, 14(2). 97–104.
- VLADÁR A. (2016): A kiegészítő vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód*, 2(3). 15–29.
- ZIVNUSKA, S., CARLSON, J. R., CARLSON, D. S., HARRIS, R. B., HARRIS, K. J. (2019): Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6). 746–760. doi: 10.1080/00224545.2019.1578725