

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Wrana Nikolett

Nappali
alapképzés

Emberi erőforrás
menedzsment

2022

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A kutyabarát munkahelyek hatása a
munkavállalókra

Belső konzulens: Dr. Csizmadia Péter

Külső konzulens: Szilágyi Eszter

Wrana Nikolett

Nappali alapképzés

Emberi Erőforrás
menedzsment

2022

1149 Budapest, Buzogány utca 10-12.

Telefon: (+361)469-6600

Fax: (+36-1) 469-6600

www.uni-bge.hu

NYILATKOZAT

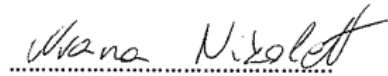
Alulírott Wrana Nikolett büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2022. év 12. hónap 03. nap



hallgató aláírása

Tartalom

1. Bevezetés.....	4
2. Szervezeti azonosulás.....	5
2.1 Jólét	5
2.2 Flow-élmény	7
3. Munkaerő megtartás.....	9
4. Motiváció.....	11
4.1 Generációs különbségek	13
5. Stressz.....	15
5.1 Munka-magánélet egyensúly	16
6. Kutatás emberekre gyakorolt hatása	18
6.1 Fizikai hatásuk	18
6.2 Mentális hatásuk	18
7. Kutatás.....	28
7.1 Első kérdőív eredményei	29
7.2 Második kérdőív eredményei	36
7.3 A két kérdőív összehasonlítása	39
7.3.1 Stressz felmérése	40
7.3.2 Elkötelezettség felmérése	41
7.3.3 Egyéb szempontok	42
8. Összegzés.....	45
Források:.....	46

1. Bevezetés

A kutyabarát munkahelyek egyre elterjedtebbek, ám kevés tanulmány foglalkozik a témával, így a szakdolgozat hiánypótló céllal készül.

A szakdolgozat több szempontból vizsgálja meg a kutyák hatását a munkavállalókra. Ezek az elköteleződés a munkahely iránt, a motiváció, a stresszkezelés és a munka-magánélet egyensúly fenntartására gyakorolt hatásuk. A kutyák jótékony hatása már bizonyított a magánéletünkben, ezért feltételezhetjük, hogy a munkahelyen is segíti a mentális egészséget, továbbá példákat dolgozok fel a már gyakorlatban alkalmazott nem munkakutyának kiképzett ebek jótékony hatásáról az emberek életének különböző szakaszaiban.

A dolgozat kitér arra, hogy milyen feltételeknek kell megfelelnie egy munkahelynek, hogy kutyabarátnak nevezhesse magát, milyen változásokat kell eszközölni a munkamenetben és a munkakörnyezetben.

A kutatás során két kérdőív elemzésével nézem meg, hogy a kutyáknak milyen szerepe van a munkahelyi distressz leküzdésében és a munkahely iránti elköteleződésükben.

2. Szervezeti azonosulás

Az emberi erőforrás menedzsment fejlődése igazán, csak az elmúlt néhány évtizedben bontakozhatott ki, amikor a nagyvállalatok már vezetői szinten is elismerték, hogy a munkavállalók nem robotok, akiket be lehet állítani a gépsor mellé, hogy aztán állandó, magas teljesítményt produkáljanak, az elvárt minőségben.

A HR területeken, az emberi erőforrás kutatók számos a tanulmányban is bemutatott kísérlet mentén hoztak létre új elméleteket, modelleket és bevezettek olyan fogalmakat, amiket addig munkakörnyezetben nem vettek természetesnek, de úttörő eredmények biztosítják fokozatosan gyorsuló terjedésüket.

A XXI. század gazdasága már nehezen összehasonlítható a múlt évszázad gazdaságának ritmusával. Most naponta jönnek létre és szűnnek meg munkahelyek. A korábbi egy életem át tartó munkahelyi hűségidő két-három éves munkaviszonyra esett vissza. Ez a környezet a munkavállalóknak kedvez, mert ha elégedetlenek a jelenlegi helyükkel, bőséges választékuk van a munkahely piacon. Ha még hiány szakmában is dolgozik, lehet nem is kell rá gondolnia, hogy váltani szeretne, megtalálják a fejvadász cégek egy ajánlattal. Az ember, mint erőforrás a XXI. század hiánycikke.

Hirtelenjében a robotok érző emberekké váltak a vállalatokon belül. Intézkedéseket hoztak létre a munkakörülmények javítására és szabályozására, hogy biztonságosak legyenek. Azon túl pedig, olyan környezetet biztosítanak a munkavállalóknak, ami kreatívabb, minőségibb, pontosabb és így tovább, végeredményt indikál tőlük.

2.1 Jóllét

„A jóllét meghatározása a pszichológia irodalmában nem egyöntetű: leggyakrabban az elégedettség, a boldogság, a pozitív pszichológiai működéssel hozzák összefüggésbe.” (Deutsch et al., 2015, 50p).

A kérdéskör vállalati érdek, hiszen a munkaadók által a dolgozóikkal készített elbeszélgetéseken fény derült arra, hogy a jó, illetve jobb pszichológiai, mentális érzet javítja a szervezeti teljesítményt. Ez a hatékonyság megmutatkozhat szolgáltatások javulása és

termelékenység növekedésében egyaránt, ezzel növelik a munkaadó bevételét. (Bácsné Bába et al., 2019)

Fontossá vált tehát a munkavállaló számára fizikailag és lelkileg egészséges munkahelyet teremteni, tehát a munkavállalók jólléte kapott hangsúlyt.

Ryan és Deci (2000) tanulmányában arra a következtetésre jutottak, hogy a motivált és jóllétet tapasztaló munkavállalónak kielégítőnek az alapvető pszichológiai szükségletei is. Derül ki Csókási-Bandi-Nagy-Péley-Láng 2019-es tanulmányából. Ők Ryan és Deci (2000) szelfdeterminációs elméletét boncolgatták a szervezeti sikeresség, produktivitás és a mért munkateljesítmény összefüggését vizsgálták a motivációval.

A szelfdetermináció azt jelenti, hogy az egyén tettei összhangban állnak az érdeklődési körével.

„A szelfdetermináció elmélete szerint az emberek három alapvető pszichológiai szükséglettel rendelkeznek, melyek az autonómia, a kompetencia és a másokhoz való kapcsolódás igénye.” (Csókási et al., 2019, 88p)

Ezt a három tényezőt alaposabban is megvizsgálva a munkavállalónak szüksége van az önállóság érzésére, vagyis, hogy képes legyen önállóan döntéseket hozni, és ne érezze magát folyamatosan felülvizsgálva.

A kompetencia, a képességek és készségek együttese, ami a hozzáértést mutatja. Vagyis nem csak döntési lehetőséggel, de a döntési képességgel is rendelkeznie kell a munkavállalónak, hogy közelebb kerüljön a szelfdeterminációhoz. Ha a munkavállaló úgy kap autonómiát, hogy nincs meg hozzá a képessége, azzal két irányba is félrecsúszhat a kívánt eredmény: a munkavállaló nincs tisztában, hogy a kellő kompetencia híján van, ekkor rossz döntéseket fog hozni, ami több erőforrást fog igényelni a cég részéről, hogy kijavítsák. A második, ha a munkavállaló tisztában van vele, hogy nem rendelkezik a kapott szabadság mértékének megfelelő kompetenciákkal. Ekkor megfog nőni az általa érzékelt distressz, vagyis káros stressz és csökkenni fog az önbizalma, azaz a kívánt szabadság érzet helyett szorongást fog érezni a munkavállaló.

Az autonómia érzet nem jelenti azt, hogy a folyamat elejétől végéig önálló munkavégzésre van szükség. Vannak, akiknek az autonómia már akkor érezhető, amikor egy másik személy adja ki a feladatot, de magát az elvégést felvigyázás nélkül csinálhatja végig.

Ekkor az élmény pozitívan csapódik le a munkavállaló tudatában, állítja Graves és Luciano 2013-as tanulmányában.

A másokhoz való kapcsolódás, mint harmadik faktor egy szociális tényező, ezért ez lehet a legkényesebb és a legnehezebben felmérhető. Legérzékenyebb területei emberi erőforrás szempontból az onboarding (beléptetés), a csapatépítők (függetlenül attól, hogy a vállalat mekkora részét érinti és milyen hosszúságú), illetve a vállalaton belüli áthelyezések. Ezeken túl, persze a mindennapi munka során zajlik a szociális élet veleje, de az emberi erőforrás menedzsment erre tud a legkevésbé hatást gyakorolni.

Szintén Graves és Luciano (2013) tanulmányában kapunk pontos megfogalmazást arról, mit értünk kapcsolódás alatt. Graves és Luciano megfogalmazásában a kapcsolódáshoz kell kötődés, kölcsönösen kell kedvelniük egymást a kapcsolódó feleknek és oda-vissza törődés figyelhető meg a két (vagy több) résztvevő között. Ez egy odatartozás érzetet kialakító kötelék. Tartozni tudunk csoporthoz, személyhez, vagy egységhez (mint például egy vállalathoz), ám utóbbihoz a kapcsolatot az egységet alkotó személyek alakítják ki.

Erre a célra például a kutyabaráttá alakulás jelenthet egy megoldást, hiszen ahogy a későbbiekben kifejtésre kerül, a kutyák munkahelyi jelenléte elősegíti az munkavállalók egységérzetét.

Amennyiben a szelfdetermináció mindhárom tényezője kielégül a deviáns munkahelyi viselkedési minták (például rendszeres késés; agresszió; konfliktusok stb.) is ritkában jelentkeznek a munkahelyen, illetőleg ezek teljesülése Van den Broeck és társai 2016-ban készített felmérése szerint a munkavégzéstől való távollétek csökkenését eredményezték.

Amikor a cél, hogy a munkavállaló jólléte a teljesítményén mutakozzon, a flow élmény, mint jelenség kerül előtérbe.

2.2 Flow-élmény

Flow-élményről akkor beszélünk, ha a munkavállaló, úgymond belefeledkezik a munkájába. Ekkor nem észleli az idő múlását, nem érzi unalmasnak, sem túl nehéznek a munkáját.

Ez persze indokolja az ellentétes értelmű antiflow-élmény létezését is. Kiváltó oka, a korább említett unalmas (például monoton munkavégzés esetén), illetve túl könnyű vagy

túlontúl nehéz munka. Ekkor a közhasználatban lévő „vánszorgó idő” jelenséget tapasztalja a munkavállaló. Könnyen kezd szorongani vagy válik dekoncentrálttá, esetleg tapasztal apátiát (más szóval közönyt).

3. Munkaerő megtartás

„Számos kutatás alátámasztja, hogy a munkavállalók jóllétének, elégedettségének megteremtése pozitívan hat a vállalatok eredményességére, mivel a költségek csökkenésén túlmenően, hozzájárul az eredményes szervezeti együttműködéshez; mérsékeli a munkavállalók hiányzását és a fluktuációt; erősíti a munkahelyi elköteleződést és a szervezet munkaerő-megtartási képességét.” (Gelencsér et al., 2021, 41p)

A munkaerő megtartás egyik eleme a lojalitás növelése.

A lojalitás, vagyis hűség, megbízhatóság, az angol nyelv „loyal” szavából honosodott meg. A szó eredete francia (loial), jelentése pedig „jogi” volt, mert ami a törvény szerint működött, az megbízható volt. Mára ennek a szögletes gondolatmenetnek lett egy érzelmi háttere és szinonimájává vált a hűség is.

Az illojális, vagyis hűtlen, rosszindulatú, és a hiperlojális, azaz túlságosan megalázkodó szavak a származékai.

A szakdolgozat témája szempontjából érdekes lehet kiemelni, hogy az angol szinonimák között szerepel a „doglike” vagyis „kutya-szerű” szókapcsolat is.

Még a dolgozat elején tettem említést a munkaerőhiányról és a fejtámaszok aktív munkásságáról. Egy munkavállaló számára azonban nem feltétlenül a fizetés fogja eldönteni, hogy váltson-e munkahelyet, avagy sem. Persze van az az összeg, ami kárpótolja a hátrahagyott juttatásért.

A fizetésemelésen kívül, a munkavállalónak fel lehet kínálni céges autót, külföldi kiküldetéseket, több képzési lehetőséget, gyorsabb előre jutási lehetőséget. Lehet ígérni neki gyermek felügyeletet vagy extra szabadnapot, illetve garantálhatjuk neki az élet- vagy nyugdíjbiztosítást, esetleg mindkettőt, többszöri bónusz kifizetést. Fontos azonban, hogy két potenciális munkavállalót nem feltétlenül fogja ugyanaz megfogni a lehetőségekből és azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ezek az emelések nem csak az elcsábítani kívánó cég részéről érkehetnek, ugyanúgy munkaerő megtartásra is használhatóak. Sőt, ma már elvárás a munkáltató irányában a folyamatos emelés (legalább infláció követő mértékben).

Farkas, Jarjabka, Lóránd és Bálint (2013) tanulmányában ezen Cafateriák és egyéb juttatások vonzerejét mérték fel.

A legmagasabb értékeket a Munkahely megtartásának biztonsága, jövője; a Megfelelő munkahelyi légkör, bánásmód (akár cég-dolgozók, akár vezetők-beosztott szempontból); a Méltányos és igazságos díjazás; a Megfelelő munkatársi kapcsolatok, jó munkahelyi csapatok érték el. 7 fokozatú Likert-skálás méréssel 3,67 fölötti eredményt ért el ez a négy vizsgált ellentételezési forma.

A kutyabarátságához legközelebb álló juttatás, amit vizsgáltak, az a gyermekfelügyelet, ezért azt közelebről is megnézve azt látjuk, hogy 3,41-es átlagot ért el, amely középvezető, illetve kevésbé vonzó juttatásnak minősíti. Ám a szakirodalom nem tér ki arra, milyen a kitöltők varianciája a családos és pályakezdő – vagyis, inkább karrier központú gondolkodásmódúak számító – munkavállalók között, sem a korbeli eltérésekre. Azt viszont megemlíti, hogy a vezető beosztásúak között volt nagyobb az érdeklődés a gyermekfelügyelet iránt.

Ennek az oka az lehet, hogy a vezető beosztást elérő korcsoport többségében már családos, illetve családalapításra készül.

A munkaerő megtartást célzó intézkedések csökkentik a vállalat fluktuációját, vagyis a munkaerő adott időszakon belüli változását. A munkahelyet váltó és cégnél maradt dolgozók aránya határozza meg a cégek fluktuációját. Mivel új munkavállalót fölvenni nagy költséget jelent a vállalatok számára – ha csak az álláshirdető weboldalak költségeit, a toborzás-kiválasztáson dolgozó szakemberek munkabérét és az egyéb onboarding folyamatban részt vevő kollégák kiesett munkaidejét vesszük figyelembe, akkor üres pozíciónként százezres költségekre rúghat – a cégek gazdasági érdeke is, hogy a munkavállalóit magánál tartsa.

Az alacsonyabb fluktuáció összeszokottabb csapatot eredményez, ami kedvezően hat a munkavállalók produktivására és a vállalat iránti elkötelezettségére.

4. Motiváció

Ha megnézzük a motiváció jelentését, eredetileg mozgást, előre mozdulást jelentett. A „movere” latin eredetű szó adta az alapját a később kifejlődő motivációnak, ami ma már inkább az előre mozdulást indokló késztetést takarja, mintsem magát a cselekvést.

Pszichológiai értelemben a motiváció az egyén olyan belső tudatállapota, amely őt egyfajta viselkedésre készteti. (dr. Boda Boglárka, 2016)

A motiváció jelen van életünk minden mozzanatában, éppen ezért számos kutatási terület vizsgálta az elmúlt néhány évtizedben. Próbálják be kategorizálni eredete és iránya szerint. Ilyen mérési modelleket dolgozott ki többek között Allen és Meyer (1990), Saks (2006), Schaufeli és Bakker (2004), illetve elismert modell még a British NHS Staff Survey, szedi össze Gelencsér, Végvári és Szabó-Szentgróti a 2021-es tanulmányukban.

„A motiváció a tudományos menedzsment létrejöttékor még a racionalitásra, a kiszámíthatóságra korlátozódott, a legfontosabb tényezőnek a hatékonyságot tartották. (...) Az első paradigmaváltást Elton Mayo és a Hawthorne-i kísérletek hozták meg. Az emberi kapcsolatok irányzata elemzéseiből bebizonyították, hogy a munkakörülményekben alkalmazott apró javítások változást hoznak a teljesítményben, ugyanakkor azt is tapasztalták, hogy a kontrollcsoport teljesítménye is növekedett.” (Sipos Norbert, 2016, 98p)

A személyes célzatú vállalati fejlesztésekről elmondható, hogy a munkavállalók általi megbecsülésük átlaga magasabb, mint a többi Gelencsér és társai által 2021-ben vizsgált tényezőé és alacsonyabb a szórása (0,5 körüli).

A munka világában a legalapvetőbb a Herzberg motivációs elmélet, ezért itt kezdjük el a kutyák munkahelyi hatásának besorolását.

A Herzberg-modell szerint két féle motiváció létezik, ezeket egy nagyszabású kutatás révén különítették el: az 1950-es években Frederik Herzberg és társai mély interjúkat készítettek 203 pittsburgi könyveléssel foglalkozó munkavállaló és mérnöki munkakörben elhelyezkedett alannyal. Eredményeiket 1959-es Herzberg et al. tanulmányban fejtették ki. A feldolgozott adatok alapján két tényezőre bontották a motivációt: higiénés és motivátor tényezőkre.

A higiénés tényezők megléte nem okoz elégedettséget és nem motivál, ám hiánya negatív reakciót vált ki a munkavállalókból. A motivátor tényezők azok, amik valamilyen módon emelik a munkakedvet.

Mivel a teljesítmény a motiváció és a képesség szorzata (Gelencsér et al. 2021), a sikerre törekvő vállalatnak ugyanúgy figyelnie kell ennek meglétére, mint például a főtevékenysége minőségére.

Mivel a kutyák hiánya nem vált ki elégedetlenséget, ezért a Herzberg modell alapján motivátorok lesznek és jelenlétük feltételezhetően motiváló hatással lesz.

A másik elterjedt motivációs tényezőket vizsgáló modell Maslow nevéhez kötődik. Ezen modellt vizsgálva a kutyák a fiziológiai és biztonsági szükségletek fölött állnak a szociális szükségletek szintjén. Ez, Maslow szerint azt jelenti, hogy amíg az előbb említett két szükséglet nincs kielégítve a munkahelyen, addig a kutyák jelenléte nem lesz motiváló hatással a munkavállalókra.

Tehát a kutyák a társas kapcsolatok szintjén fognak elhelyezkedni az elemzésekben. Ám nem fogják maradéktalanul kielégíteni a szociális szükségleteit a munkavállalónak.

A motiváció egy belső mozgató erő, amelynek nincs szüksége külső behatásra a kialakulásához. Ha külső behatásról beszélünk, azt már motiválásnak, vagy ösztönzésnek hívjuk hívjuk. A vezetők ezzel tudják befolyásolni, tette sarkallni a munkavállalóikat, hogy az általuk kitűzött célok elérésére törekedjenek. Eszköze büntetés, vagy jutalmazás.

Büntetésként többnyire mentális szankciót kell érteni, mint például a megvonás. Tegyük fel, a cég minden évben megrendezett karácsonyi partija egy kitűzött termelési szám alatt elmarad. A negatív szankciónak fontos kitétele, hogy az egyértelműsített cél elérésekor azonnal megszűnik.

Pozitív megerősítéssel akkor dolgozik a vezető, ha azt mondja, hogy egy egyértelműen meghatározott cél elérésekor egy új, a kollégák által nagyra értékelt elemet vezet be. Például lecserélik a kávéfőzőt egy jobb minőségűre, ha sikerül elérni a kitűzött célt.

4.1 Generációs különbségek

A kutatás során a generációk között is tettem különbséget, mivel eltérő lehet a motivációjuk, az értékrendjük stb.

A generáció a latin generatio szóból ered, ami nemzedéket, nemzést jelent. Biológiai értelemben egy nagyjából harminc éves ciklus, ami gyermek és szülő között van.

„A generáció olyan emberek csoportja, akik történelmi időn és helyen osztoznak, mely kollektív személyiséget biztosít számukra.” (Strauss és Howe, 1991; idézi McCrindle at al, 2009, 14p)

Mivel a generációk közti határt jelentő évek eltérőek lehetnek vizsgált szakirodalmanként, ezért fontos tisztázni, hogy jelen esetben az X generáció alatt az 1961 és 1981 között születetteket értjük, Y generációhoz tartoznak az 1982 és 1995 közötti születésűek, Z generációhoz pedig a 1996 és a 2010 közöttiek. A Baby boomer korosztályból nem érkezett kitöltés.

Az X generációs születésű személyek a Rendszerváltás idején nőttek fel, ami a munka szempontjából a vállalatok robbanásszerű növekedésével járt. Bejöttek a nemzetközi cégek a magyar piacra, ezzel megindult a multikulturális munkakörnyezet terjedése, bár ez még csak a folyamat eleje volt. A digitális úttörők is hozzájárultak egy új korszak eljövételéhez, amit az X generációsok első kézből tapasztalhattak meg. Ez a drasztikus munkavilágabeli változás felborította a munka-magánélet egyensúlyában megszokott arányt, ezért a generáció legnagyobb kihívásai közé tartozik ennek fenntartása és ez befolyásolta az Y és Z generációt is, akiknek a szülei (esetleg nagyszülei) 1961-1980 között születtek.

A gondolkodásmódjukra jellemző a racionalitás és az analitikus szemléletmód, a munkában az anyagi megbecsülést és a ranglétrán való feljebb jutást keresik.

Az Y generáció a folyamatos technológiai fejlődés első generációja. Felnőtté válásukat pedig a 2008-as gazdasági világválság árnyékolta be. Ennek a generációnak kellett továbbá először szembe néznie a tömeges válásokkal, így a családegységekről és a bizalomról alkotott képük szögesen eltér az elődeitől.

Az érzelmi biztonságvágyuk okozza, hogy később hagyják el a családi fészket és kezdenek dolgozni. Előnyben részesítik az alternatív, atipikus munkahelyeket (például a rugalmas munkavégzést és a home officet) és alacsonyabb a motivációjuk a munkavégzésre.

Ők kezdtek el először foglalkozni a mentális és érzelmi egészséggel és előszeretettel keresnek olyan munkaköröket, amelyekben ezzel tudnak foglalkozni (szociális munkás, idősgondozó stb.)

A Z generáció az, amelyik még csak most szivárog be a munka világába, ezért hatásuk még nem erőteljes, ám évről évre nőni fog, ahogy egyre többen érik el a munkaképes életkort és élethelyzetet.

A koronavírus rányomta a pecsétjét a generáció tagjainak tudásszerzési metódusára. A többnyire X generációs tanárok nem tudták kezelni a digitális nyomást a koronavírus miatti lezárások során, ezzel elvesztették a tekintélyüket és a kontrollt a tudás megosztása felett. Az Z generáció diákjai ellenőrizetlen forrásokból, de korlátlan mennyiségben tudják fejleszteni magukat.

Feltételezhető, hogy a hatalmi státusz már nem lesz olyan befolyásoló erő, mint az X generáció esetében, mivel a korona vírus alatti korlátozások, a félreinformálás, és a háborús intézkedések a hatalomba vetett bizalom ellen szólnak. Ez konfliktusokhoz vezethet a X generáció tekintély-elvűségét figyelembe véve a közös munka során.

Akár csak az Y generáció esetében egy gazdasági visszaesésnek lehetnek a tanúi, amiben a munkahely biztonsága megkérdőjeleződik. A munkaerő piacon rugalmasságot keresnek, hogy kiteljesedhessenek munkájukban és magánéletükben egyaránt.

A diverzitás számukra már elfogadott jelenség, viszont megjelenik a buborék effektus az internetes keresőprogramok által. Ez azt jelenti, hogy csak azok a hirdetések és csoportok jutnak el hozzájuk, amik illenek az érdeklődési körükhöz, ezzel látókörük beszűkül.

A Z generációnál válik ki az elvekért való felszólalás és a környezet védelem fontossága.

5. Stressz

Eredetileg az angol „stress” szóból származik, aminek jelentése nyomás, feszültség.

A stressz definíciója szerint egy reakció, amit a szervezetünk a szellemileg vagy fizikailag megterhelő ingerekre küld válaszul. Hosszan tartó szituáció, ami felkavart, nyugtalan lelki állapotot okoz.

A tartós stressz kártékony a szervezetre, ami egészségkárosodáshoz vezet. A distressz, vagyis káros stressz olyan mértéket meghaladó stressz szint, amelynél a stressz előnyös hatásai már nem jelentkeznek.

A stressz a felelősség velejárója, a munka pedig felelősséggel jár. A csapból is stressz kezelő technikák folynak, ha megoldást keresünk rá. Van, aki a légzés technikákra esküszik, más a mozgásra, friss levegőre és ott vannak az egészség károsító stressz kezelési módszerek, mint a dohányzás, alkohol fogyasztás és kábítószer használat.

Minden ember máshogy éli meg ugyanazt a felelősséget és máshogy reagál rá. Elvonulhat sírni a mosdóba vagy ordíthat a nála kiszolgáltatottabb helyzetben lévőkkel (például a beosztottjaival). Kiengedheti a feszültséget a munkahelyén vagy haza viheti.

A munkahelyünkön töltjük a napunk több mint egyharmadát. Munkába járással töltünk még további akár két vagy több órát. A munkahelyeknek részt kell vállalniuk a dolgozóit ért megélt stressz csökkentésében.

Akár csak a flow-élmény esetében a stresszből is van jó és rossz, hiába szerepel a köztudatban, mint negatív értelmű szó. Eredeti funkciója a prédaállatok életben maradását támogatta. A stressz folyamán átélt testi tünetek, mint a felgyorsult légzés és szívverés, megfeszülő izmok és adrenalin mind a menekülésre kész állat reakciója és a túlélést szolgálja.

Tanulmányok bizonyítják, hogy a stressz helyes felfogása megszünteti a testre gyakorolt hosszútávú hatását (Hajdók, 2022). Vagyis, ha a stresszt megélő illető jótékony hatást tulajdonít a stressznek kisebb eséllyel alakulnak ki nála a negatív hatásai: érzékenység a nyomásra; a negatív egészségügyi következményekre, mint a szív- és érrendszeri megbetegedések; túlversengő karakter; túlzott elkötelezettség vagy az önbizalom hiánya; feszített munkatempó; időbeli nyomásra kialakuló szorongás; a kontroll hiányának érzete; a vezetők illetve a kollégák támogatásának elvesztése; az előrelépés és karrier lehetőség elvesztése; a munkahely bizonytalanná válása; rendszeres munkaidőn túlnyúló munkavégzés;

alacsonyabb jövedelem igény; szexuális vagy pszichológiai zaklatás elkövetése és áldozatul válása; a munka és a magánélet egyensúlyának felborulása; idegesség; irritabilitás, vagyis ingerlékenység; szorongás; türelmetlenség vagy fáradtság, mindemellett rossz táplálkozás, alvászavarok és mozgásszegény életmód is felmerülhet.

A distressz, azaz a negatív stressz, kártékony a mentális és fizikai egészség szempontjából is.

A stressz kutatásoknak fő célja, hogy körvonalazza a stressz jelentését, definícióját, megállapítsa a forrásait, és természetesen emellett fontos szerepe van a stressz gyakorlatban kifejtett hatásának kezelésében is.

5.1 Munka-magánélet egyensúly

A WBL, vagyis a Work Life Balance a munka és a magánélet egyensúlyának megtartása. Az, ha egy munkavállaló „hazaviszi a munkát”, vagy „beviszi a munkahelyére az otthoni gondokat” problémát jelent a családi életben és a munkahelyi teljesítésben egyaránt.

A cél, hogy a munka és a magánélet egészséges módon szétváljon.

Meghatározó, formázó eleme ennek a vállalatok odafigyelése a munkavállalóikra. Géring Zsuzsanna 2016-os tanulmányában a vállalatok honlapjain figyelte a munkavállalók említésének gyakoriságát:

„A munkavállalók magas arányú említése (a vállalatok 73%-a), és a foglalkoztatással kapcsolatos részletesebb információk és programok kisebb mértékű, de továbbra is jelentős mértékben megjelenő (49%) bemutatása után feltűnő adat, hogy a munka és a magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezésről a vállalatoknak elhanyagolható aránya (legfeljebb 5%) kommunikál honlapján” (Géring Zsuzsanna, 2016, 9p)

Tehát bár a munkavállalókat gyakran említik saját weblapjaikon a vállalatok, az egyensúlyt célzó intézkedések elenyésző százalékuknál fordulnak elő. Csupán minden huszadik vizsgált vállalat tesz említést hasonló témáról.

Az életminőség terén végzett felmérések - a munkában előforduló kognitív értékek tekintetében - szempontjai egybevágnak a szubjektív jóllétet vizsgáló kutatásokkal.

A két fogalom (jóllét és életminőség) tehát inkább időben térnek el, mint tartalmukban. A jóllét középtávon, azaz egy-két éves ciklusban értendő és fenntartható, míg az életminőség több évet, évtizedet ölel fel.

Rethinam és Ismail (2008) tanulmányára hivatkozva Bácsné Bába és társai 2019-ben közzé tette kutatásában, hogy az életminőség a munkakörnyezetben több tényezővel kölcsönösen hatnak egymásra. Ilyen az elégedettség a munkavégzés során végzett feladatok folyamán, valamint a lojalitás erőssége a vállalattal szemben, de beszélhetünk a motivációról és a teljesítményről is. A munkavállaló fizikai és érzelmi biztonság is kapcsolódik az életminőséghez, valamint természetesen a munka-magánélet törékeny egyensúlyának megtartó képességével.

6. Kutyák emberekre gyakorolt hatása

6.1 Fizikai hatásuk

Számtalan kutatást találunk a kutyák emberek mentális és fizikai egészségét védő, fejlesztő hatásáról. A kutyák amellet, hogy a szociális életünkre hatással vannak, rábírnak a mozgásra is. Fajta függő ugyan a négy lábúak mozgásigénye, de kétségkívül mindegyikük szeret elmenni sétálni és az ő szükségletük ráveszi a gazdit, hogy kimozduljon a házból vagy a lakásból.

2013-ban a tizennyolc évnél idősebb hazai lakosság 68%-a számított inaktívna, a WHO által megfogalmazott elvárásokhoz képest (Pfau et al., 2018)

A Vékony és dr. Mák közös vizsgálatában megkérdezett kutyatartók 13,57%-a (95 főből 7 személy) esett ebbe a kategóriába a BMI-jük (Body Mass Index, vagyis testtömeg-index) alapján. Ez összehasonlítva a 68%-kal jelentős pozitív hatást jelent, ám a kutatás nem tér ki arra, hogy a kutyatartóknak milyen volt az életvitele a kisállatuk megjelenése előtt. Feng 2014-es tanulmánya is alátámasztja ezt az értéket. Feng vizsgálata 12%-kal mutat nagyobb aktivitást a kutyatartók körében a velük azonos életkorú megkérdezettekkel szemben. A konklúziójuk tehát, hogy a háziállatok ösztönző erejének számottevő hatása van.

De az egészség orvosi szempontból is megmutatkozik, ha háziállat tartásról van szó: „Az ischaemiás szívbetegek körében, legtöbb halállal összefüggésbe hozható rizikótényezők csökkentése és a mentális egészség fenntartásában is már kimutatták a négy lábú kedvencek jelentőségét.” (Vékony et al., 2021, 29p)

6.2 Mentális hatásuk

Beetz, Julius, Turner és Kotrschal 2012-es tanulmányában gyerekeken vizsgálták a házikedvencek hatását. Méréseikkel a háziállat mellett felnövő gyerekek szociális életére fókuszáltak.

Az első vizsgálti kérdésük az volt, hogy a gyermek kivel alakít ki kötődést, ki lesz az általuk „caregiver”-ként emlegetett személy, vagyis a gondozó. Jelen esetben a szülő helyett, a kutyára, vagy más háziállatra jutott ez a szerep. Az egy év körüli gyerekek, akik képesek voltak kötődést kialakítani a kutyával, macskával vagy egyéb házikedvencsel (kötődés alatt azt kell

érteni, hogy neki mondják el, ha valami problémájuk van, mellette kerestek menedéket a gondjaik elől), kimutathatóan kevesebbet beszélnek és sírnak, ahogy nőnek.

Mivel nagyon fiatal korban azt tanulják meg, hogy a házikedvenchez tudnak fordulni, ha stressz éri őket, később nehezebben fordulnak ember társaikhoz, ha problémába ütköznek. Ez a gyerekek 40-50%-át érinti német és amerikai kutatások szerint. (Beetz et al., 2012)

Tehát a gyerekek közel fele – és ez által az emberiség fele, hiszen az előző generációkra is rávetíthető ez a jelenség - érintett a témában. Mivel a stresszkezelésük gyerekként a kiskedvencükkel töltött időt jelentette a háziállatok mellett biztonságban érzik magukat később is. Gyakran könnyebben beszélgetnek el állatokkal, mint emberekkel, és a stressz szintjük (kortizol hormonszinttel, vagyis stressz hormonnal mérve) kimutathatóan magasabb, ha nincsen mellettük a „gondozójuk”, ettől könnyen kialakulhat náluk az úgynevezett szociális stressz, vagyis amikor közösségben kezd el szorongani az illető.

Az érintettek körét nem lehet megváltoztatni, de lehet idomulni a stresszkezelési igényükhöz. A kutyabarát munkahely ezen tanulmány szerint megoldást, vagy legalábbis enyhítő körülményt jelent a munkavállalók számára stressz esetén.

Azonban a háziállathoz való fiatal kori kötődés nem csak negatív hatással jár. Mivel azt tanulják meg, hogy probléma esetén a társaitól való segítségkérés nem járható út, a saját módszerükkel próbálnak megoldani mindent, tehát a kreativitásuk és a probléma megoldó képességük jobb, mint azoknak a személyeknek, akik gyerekként emberi támaszt kerestek a problémák leküzdésére.

A következő vizsgált tanulmányban Kerri E. Rodriguez, Shelby E. McDonald, Samantha M. Brown az ACE-t (Adverse childhood experiences - rossz vagy megrázó gyermekkori élmény) megélt gyerekek körében vizsgálták meg a kutyák, egészen pontosan a kísérő állatok hatását.

Azt tapasztalták, hogy az ACE -vel élő gyerekek között a társállathoz kötődők körében a BCE (benevolent childhood experiences – jóindulatú gyermekkori élmény) is kialakult és csillapította az ACE negatív hatásait nem csak a jóllétre, de az egészségre is tekintettel. A BCE természetesen kialakulhat gondozókkal, szülőkkel, társakkal is.

A tanulmányban kiemelték, hogy bár fajtól függetlenül kialakulhat BCE a társállattal, a kutyáknál különösen erősen érződik a hatás.

Ez a kötődés gyerek és állat között felértékelődik tartósan fennálló, megterhelő időszakban, amikor a gyermeknek megnyugtatóra és biztonságra van szüksége, de emberi forrás nem tudja neki biztosítani. Ilyen például, ha a kiskorú nevelőszülőkhöz kerül és még nem bízik az új nevelőiben, vagy ha a szülők válnak és egyikük sincs olyan lelki állapotban, hogy támasz legyen a gyermek számára, illetve, ha családi konfliktusoknak lesz a szemtanúja, ami lehet a rendszeres vitáktól a családon belüli erőszakig bármi.

A 7-12 éves vizsgált gyerekek között a kutyával, vagy más háziállattal kötődést kialakító résztvevők körében a szorongásos és depressziós PTS szindróma (poszttraumás stressz szindróma) tüneteit enyhébb lefolyásúak.

A kutatásuk feltevése az volt, hogy az ACE-s gyerekek erősebb kötődést alakítanak ki a kutyák iránt, mint azok, akik nem éltek át gyermekkori traumát. Ez a feltevés nem bizonyult valósnak, de azt alátámasztotta, hogy az ACE-t megélt gyerekek könnyebben dolgozzák fel a traumájukat kutyával, mint társállat segítségével nélkül.

A 2010-es években vált elterjedté Németországban, Ausztriában és Svájcban, hogy az általános iskolai tanárok beviszik az óráikra a kutyáikat. Ehhez persze az igazgató és a szülők beleegyezése kell, és hogy ne legyen allergiás gyermek a teremben. A három országban több mint ötszáz (500+) tanár csatlakozott a mozgalomhoz.

A program mérete indokoltá tette a kutyák tantermi hatásának vizsgálatát. Andrea Beetz 2013-as tanulmányban ezen tanulmányok eredményeit írta le.

A kísérlet során a tantermi kutyákat semmilyen módon nem korlátozták. Oda mehettek ahová akartak, vagy csak lefeküdtek a sarokban. A kutyák jelenlétének megnyugtató hatásának evolúciós okát Julius 2013-as tanulmányában fejtette ki részletesebben, azzal együtt, hogy miért nem kell az állatnak közvetlen kontaktusba lépnie az emberrel ahhoz, hogy kifejtsen nyugtató hatását. Arra vezette vissza, hogy az emberben az állatok két igen erős érzelmét váltották ki, vagy félelmet vagy nyugalmat. Az állatok előbb érzik meg a veszélyt, ezért egy nyugodt állat biztosságot sugalló légkört teremt a környezetében lévő emberek számára.

A tanárok a kutyákat külső motivációként használták, mint jutalom. Elsődleges szerepük pedig a nyugalom fenntartása volt.

A kísérlet három hónapon át zajlott, kontroll osztállyal, alsó tagozatos diákok részvételével. Az alaptézis az volt, hogy a kutyás osztályban a tanár-diák kapcsolat, a szociális-

érzelmi és kognitív tanulás fejlettebb lesz, mint a kontroll osztályokban, valamint az általános distressz szint alacsonyabb lesz.

A projekt egyértelműen kimutatta, hogy a kutyás osztály tanulóinak állatok iránt tanúsított empátiája nagy mértékben fejlődött és a diákok jobban be tudtak illeszkedni az osztályba. Ez feltételezi, hogy a korábbi szakirodalom utalásában (Beetz, 2013) említett szociális szorongást kialakító hatása a négy lábúaknak, megfelelően kontrollált körülmények között ellentétes hatást ér el, vagyis közösség formálódva válik a jelenlétük (social-bonding).

A legfontosabb változást a megfigyelés elején agresszívnek titulált tanulók körében érték el a kutyák. A kutyával tanuló osztályban négy ilyen gyereket azonosítottak, akik közül kettőnél jelentős fejlődés mutatkozott az agresszivitásuk csillapodásában és a szociális megnyilvánulásaik terén a negyedéves megfigyelési periódus alatt. A kontroll osztályban az agresszív viselkedést produkáló diákok nem változtak a három hónapos program során.

A program végén kérdőívvel is felmérték a gyerekek által tapasztalt nyílt és rejtett agressziót és a kutyás osztály eredményei meghatározó mértékben jobbak voltak, mint a kontroll osztályban.

Amikor jelen voltak az állatok, kevesebb szóbeli provokáció hangzott el és az oktató felé fordított figyelem is megnőtt.

A stressz okozta fizikai tünetek is látványosan csökkentek, elsősorban azoknál a fiú diákoknál, akiknek gondjuk volt az otthoni kapcsolataikkal.

A kutyával támogatott osztályok részt vettek szociális továbbképzésekben kutyákkal és nélkül, illetve olyan órákon, ahol a kutya jelen volt, de nem érintettek szociális témát. A gyerekek változatlan szociológiai jeleket tanúsítottak és nem volt eltérés az empátiájuk terén sem.

Ugyanezt a kísérletet megismételték az óvodás korosztállyal is. A kutya-asszisztált csoportban a gyerekek alacsonyabb százalékban rontottak feladatvégzés során és jobb emlékezőképességről tanúskodtak, mint a kontroll csoportban, valamint a koncentrációjuk javult az állat jelenlétében.

2012-ben készült egy tanulmány a főiskolások körében. Megállapították, hogy a főiskolás korú lányok jobban kötődnek a kisállatukhoz, ha gyermekkorukban elhanyagolták őket.

Felnőtt korban a párkapcsolaton belüli erőszak is ritkábban fordul elő olyan háztartásokban, ahol van kisállat.

A munkahelyre bevitt kutyák főleg irodai, ülő munkavégzés esetében az egészségre is jótékonyan hatnak. Mivel a kutyákat naponta többször ki kell vinni az épületből, hogy elvégezzék dolgukat, a munkavállalók rá vannak kényszerítve, hogy mozogjanak egy pár percet, ezzel közelebb kerülnek ahhoz az óránkénti 10 perchez, amit a számítógép előtti munkavégzés során minden munkavállalónak ki kéne vennie, ám erre ritkán van példa éles munkahelyi környezetben. Amennyiben pedig a sétáltatás rotációs rendszerrel működik, vagyis mindig más viszi ki a kutyákat sétálni, a közös felelősségérzet hozzájárul a csapat építéshez, fogalmazza meg Khojaste K. a Profession.hu weboldalon publikált cikkében.

Ugyancsak ebben a cikkben olvashatunk arról is, hogy a pár perces kikapcsolódás a kutyákkal pihentetően, frissítően hat az agyra, és így rövidtávon növeli a termelékenységet a munkához való visszatéréskor.

6.3 Kutyabarát munkahelyé válás

Kutyabarátá azok a szálláshelyek, vendéglátóhelyek, üzletek, bevásárlóközpontok, múzeumok és egyéb intézmények válhatnak, amelyek képesek megfelelni a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatalánál elismert és rögzített 2015. 09. 23.-ai 218976-os lajstromszámú védjegy követelményeinek.

A kutyabarát helyek számontartását a kutyabarát.hu weboldal végzi, amit a MateWorks Kft. működtet. Ezen a honlapon lehetséges a kérelmek letöltése a munkahely kutyabarátá nyilvánításához és a MateWorks Kft. számára kell benyújtani az igénylést.

Kutyabarát munkahely lehet minden a 2012. évi I. tv a Munka Törvénykönyvének 45 § (3) általános rendelkezései szerint rendszeres munkavégzésre alkalmas és ilyen céllal használt létesítmény. Működtetheti magánvállalkozó, gazdaságilag, és közigazgatási szervezet. Ezen munkahelyek akkor kaphatják meg a kutyabarát igazolást, ha munkavállalói számára

Kutyabarát munkahely logó

(1. ábra)



forrás: kutyabarát.hu

lehetővé teszi ebeik munkahelyre vitelét és ott tartózkodása során garantálja az állatok biztonságát és kényelmét.

A következőkben azt nézzük meg, milyen feltételeknek kell megfelelnie a környezetnek, hogy kutyabaráttá váljon egy munkahely, és milyen szervezeti változásokra van szükség, hogy működő képes legyen az újítás.

Mindenekelőtt azonban fontos tisztázni, hogy még ha a később leírtaknak meg is felel, bizonyos munkahelyek nem válhatnak kutyabaráttá. Ilyenek az élelmiszer kereskedelmi egységek, a közfürdők és az egészségügyi intézmények.

Amikor megfogom az ötletet a szervezetben, hogy kutyabaráttá váljon, a nulladik lépés a helyszín alkalmasságának felmérése, vagyis, hogy az iroda képes-e befogadni a kutyákat. Az iroda épületének tulajdonosának, képviselőjének vagy üzemeltetőjének írásos engedélyre kell hozzá, aztán lehet megvizsgálni, hogy lesz-e nekik fekvőhely közel a gazdájához, biztonságos-e számukra az iroda, ha nem, akkor azzá lehet-e tenni és az átalakítás milyen költségvonzattal jár, illetve maga a munkavégzés veszélyezteti-e a kutyák testi épségét. Például dolgoznak-e mérgező folyadékkal, elzáratlanul maradhat-e olyan eszközzel, ami megvághatja a kutyát, vagy amit lenyelhet, stb.

Vegyünk például egy autószerelő műhelyt. Jogilag nem tiltja semmi, hogy kutyabaráttá váljon, hiszen nincs benne a három korábban említett munkahely típusban, ami nem lehet kutyabarát. Ám a vegyszeres rongy, amiket tisztítás során használnak a kutya szemében játék lehet és ahogy ráharap a szájába kerül a mérgező anyag. Feldöntheti továbbá az eszközöket, megehet kisebb szerszámokat, csavarokat, és így tovább.

Ez persze nem azt jelenti, hogy ne válhatna a műhely is kutyabaráttá. Amennyiben meg tudják oldani, hogy a kutya elkerített területen tartózkodjon és megfelelnek a többi feltételnek, ők is megkaphatják a kutyabarát tanúsítványt.

Az iroda átalakításánál figyelni kell a konnektorok elzárására és hogy a vezetékekhez ne férjen hozzá, mert elrágva nem csak áramszünetet okozhat egy gépen vagy az épületben, de a kutyát megcsapó áram végezhet az állattal.

Zárható szemetesekre kell cserélni az addig nyitott tetejűeket és a tároló szekrényekre ajtót szerelni.

A kutyabarát munkahely tanúsítvány megszerzéséhez az alábbi pontoknak kell még megfelelni a fent említetteken túl:

- „A vállalatnak rendelkeznie kell az ÁNTSZ aktuális jogszabályainak megfelelően, külön erre a célra kijelölt takarítóeszközökkel, valamint egy megbízott, takarításra képzett szakemberrel, aki esetlegesen a kutya utáni megfelelő és higiénikus feltakarítást képes elvégezni
 - A kutya – amennyiben a vállalat másként nem rendelkezik - nem léphet be szerver helyiségbe és gazdasági területre.
 - Szükséges itató és etetőedény kihelyezése, friss víz biztosítása a kutya számára
 - Vállalat a munkavállalók kutyájának chipszámát és érvényes oltását első alkalommal kötelező érvénnyel és évente legalább további egy alkalommal ellenőrzi (erről akár dokumentációt készít)” (Máté at al., 2016, 9p)

Olvashatjuk Máté és Smidt 2016-os kutyabarát tanúsítvány kiérdekléséhez szükséges szabályzatában.

A következő lépés – még a fizikai átalakítás előtt, de az állapot felmérés után – az igény felmérés. Elsősorban az a kérdés, hogy van-e allergiás, illetve kutyáktól féltő tagja az irodának. Az ő véleményük kell döntő legyen az ügyben. Ha találunk ilyen munkavállalót, akkor sem kell azonnal eldobni a projektet, hiszen az allergiás mondhatja, hogy allergia gyógyszer támogatást szeretne kérni, de ő is örülne a négylábúak jelenlétének, és a traumatizált munkatárs is nyilatkozhat úgy, hogy bizonyos feltételek mellett nem fészélyeznék a kutyák. Ekkor mindenféle képen értessük meg a későbbiekben kutyát behozó munkatársakkal, hogy a feltételeket betartani képes kutya-gazda párosokra értendő a kutyabarátság, illetve, ne mi ajánljuk fel, hogy szigorított feltételek mellett jöjjenek a kutyák, mert a traumát átélt személy így akkor is beleegyezhet, ha rossz hatással lesz a pszichéjére. Számítsunk arra is, hogy gyakoribb takarításra lesz szükség.

Ha zöld utat kap a projekt és elkészült az iroda átalakítása, még mindig nem a kutyák behozatala jön. A következő pont ugyanis a szabályozás.

Meg kell szabni a kutyák behozatalának feltételeit, amit köthetnek szobatisztasághoz, képzettséghez, mérethez stb. és a viselkedési protokolt a munkavállalók részéről.

Szabályozható a kutyák játszó területe és ideje, a nap közbeni ürítési célzatú séták munkaidő elszámolása, a viselkedés más kutyájával szemben és az egy nap behozható kutyák száma – ez utóbbi követésére érdemes naptárt kialakítani. Érdeemes kimondani azt is, hogy a kutyákat csak és kizárólag a gazdája etetheti, nyilatkozta Somodi Boglárka az ACG, a 2017 év

irodája, az év kutyabarát irodája nyertes cég HR-ese. Ők vezették be, hogy a meetingek alatt van egy úgynevezett babysitter szerepbe bújó tagja is a csapatnak, aki azokra a kutyákra figyel, akiknek a gazdája a megbeszélésen tartózkodik. Ezt az embert a gazdi kéri fel még a meeting előtt az alapján, hogy a kutyája kire hallgat a legjobban rajta kívül, vagy hogy kinek a felelősség tudatában bízik a legjobban. Ez a megbízásos rendszer csapatépítő jellegű is, hiszen erősíti a bizalmat a munkavállalók között.

Egységes szabályt kell hozni a szájkosár és póráz használatára. Ez jelentheti azt, hogy csak bizonyos körülmények meglétekor, vagy kijelölt helyeken kötelező egyik másik használata. Például a lépcsőházban kötelező mindkettő, de az előtérben már csak a póráz a munkaterületen már egyik sem. A lépcsőházi feltételek csak szigorúbbak lehetnek, mint az épület egészére értendő kötelező szabályok.

A szabályzatot egyértelműen és homogéne - egyforma módon - kell a munkavállalók felé kikommunikálni.

A kutyabarát munkahely tanúsítvány a szabályozás terén az alábbi tételeket teszi kötelezővé a tanúsítvány megszerzéséhez a fent említetteken túl:

- „Fel kell hívni a látogató figyelmét, hogy a kutyának érvényes veszettségi oltással kell rendelkeznie, és ezt kérés esetén a kutya vezetőjének tudnia kell igazolni” (Máté et al., 2021, 9p) ezt a vállalatnak az első alkalommal kötelező ellenőriznie (chipszám és oltási könyv átvizsgálásával)
- „Az egység csak egészséges, szobatiszta kutyával, nem tüzelő szukával látogatható.
- Továbbá fel kell hívni a látogató figyelmét, hogy károkozás esetén az anyagi felelősség a kutya vezetőjét terheli.” (Máté et al., 2016 9p)

Minimum megfogalmazott követelmények:

„Jól látható, egyértelmű tájékoztatást kell elhelyezni a bejáratnál a vállalat kutyabarát mivoltáról, valamint az engedélyezett kutyák számáról és méretéről, melyről érkezéskor szóbeli tájékoztatást is kap a belépő.

Házirendet úgy kell kialakítani, hogy a kutyás munkavállalók jelenlétükkel a nem kutyás munkavállalókat ne zavarják.” (Máté et al., 2021. 9p)

A Purina Petcare cég készített felmérést 2017-ben, amelynek a témája a dolgozók igénye arra, hogy bevigyék társállataikat a munkahelyükre. A vizsgálataik során a válaszadók 68%-a vette volna igénybe a lehetőséget. Sokan még a cégtől kapott járművek és étkezési utalványoknál is értékesebb juttatásnak vélték.

„Mivel mi magunk is nap mint nap tapasztaljuk ennek előnyeit, pozitívumait, így nem nehéz kampányolnunk az arra alkalmas irodák, munkahelyek kutyabaráttá tétele mellett, és segíteni tanácsainkkal a leendő kutyabarát munkahelyeket. Alapvetően munkáltatói, vezetői döntés, hogy egy munkahely kutyabarát-e. Persze ez alól is vannak kivételek, hiszen például élelmiszerbolt, közfürdő, egészségügyi intézmény nem lehet kutyabarát, a jelenlegi közegészségügyi szabályok szerint. Így, az ilyen munkahelyek egyértelműen kiesnek a kutyabarát munkahelyek köréből.”

Mondta interjúja során Dr. Sziládi-Kovács Hajnalka.

Figyelemmel kell lenni arra is, hogy nem minden kutya egyformán szocializált. Somodi Boglárka interjúja során kifejtette, hogy a kevésbé szociális kutyákra ugyanúgy kellett gondolniuk, mint azokra, akik teketóriázás nélkül odamennek bárkihez. Ezeknek a kutyusoknak a gazdáit kevésbé forgalmas helyre ültették, kutyáik mellettük kaptak helyet, hogy nyugodt környezetben tudjanak heverészni, amíg tart a munkaidő.

Ha a belső szabályozásról megállapodtak a cégen belül, a MateWorks Kft. irányába benyújtott minősítő kérelem után a Kft. Bíráló Bizottsága helyszíni látogatást szervez. Amennyiben nem felel meg a munkahely a kutyabarátság követelményeinek, erről írásos értesítést küldenek egy listával együtt, ami tartalmazza a hiányosságokat és hibákat. Ezen mulasztások orvoslása esetén lehetőség van újbóli vizsgálat kérelmezésére.

Pozitív döntés esetén a munkahely jogosulttá válik a kutyabarát védjegy használatára. Határozott idejű szerződést kötnek a védjegy használatára, amely az Európai unió egész területén elfogadott tanúsítvány. A munkahely ezek után felkerül a kutyabaratar.hu weboldalra.

A védjegy használatának megszűnési esetei közt szerepel az önkéntes visszalépés a munkahely részéről, vagy, ha a Bíráló Bizottság visszavonja a döntését. Utóbbi csak meghatározott esetekben fordulhat elő. Ilyen, ha a védjegyzett munkahely megtagadja az ellenőrző látogatásokat, továbbá, ha a revizor olyan eltéréseket talál a felülvizsgálat során, ami nem felel meg az elvárásoknak a tanúsítvány birtoklási jogához.

A védjegy használatának költsége minősítési kategóriánként változik.

A védjegy kategóriái: Szálláshely, Vendéglátóhely, Üzlet, Bevásárlóközpont, Fürdőhely, Közintézmény, Település, Munkahely.

Össességében elmondható, hogy a szakirodalom alapján a kutyák nincsenek hatással a motivációra vagy a hosszútávú teljesítményre. Sokkal inkább stresszcsökkentő a szerepük és csapatépítő jellegű a jelenlétük.

7. Kutatás

A kutatást két kérdőív segítségével végeztem el. Az elsőszámú kérdőív kifejezetten kutyabarát cégekhez jutott el. Tekintettel a korlátozott terjesztési lehetőségekre a kitöltési szám is alacsony lett, összesen 27 kutyabarát helyen dolgozó személy töltötte ki.

Számos helyről érkezett visszajelzés, miszerint, habár kutyabarátok, el kell utasítsák a megkeresésemet, mivel a vállalati kultúrájukba beleépült, hogy nem vesznek részt külső felméréseken, mert túl sokszor keresték meg őket hasonló kéréssel, ezért egységesen elutasítják mindet. Illetve, több olyan visszajelzést kaptam, hogy bár megkapták a kutyabarát minősítést, a dolgozóik nem hozhatják be a kiskedvenceiket, csupán fogadják az ebekkel érkező ügyfeleket.

A második kérdőív egy közvélemény kutatás volt. Ezt interneten keresztül terjesztettem és 79 fő töltötte ki. Ennek a kérdőívnek a célja az volt, hogy felmérje az emberek igényét a kutyabarát munkahelyekre és összehasonlítási alapot adjon a kutyabarát helyen dolgozók válaszaihoz.

Egyik esetben sem volt kötelező a részvétel. A kérdőívek anonimak voltak és bármikor megszakíthatóak.

A kutatás során két hipotézishez kerestem alátámasztást vagy cáfolatot.

Első hipotézis: A kutyabarát munkahelyen dolgozók lojálisabbak a munkahelyükhöz, és legalább tizenöt százalékkal alacsonyabb distresszt jeleznek vissza, mint azok, akik nem kutyabarát munkahelyen dolgoznak.

Második hipotézis: A nem kutyabarát helyen dolgozó szellemi munkások legalább 67 százaléka (kétharmada) támogatná, hogy a munkahelye kutyabaráttá váljon.

A demográfiai adatok elemzéséhez tisztázandó két fogalom: a szellemi és fizikai munkaerő.

Szellemi munkavégzésnek minősül minden külső információ halmoz begyűjtését követő feldolgozó tevékenység, valamint az ezt követő döntés hozatal arról, milyen lépéseket tegyenek a továbbiakban a cég vezetői és alkalmazottai.

Fizikai munkavégzésnek számít minden munkafolyamat, amely testi erőt kíván és akár jelentős energiaigénye is lehet.

7.1 Első kérdőív eredményei

A kutyabarát munkahelyekre elküldött kérdőívre adott válaszok demográfiai adatai alapján a következőket mondhatjuk el a kitöltésben részt vett személyekről:

A kérdőívet 19 női, 6 férfi és 2 egyéb nemű (LGBTQ+) munkavállaló töltötte ki. Koruk tekintetében nagyjából egyenlő arányban volt közöttük X (8 fő), Y (9fő) és Z (10 fő) generációsok.

Mindegyik munkavállaló szellemi alkalmazott és beosztásukat tekintve gyakornoktól felső vezetőig vegyesen töltötték ki (1 gyakornok, 18 beosztott, 2 középvezető, 1 vezető, 3 felsővezető / igazgató / tulajdonos, 2 egyéni vállalkozó).

A kutyabarát munkahelyen dolgozók demográfiai megoszlása

	Generáció	Gyakornok	Beosztott	Középvezető	Vezető	Felsővezető, stb.	Egyéni vállalkozó
Nő	X		4		1	3	
	Y		3	1			
	Z	1	6				
Férfi	X						
	Y		3				
	Z		2	1			
LGBTQ+	X						
	Y						2
	Z						

Táblázat 1.

Az alábbi táblázatban látható a nemek, generációk és beosztások együttes megoszlása.

További 9 fő a második kérdőívben, vagyis a szabadterjesztésű kontroll kérdőívben kutyabarátnak jelölte meg a munkahelyét, így az ő válaszaikat ebbe a csoportba számítottam bele. Demográfiai adataikat illetőleg 8 nő és 1 férfi töltötte ki. Ketten fizikai dolgozók. A szellemi dolgozók között 3 beosztott, 1 középvezető, 1 vezető, 1 felsővezető / igazgató / tulajdonos, 1 egyéni vállalkozó. Mivel az általuk kitöltött kérdőív más szemszögből közelítette meg a kérdéskört és az anonimitás miatt utólag nem tudtam felkeresni őket a kutyabarát munkahelyen dolgozóknak szóló kérdőívvel, ezért válaszaikat korlátozott mértékben tudtam hasznosítani.

A kutyák tekintetében 15 fő nyilatkozott úgy a kutyabarát munkahelyekre elküldött kérdőívben, hogy van kutyája. Ebből 11 munkavállaló (73,33%) viszi be a társállatát a munkahelyére. További 8 főnek van kutyája a második kérdőívből itt figyelembe vett kitöltők közül. Az ő munkába járási szokásaikról nincs információ.

A kutyák bevitelének korlátozásánál az elméleti háttér vizsgálatokor kiderült, hogy mérethez és képzettséghez is lehet kötni az engedélyt. (Máté et al., 2016) A kérdőívben ezért felmértem ezeknek a tényezőknek a változatosságát. Méretben kistestűtől (0-6 kg) nagytestű (>30 kg) ebig előfordulnak munkába járó kutyák. Mivel a kérdés célja az volt, hogy az előfordulásuk változatosságát mérjem fel, erről a tényezőről nem született számszerűsíthető adat, ugyanis a dolgozóknak nem kellett beírnia mennyi kutyája van az adott méret kategóriában, csak arra volt lehetőségük, hogy több méretkategóriát is megjelöljenek. A képzettség tekintetében már sokkal egyoldalúbb eredmény született és meglepő módon a képzetlen irányba. A legmagasabb képzettségi szint az alapfok volt és többségük képzetlen kutya volt.

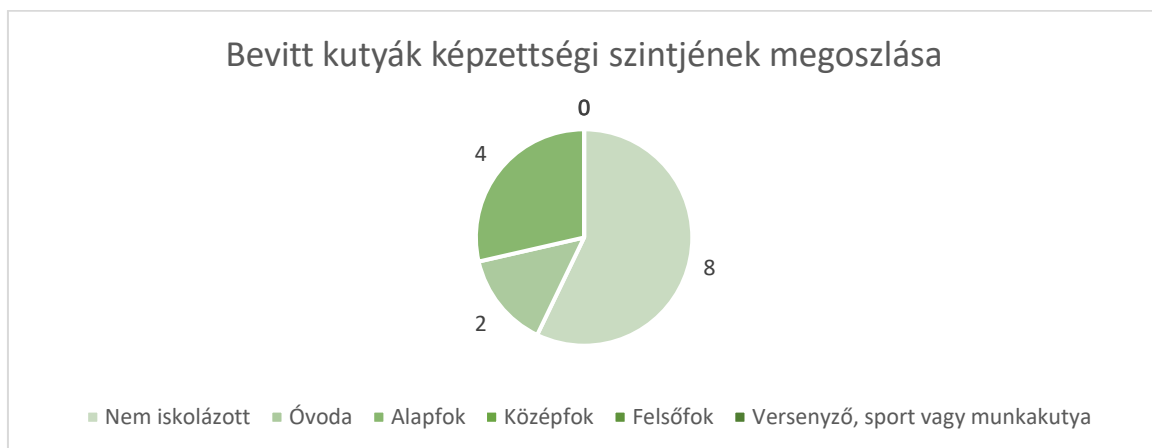
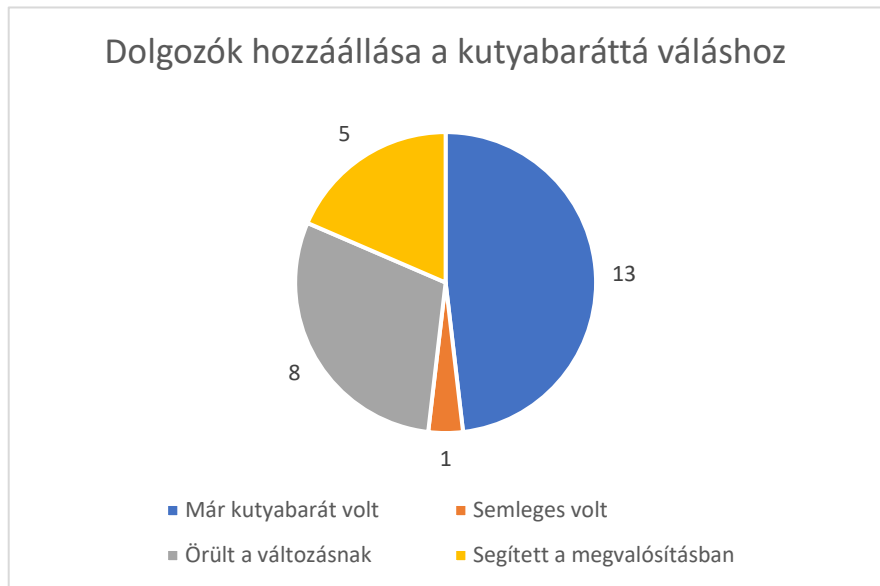


Diagramm 1.

A bevitt kutyák és a home officet használó gazdik alakulása a következő képpen néz ki:

6 fő (40%) viszi be a kutyáját heti pár napos home office mellett. 5 fő (33,33%) viszi be a kutyáját úgy, hogy nincs otthoni munkavégzésre lehetősége. 4 kutyatartónak (26,67%) van lehetősége home officira és nem viszi be a kutyáját a munkahelyére.

Arra is választ kellett adniuk, hogy hogyan reagáltak a munkahely kutyabaráttá válására. 13 fő akkor érkezett, amikor a munkahely már kutyabarát volt, 8 kitöltő örült annak, hogy kutyabaráttá válik a munkahelye, 5 fő



segített megvalósítani, illetve kezdeményezte a megvalósítást

Diagramm 2.

(pozíciójuk tekintetében gyakornok és felső vezető egyaránt részt vett a folyamatban) és 1 fő volt semleges. A kérdőívben lehetőség volt „Elleneztem” válasszal felelni, erre azonban nem érkezett válasz. Feltételezhető, hogy aki ellenezte a változást, már nem dolgozik a munkahelyeken, így ez esetben az eredmény torzítana, ha figyelembe vennénk, mint választható lehetőség.

A résztvevőknek nyilatkozniuk kellett arról is, hogy javult-e a munkába járási kedvük, amióta kutyabaráttá vált a munkahely. Válasz lehetőségeik között a Javult, a Nem változott és a Romlott volt. Az utolsót senki nem jelölte válasznak.

A „Nem változott” kategóriát összesen 16 személy választotta (59,26%), megoszlásuk szerint 7 fő (43,75%) már akkor érkezett, amikor kutyabarát volt a munkahely, 7 fő (43,75%) örült a változásnak, de nem változott a munkába járási kedve, 1 fő (6,25%) segített a munkahely kutyabaráttá változtatásában, 1 fő (6,25%) pedig se nem támogatta se nem ellenezte a kutyabaráttá alakulást.

Annál a 11 főnél, ahol javult a munkába járási kedv 6 fő (54,55%) érkezett akkor, amikor már kutyabarát volt a munkahely, 1 fő (9,1%) támogatta a változást, és 4 személy (36,36%) segítette a kutyabaráttá alakulást.

A kutyabarát munkahelyen dolgozók munkába járási szokása

	Nem változott	Javult
Már kutyabarát volt, amikor csatlakozott	7	6
Örült a változásnak	7	1
Segített a bevezetésben	1	4
Semleges volt	1	0
Összesen:	16	11

Táblázat 2.

A kutyák simogatása, illetve a hozzájuk való beszéd és az érzékelt distressz közötti összefüggés alapján azok, akik mindig az ebekhez fordulnak, ha stresszesnek érzik magukat (9 fő), 1, 33-as stressz átlagot jeleztek vissza (a skálát lásd: A két kérdőív összehasonlítása fejezetben). Akik gyakran, de nem mindig választják ezt a leküzdési módot (14 fő) átlagosan 3-asra értékelték a stressz szintjüket a munkahelyen, és végül az a 4 fő, aki ritkán fordul a kisállatokhoz segítségért összességében 1-esre értékelte az általuk tapasztalt stressz szintet.

Miután két választ kizártam értelmezhetetlen formátumuk miatt, mint torzító elem arra a kérdésre, hogy átlagosan mennyi időt töltenek a munkaidejükből egy nap kutyázással a munkavállalók, kijött, hogy átlagosan 22 percet (21,76 perc) töltenek a munkavállalók a munkaidejükből a bevitt kisállatokkal. Itt a 0 perctől az 1 óráig terjedő skálán érkeztek vegyesen válaszok. Ezt a kérdést azért tartottam fontosnak, mert a kiesett munkaidő a cég oldaláról költségként tükröződhet, ezért fontos tudni átlagosan napi hány perc kiesett munkaidővel érdemes számolni.

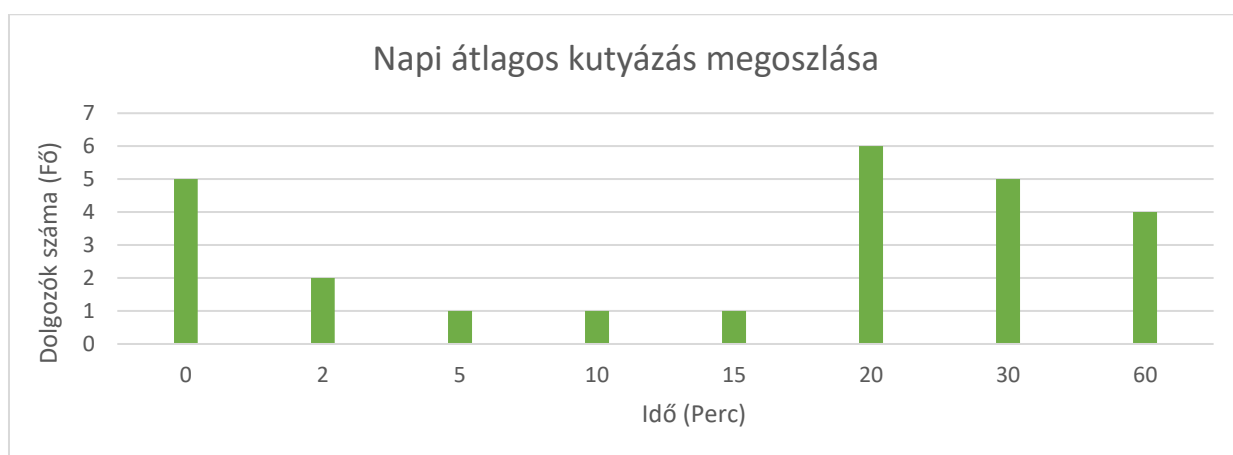


Diagramm 3.

Azért, hogy besorolhassuk a kutyabarátságot, mint juttatást, a kitöltők azt a kérdést kapták, hogy ha minden szempontból ugyanolyan munkahelyen kellene dolgozniuk, mint a jelenlegi helyük, de az nem lenne kutyabarát, milyen plusz ellentételezés felkínálása esetén döntenének a munkahely váltás mellett.

„Képzeld el, hogy felhívnak egy állásajánlattal. Az új hely minden szempontból ugyanolyan, mint a jelenlegi munkahelyed, de nem kutyabarát. Mely szempontok adnának elég okot arra, hogy mégis válts? (Egyszerre csak egy tényezőt vedd figyelembe)” (Idézet a saját készítésű kérdőívből)

Minden kategóriában külön-külön meg tudták jelölni, hogy váltanának-e, vagy ilyen feltételek mellett maradnának.

Az első 10%-kal magasabb fizetés ígérete esetén vizsgálta a váltási szándékot. 15 ember válaszolt úgy, hogy emiatt nem váltana (55,56%). Közülük 9 beosztott, 2 egyéni vállalkozó, 1 középvezető, 1 vezető, 2 felsővezető. 12-en pedig váltanának. 1 gyakornok, 9 beosztott, 1 középvezető és 1 felsővezető.

A céges autó, vagy ha már van, akkor jobb minőségű, esetleg márkásabb vállalati finanszírozású gépjármű miatt 7 ember váltana a 27-ből (25,93%). Többségük beosztott és felsővezető.

Külföldi kiküldetésért 17 dolgozó nem váltana (62,96%). Itt is a beosztottak alkotják a váltani szándékozók zömét.

Több képzési lehetőségnél is a beosztottak közül válaszoltak a legtöbben úgy, hogy elhagynák jelenlegi munkahelyüket a lehetőségért. Itt viszont már inkább a vezetőknél jelentkezett hasonló hajlam. Összesen 19 fő (70,37%) maradna ezzel a juttatással szemben.

Gyorsabb előre jutási lehetőséget kínáló cégnél a vezetői és felső vezetői szint már nem hagyná el a munkahelyét. A középvezetők és alatta lévő beosztású munkavállalókból pedig összesen 9 fő (33,33%) váltana a 15-höz képest, akik maradnának.

Az élet- és/vagy nyugdíjbiztosítás tűnt az egyik legkevésbé vonzó ajánlatnak. 27 főből mindösszesen hárman mennének el (11,11%).

Az egyetlen tétel, ahol a kínált juttatás miatt váltó személyek száma meghaladta a maradni kívánókat, az a többszöri bónusz kifizetés. 16 fő (59,26%) váltana miatta, és vegyesen érinti a beosztásokat.

A legkevésbé közkedvelt juttatásnak a gyermekfelügyelet tűnik, tekintve, hogy mindösszesen 1 fő választotta (3,7%).

Végül az extra szabadnapokért – a kérdőívben 3 plusz nap szerepelt – ismételten 9 fő (33,33%) hagyná ott a kutyabarát munkahelyet.

Munkahely váltási szándék ellentételezési formáinként

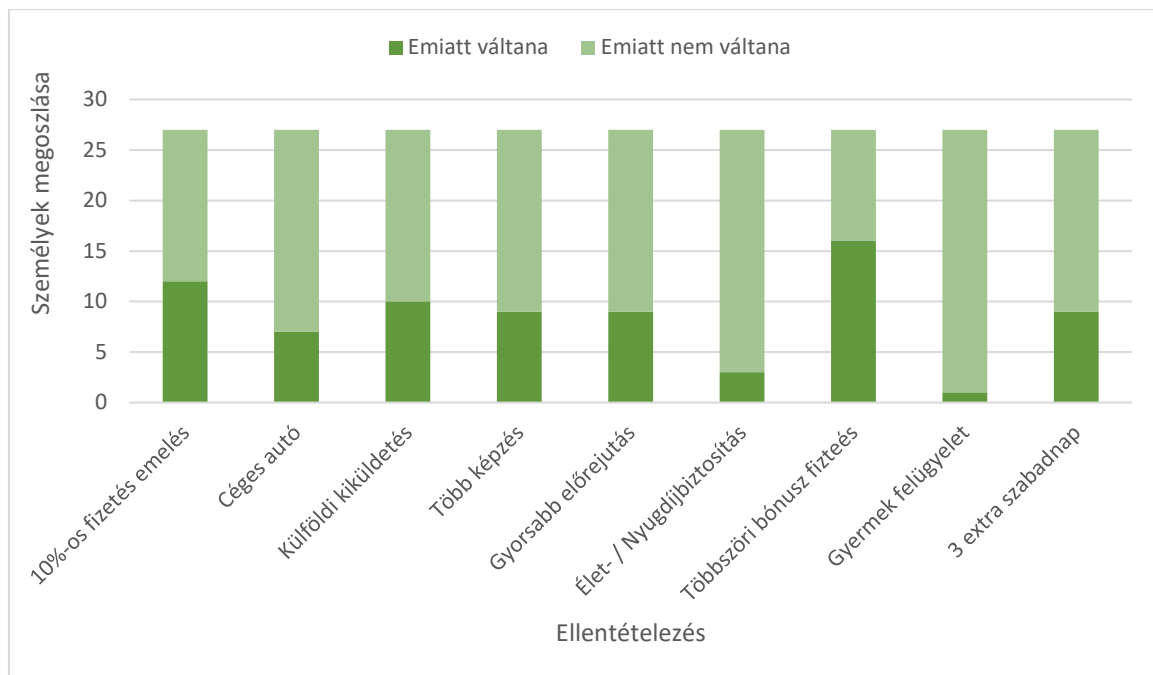


Diagramm 4.

Összesen 76-szor választották a váltási lehetőséget, a 167 maradással szemben. Csak a kutyatartók tekintetében ez 36 a 99-hez, azaz 2,75-szöröse a maradást választók száma azoknak, azokkal szemben, akik elmennének. Kutyát nem tartók között 40 a 68-hoz az arány, ami 1,7-szerese. Utóbbinál bár lényegesen kisebb az eltérés, továbbra is elmondható, hogy a kutyabarátság egy erős lojalitást támogató ellentételezési forma.

Mivel a juttatások többségénél a számok hasonlóan alakultak, ezért azoknak a válaszadóknak, akik többször is váltottak volna, alaposabban megvizsgáltam a többi választás összefüggést keresve. A kilenc juttatás típusból legalább hatnál váltók összesen 4-en voltak. Mindegyikük beosztott, kevés home office-szal, vagy otthoni munkavégzési lehetőség nélkül. 3 közülük Z generációs, akik 5-6 között értékelték az elkötelezettségüket jelenlegi munkaadójuk iránt (Lásd „A két kérdőív összehasonlítása” fejezetben). 75%-uk nem tart kutyát és viszonylag magasra, 3,5-re értékelték az általuk érzékelt stresszt (Lásd „A két kérdőív összehasonlítása” fejezetben) és ilyenkor gyakran fordulnak az állatokhoz megnyugtatóért.

Többségében akkor jöttek, amikor már kutyabarát volt a munkahelyük. Ez alapján a magas stressz érzetű, kutyát nem tartó Z generációs beosztottak számára jelent kevésbé hatásos megtartó erőt a kutyabarátság.

Az ellenkező esetben, amikor semelyik juttatásért nem kívántak munkahelyet váltani nem rajzolódnak ki összefüggések. A válaszadók igen széles körben értékelték minden vizsgált tényezőt (születési idő, beosztás, állattartás és kutyázási szokások, stressz szint, elköteleződés). Szám szerint nyolcan nem mondanának le a kutyabarát munkahelyükről, egyik korábban felsorolt ellentételezési formáért sem.

Bevitt kutyák gazdáinak demográfiai adatai

			Beosztott	Vezető	Felsővezető, stb.	Egyéni vállalkozó
Nő	X generáció	Heti pár nap home office	2			
		Nincs home office		1	1	
	Z generáció	Nincs home office	1			
Férfi	Y generáció	Heti pár nap home office	1			
LGBTQ+	Y generációs	Minden nap home office				1
		Nincs home office				1

Táblázat 3.

A bevitt kutyák gazdáitól azt is megkérdeztem, hogy miért viszik be a kutyáikat a munkahelyükre. Erre a kérdésre nem volt kötelező válaszolniuk.

Nyolc esetben indokolták azzal, hogy nem szeretnék egyedül hagyni a kutyát. Ennek okai között szerepelt az, hogy a Covid vírus alatt szinte állandóan a háziállatuk mellett voltak és az elszokott az egyedüllétől. Bizonyos kutyák esetében az unalom, ami az egyedülléttel jár és egy esetben a kutya egészségi állapota indokolta, hogy a gazdája minden nap beviszi.

A felügyelési szándéktól eltérő okok közt szerepelt, hogy így a kutya megismerkedett a tömegközlekedéssel és hozzászoktatták a járművön utazáshoz. Egy esetben a munkába járás

ideje alatti oda-vissza sétálás is szerepelt az indoklásban. Emellett szintén egy esetben volt példa arra, hogy egy gazdi a kutyával töltött értékes időt is megemlítette.

7.2 Második kérdőív eredményei

A kérdőívet 70 érvényes kitöltéssel lehet kezelni, miután a 9 kutyabarát helyen dolgozó kitöltőt leszűrtük belőle. A demográfiai adatok pedig a következők: 52 nő és 18 férfi töltötte ki, senki nem nyilatkozott magáról más neműként. 14 X, 14 Y és 42 Z generációs születésű kitöltés érkezett. 49 szellemi alkalmazott, 2 fizikai, 2 jelenleg alkalmazáson kívül álló és 17 tanuló van közöttük.

Közülük 20 gyakornok, 21 beosztott, 7 középvezető, 3 vezető, 7 egyéni vállalkozó vett részt a kutatásban. Nem volt felsővezető a kitöltők között.

A közvélemény kutatás egyik kérdése az volt, hogy dolgozna-e kutyabarát munkahelyen, függetlenül attól, hogy a munkahelye alkalmas-e erre. 56 fő válaszolt igennel (80%), 14-en pedig nemmel. Ebben benne vannak azok is, akik allergiásak a kutyákra és azért nem szeretnék kutyabarát helyen dolgozni, illetve azok, akik félnek az ebektől. Mivel a kérdés igényfelmérő jellegű volt nem kellett megadniuk az okát, hogy miért válaszoltak nemmel.

A kontroll csoport véleménye a kutyabarát munkahelyekről

A
 kitöltők közül
 42-en
 kutyatartók
 (60%), közülük
 mindössze 7-en
 (9,52%) nem
 dolgoznának
 kutyabarát
 munkahelyen,
 vagyis a kitöltők
 50%-a olyan

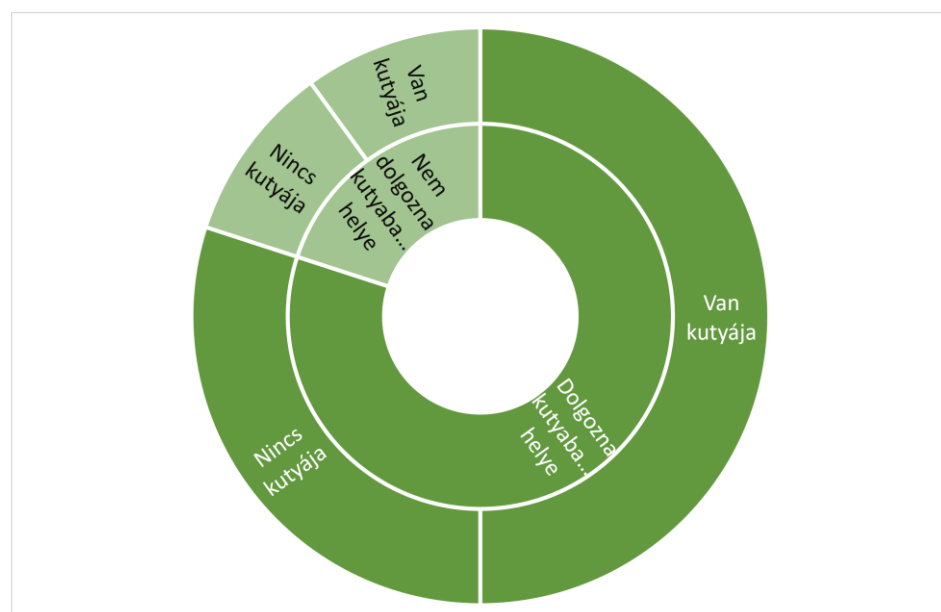


Diagramm 5.

kutyatartó, aki érdeklődne a kutyabarát munkahely lehetősége iránt. A kutyát nem tartó 28 főből 21-en (75%) viszont szívesen dolgoznának kutyabarát munkahelyen.

Az összefüggés vizsgálatára, hogy kik támogatnák a kutyabarát munkahelyen való elhelyezkedésüket, a Cramer-féle asszociációs együtthatóval néztem meg, hogy mennyire szoros a kapcsolat a választott másik tényezővel. Vagyis, hogy ha nem létezne másik tényező, önmagában befolyásolná-e a kutyabarátság támogatottságát.

Először is a számomra legnyilvánvalóbbnak tűnő tényezőt néztem meg, ez pedig, hogy van-e kutyája.

$$C = \sqrt{\frac{0,729167}{70 \cdot 2}} = 0,072169$$

Ahol a 0,729167 a Khí-négyzet értéke. A 70, a kitöltők elemszáma. A 2 pedig a minimum oszlop / sor érték, ez esetben a választási lehetőségek száma arra a kérdésre, hogy szeretne-e kutyabarát munkahelyen dolgozni, levonva belőle azt a választ, amelyik a „Már ott dolgozok” lehetőséget kínálta.

Tehát a kapcsolat a kutyatartás és a kutyabarát munkahelyen való munkavégzési hajlandóság között minimális.

Megnézhetjük a beosztással való kapcsolatát. Ez esetben a számítás a következő képpen néz ki:

$$C = \sqrt{\frac{2,60416667}{70 \cdot 2}} = 0,136386181$$

Itt a sztochasztikus kapcsolat valamennyivel erősebb, de nem számot tevő. A kapcsolatuk továbbra is minimális.

Végül, a generációs összefüggéseket néztem még meg:

$$C = \sqrt{\frac{0,059524}{70 \cdot 2}} = 0,02062$$

Ez azt jelenti, hogy egyik vizsgált szempont sem meghatározó a kérdésben önmagában nézve.

A résztvevők arra a kérdésre, hogy támogatnák-e, hogy kutyabaráttá váljon a munkahelyük 57 igen és 13 nemmel válaszoltak. Csak a szellemi alkalmazottakra vetítve a 49 főből 7 nem támogatná a változást, vagyis a szellemi alkalmazottak 85,71%-a szívesen venné, ha a munkahelye kutyabaráttá alakulna. A válaszok nem egyeznek meg személyenként azzal a válasszal, amit arra adtak, hogy dolgoznának-e kutyabarát munkahelyen.

Az eltérés egyik módja, hogy nem dolgoznának kutyabarát helyen, de támogatnák, hogy a jelenlegi helyük azzá váljon. Azaz, nem váltanának munkahelyet ezért, de a jelenlegi munkahelyükön szívesen látnák a négylábúakat. Ezt támasztja alá, hogy a négy személy, aki ebben a változatban felelt a kérdésekre átlagosan 4,75-ös elkötelezettségi szintre értékelte a hűségét a jelenlegi munkahelye iránt. (Az elkötelezettség mérésének kifejtését lásd.: A két kérdőív összehasonlítása fejezetben)

A másik verzió, ha dolgoznának kutyabarát munkahelyen, de nem támogatják a kutyabaráttá válását a jelenlegi munkahelyüknek. Ekkor valószínűsíthető, hogy a munkakörnyezet nem alkalmas a kutyák számára. Ezt a kombinációt hárman választották.

Az eltérések okának kérdésében további kutatásra lenne szükség.

A kutyatartók megoszlása terén a következőképpen alakul a támogatottsága a kutyabaráttá alakulásnak:

A kutyabarát munkahellyé alakulás támogatottságát vizsgálhatjuk demográfiai szempontból is. Először nézzük meg a generációs különbségeket. Azt láthatjuk, hogy az X generációból részt vevő 14 főből 13 támogatná, azaz a 1961 és 1981 közt születettek 92,86%-a örülne, ha kutyabaráttá válna a munkahelye.

A 14 Y generációs kitöltőből (1982-1995 között születettek) 11 résztvevője (78,57%) támogatná, míg 3 (21,43%) nem támogatná, hogy a munkahelye kutyabaráttá váljon.

Végül az utolsó generáció, amiből érkezett válasz a Z generáció, vagyis az 1996-2010 között születettek közül 33 fő (78,57%) támogatja, 9 fő (21,42%) nem támogatja.

A beosztás szerinti támogatottsága a változásnak nagyjából minden szinten nagyjából 3:1 arányú.

Kontroll kérdőívet kitöltők demográfiai adatai

	Generáció	Gyakor- nok	Beosztott	Középvezető	Vezető	Felsőve- zető, stb.	Egyéni vállalkozó	Nem dolgozik
Nő	X		6	3	1	3		
	Y		2	1			6	
	Z	16	8					8

Férfi	X		1	1	1		1	
	Y		2	2	1			
	Z	4	2					4

Táblázat 4.

A munkakör típusát tekintve is megvizsgálhatjuk a jelenséget. Az látszik, hogy a jelenleg még tanulók közül 76,47% szeretne a jövőben kutyabarát helyen dolgozni. A szellemi alkalmazottak közül pedig 85,71%. Ez magasabb, mint a Purina Petcare által végzett kutatás eredménye.

A fizikai munkaerő és a jelenleg nem alkalmazott kitöltők száma túl alacsony az értelmezéshez (2-2 fő).

Az elkötelezettség szint (Lásd „A két kérdőív összehasonlítása” fejezetben) súlyozott átlaga a támogatók és nem-támogatók körében nem mutat jelentős eltéréseket 4,37 és 4,69.

Ugyanezt megnézve a stressz szempontjából már láthatunk eltérést a két vélemény között. Azok a munkavállalók, akik támogatják a kutyabarátá válást 3,28-as súlyozott átlagot értek el a stressz szintjükkel (Lásd „A két kérdőív összehasonlítása” fejezetben), míg azok, akik nem kívánják a négylábúakat a munkahelyükön látni 2,38-at.

Tehát a támogatottság inkább a megélt stressztől függ, mint a munkahely iránti elkötelezettségtől. Ez alapján feltételezhetjük, hogy az emberek tisztában vannak, vagy legalábbis érzik, hogy a kiskedvenceik jótékony hatással vannak a stressz szintjükre.

Generációs megoszlása szerint az Y és Z generációk 2:1-hez arányban támogatnák, míg az X generációsok 13:1-hez.

7.3 A két kérdőív összehasonlítása

A kérdőívekben voltak megegyező kérdések. A demográfiai adatok felmérésén túl a stressz mértékét és az elköteleződésüket is megkérdeztem mindkét csoporttól.

Ezekben a kérdésekben az a kilenc fő, akik a kontroll kérdőívet töltötték ki, de kutyabarát helyen dolgoznak, a kutyabarát helyen dolgozók válaszaiban lettek beleszámítva, így 36 fővel folytatódik a kiértékelésük.

7.3.1 Stressz felmérése

A kérdőívek kitöltése során az alanyok 0-tól 5-ig terjedő Likert-skálán értékelték az általuk a munkahelyükön érzékelt distressz szintjét. A 0 az „Egyáltalán nem stresszes”, az 5 pedig a „Nagyon stresszes” volt. A skála azért páros fokozatú, hogy elkerüljem a semleges válaszadási lehetőséget.

A felmérésből kiderül, hogy a stresszt pozíciótól függetlenül élik meg a munkavállalók, ugyanis alacsonyabb pozíciókban is voltak magas stressz szintek és magas pozíciókban lévők is nyilatkoztak alacsony stressz szintről.

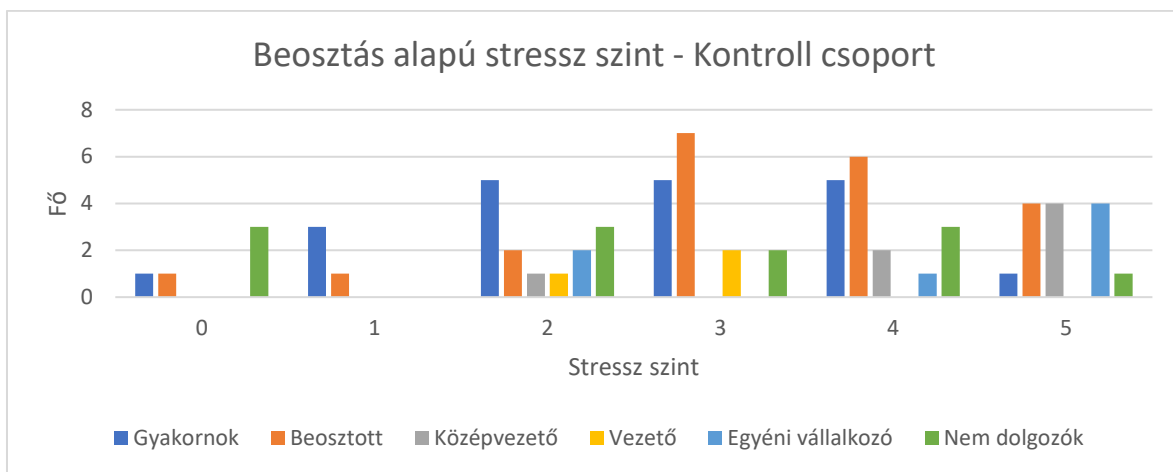


Diagramm 6.

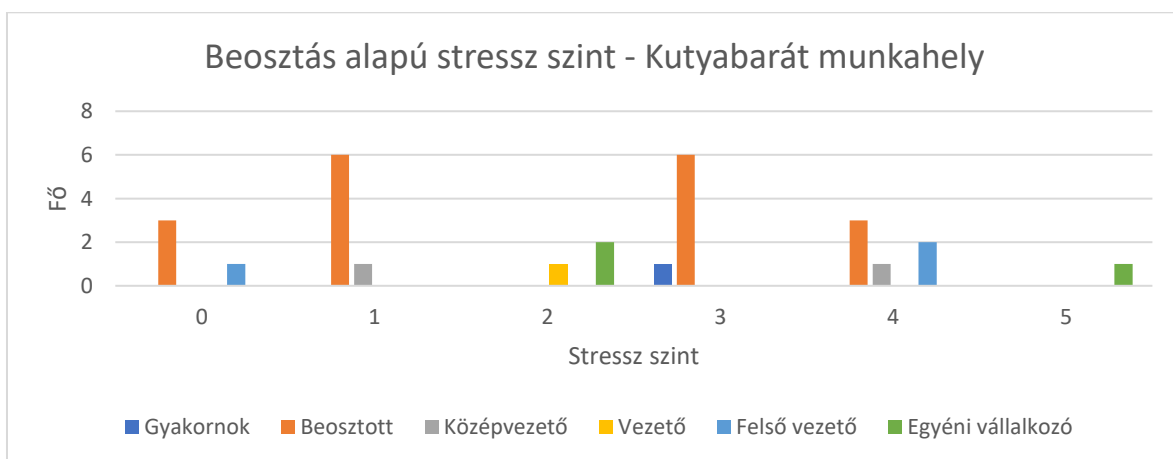


Diagramm 7.

A két kérdőívnek az átlagos stressz értéke viszont egyértelművé teszi, hogy a kutyabarát helyen dolgozók stressz szintje saját bevallásuk alapján alacsonyabb. A kutyabarát helyen dolgozók 2,44-es átlagot értek el, a szórása pedig 1,56 lett. Míg a nem kutyabarát

munkahelyen dolgozók átlagos stressz érzete 3,11, szórása pedig valamennyivel kisebb, mint a kutyabarát helyen dolgozóké, 1,47.

Az összehasonlíthatóság érdekében a diagrammon a válaszadók százalékos megoszlása kerül vizualizálásra.

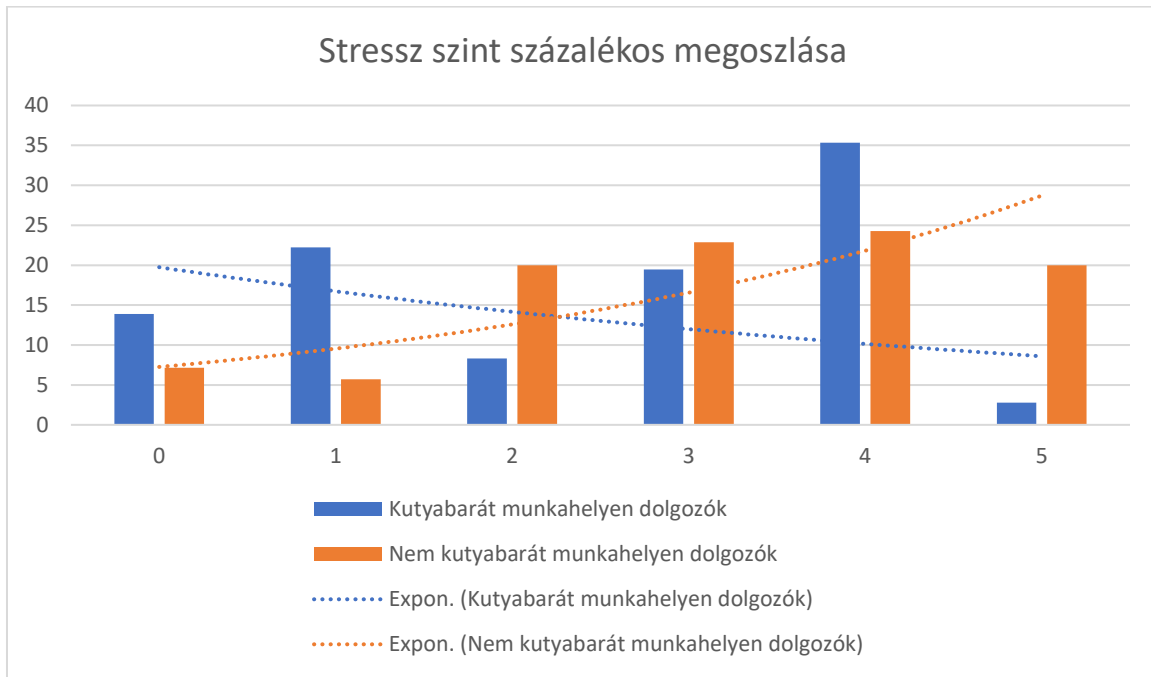


Diagramm 8.

A függvények exponenciális trendvonala egyértelművé teszi, hogy a kiugró értékek ellenére is, a kutyabarát munkahelyen dolgozók értékei a kedvezőbbek.

A kutyabarát munkahelyen dolgozók trendvonalának képlete: $Y=23,478e^{-0,171X}$

A nem kutyabarát helyen dolgozóké: $Y=5.5128e^{0,2751X}$

7.3.2 Elkötelezettség felmérése

Ugyanez a jelenség megfigyelhető az elkötelezettség kérdésében.

Itt a dolgozók 1-től 6-ig terjedő Likert-skálán nyilatkozhattak arról, hogy mennyire érzik elkötelezettnek magukat a munkahelyük iránt. A skála kezdő és végpontja azért tér el a stressz szint mérésénél használttól, hogy a feldolgozás során könnyebben kezelhetőek legyenek az adatok a Pivot táblás szűrések folyamán. Mivel a két tényező nincs számisztikailag összemérve, így nincs következménye az elcsúsztatott skálának.

Valamint, mivel a hűség teljes hiánya a munkahely váltást feltételezheti (0 értékkel), ezért torzító hatást ért volna el. Míg a stressz teljes hiányának nincs ilyen következménye.

A kutyabarát helyen dolgozók 5,44-es átlaggal végeztek az elkötelezettségük terén, 1,05-ös szórással. A kitöltők között nem volt olyan, aki egyest adott volna.

A közvélemény kutatás elkötelezettség mérése átlagosan 4,31-es ragaszkodást mutat a munkahelyhez, 1,57-es szórással.

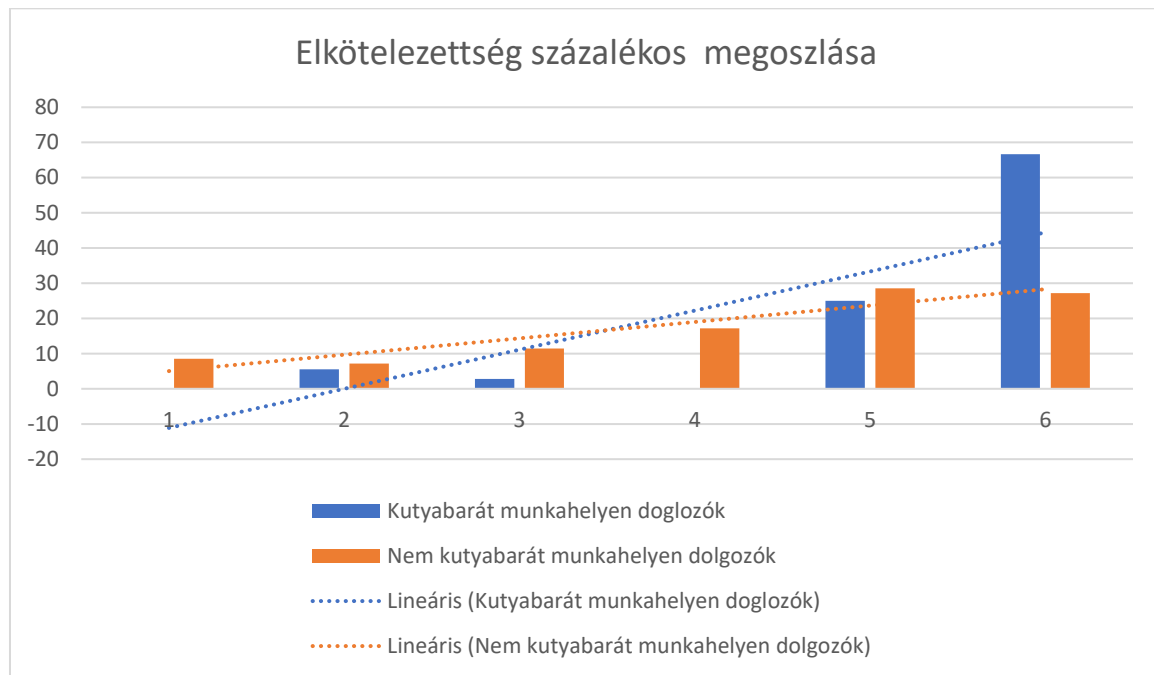


Diagramm 9.

A kutyabarát munkahelyen dolgozók görbéjének felírására az exponenciális egyenlet nem alkalmazható a 0-s értékek miatt, ezért lineáris trendvonalat alkalmaztam a két kérdőív eredményeinek összehasonlítására.

A kutyabarát munkahelyen dolgozók képlete: $Y=11,112X - 22,228$

A nem kutyabarát munkahelyen dolgozók számára a képlet a következőképpen néz ki:
 $Y=4,6529X + 0,38$

7.3.3 Egyéb szempontok

Az elkötelezettségnek és a stressznek is lehetnek befolyásoló tényezői. Ilyen például az életkorunk.

Elkötelezettség összehasonlítása generációnként

	Kutyabarát munkahelyen		Kontroll csoportban	Százalékos eltérés
X generáció	6	>	3,14	52,33
Y generáció	5,61	>	4,5	80,21
Z generáció	4,75	>	4,07	85,68

Táblázat 5.

A táblázatban láthatjuk az elkötelezettség súlyozott átlagát generációnként lebontva. Így látszik, hogy az elköteleződés generációtól függetlenül magasabb a kutyabarát munkahelyen dolgozó munkavállalók körében.

A stressz életkorra vetített megoszlása a következő táblázatban látható:

Stressz összehasonlítása generációnként

	Kutyabarát munkahelyen		Kontroll csoportban	Százalékos eltérés
X generáció	1,89	<	3,79	200,53
Y generáció	3	<	3,79	126,33
Z generáció	2,69	>	2,67	99,26

Táblázat 6.

Ahogy az a táblázatból is kiderül, a stressz szintek közötti eltérés egyre kisebb lesz, ahogy a fiatalabb generáció felé haladunk, és a Z generációnál már szinte megegyezik a két súlyozott átlag. Mindössze 0,02 az eltérés ám ezúttal a kutyabarát helyen dolgozók adtak rosszabb összesített eredményt.

Az elköteleződés szempontjából érdemes megvizsgálni, hogy a kutyabarát munkahelyen dolgozók között van-e eltérés a kutyatartók és a nem kutyatartók között. Ehhez külön meg kell nézni azokat a munkavállalókat, akiknek van kutyája, de nem viszik be a munkahelyükre.

Azok, akik beviszik a kutyájukat a munkahelyükre 5,86-os súlyozott átlagot értek el az elkötelezettségük szempontjából. Azok, akiknek van kutyájuk, de nem viszik be, mindössze 5,25-öt. Akiknek nincs kutyájuk 5.5-re értékelték a hűségüket a cég iránt.

Mivel a feldolgozott irodalomban a kutyák stressz csökkentő hatását a simogatással is összefüggésbe hozták, nem csak a nyugodtságot sugárzó jelenlétükkel, a kutyabarát munkahelyen dolgozó kitöltőktől megkérdeztem, naponta mennyi időt töltenek a kutyák simogatásával és hogy ez a tevékenység milyen gyakorisággal járul hozzá a megnyugvásukhoz. Korábban már kifejtésre került a simogatással töltött idő dolgozók közti megoszlása, és hogy ez átlagosan mennyi időt vesz el a munkaidőből.

Az alábbi diagrammon kiugró értéként szerepelne az 5 és 15 perces időszak, ami a 10 perces válasszal együtt nem értelmezhető a vizsgálat szempontjából, mivel mindössze 1-1 válasz érkezett rájuk így torzító jellegűek. Valamint a 2 perc, amire csak 2 válasz érkezett (utóbbi átlaga 1,5)

A 4-6 személy által választott időszavokban az látszik, hogy a fél óra-óra kutyázással töltött időnek van nagyobb hatása.

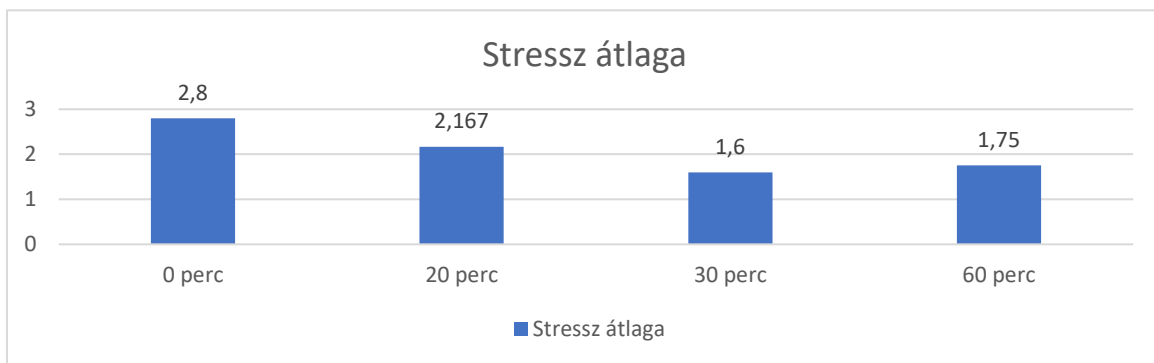


Diagramm 10.

8. Összegzés

Összefoglalásképpen elmondható, hogy bár a teljesítményt nem befolyásolja közvetlenül a kutyabarátság a munkahelyeken, de közvetetten rövid távon segítik a teljesítő képességet.

A stressz kezelésére és a fluktuáció csökkentésére viszont alkalmas, ám ehhez hozzátartozik, hogy nem minden munkahely válhat kutyabaráttá és nem minden ember szeretne vagy tud kutyákkal egy légtérben dolgozni.

Bár sok szabályozást és előkészületet igényel, de a munkavállalók egységérzését is megerősíti a közös felelősség, amit nem anyagi előny szerzéséért vállalnak.

A kutatás első hipotézise, miszerint „A kutyabarát munkahelyen dolgozók lojálisabbak a munkahelyükhöz, és legalább tizenöt százalékkal alacsonyabb distresszt jeleznek vissza, mint azok, akik nem kutyabarát munkahelyen dolgoznak” igaznak bizonyult.

A második hipotézis arról, hogy a nem kutyabarát helyen dolgozó szellemi munkások legalább 67 százaléka (kétharmada) támogatná, hogy a munkahelye kutyabaráttá váljon szintén helyes a kutatás alapján, mivel megközelítőleg 86%-uk támogatná. Sőt, ha kibővítjük a kört a fizikai munkavállalókkal, még akkor is meghaladja a támogatók száma a 67%-ot.

Bár méretben igen változatos a munkahelyre bevitt kutyák felhozatala, ez nem mondható el a képzettségükről, ami többségüknél hiányos.

Az is kiderült, hogy különböző életkorokban egyaránt befolyásolja a társállatok jelenléte a viselkedést és a szociális kapcsolatokat.

Források:

Csókási Krisztina, Bandi Szabolcs Nagy László, Péley Bernadette, Láng András (2019): Az alapvető pszichológia szükségletek mint a munkahelyi jóllétet és a szervezeti azonosulást befolyásoló tényezők. REPLIKA 111: 87-114. DOI: 10.32564

Vékony Blanka, Dr. Mák Erzsébet (2021): A kutyatartás mint életmódot befolyásoló tényező vizsgálata. Trend és Alternatív rekreáció 11(2): 28-31. DOI: 10.21486,

Takács, Sándor, Csillag, Sára, Kiss, Csaba and Szilas, Roland (2012) Még egyszer a motivációról, avagy "Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat itt és most?" (Once again on the motivation or "how to motivate our employees here and now?"). Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 43 (2): 2-17. DOI 10.14267

Mayer Krisztina, Lukács Andrea, Dr. Barkai László (2011): A teljesítménymotiváció megjelenése különböző kockázatkereső magatartásokban. Egészségtudományi Közlemények 1(1): 105-111

Farkas Ferenc, Jarjabka Ákos, Lóránd Balázs and Bálint Brigitta (2013): Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban. Vezetéstudomány - Budapest Management Review 44 (10): 12-23. DOI: 10.14267

dr. Boda Boglárka (2016): A teljesítmény és a motiváció kapcsolata, a vezető szerepe és felelőssége ezen folyamatok során. Tavaszi szél tanulmánykötet 3: 15-25

Bácsné Bába Éva, Pfau Christa, Gabnai Zoltán, Pető Károly. (2019) A munkahelyi jóllét feltételei. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Sportgazdasági és -Menedzsment Tanszék, Válogatott Tanulmány kötete: 142-151. ISBN: 978-963-490-074-0

Sipos Norbert (2016): A munkaelégedettség Herzberg-modelljének továbbfejlesztése a Frissdiplomások 2011-2014 adatbázisok alapján. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 47 (12). pp. 97-108. DOI 10.14267/VEZTUD.2016.12.09

Némethné Pál Katalin (2010): Innovációs tevékenység mérése a magyar vállalatoknál. Budapesti Corvinus egyetem Ph.D. munka: 14-25

Máté Krisztián, Smidt Zsófia (2016): A „Kutyabarát hely” tanúsító védjegy; Működési szabályzata: 1-16

Profession – HR feed (2019): Kutycabarát irodák a gyakorlatban: így működik!

Gelencsér Martin, Végvári Bence, Szabó Szentgróti Gábor (2021): A munkaerő-megtartás és well-being kapcsolatának elemzése nemzetközi kutatásokban – Szisztematikus irodalmi áttekintés. *Vezetés tudomány/Budapest management review* 53 (6):40-51 DOI: 10.14267

Kozák Anita, Dajnoki Krisztina (2019): Dolgozói vélemények a munkaerő-megtartást célzó intézkedésekről. *Taylor Gazdálkodás-és Szervezéstudományi Folyóirat* 2019/2. (36):56-65. ISSN: 2064-4361

Géring, Zsuzsanna (2016) Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 47 (1): 2-17. DOI 10.14267

Isabelle Counson, Dominic Hosemans, Tara J. Lal, Brendan Mott, Samuel B. Harvey, Sadhbh Joyce (2019): Mental health and mindfulness amongst Australian fire fighters. *BMC Psychology* 1-9 DOI: 10.1186

Kerri E. Rodriguez, Shelby E. McDonald, Samantha M. Brown (2021): Relationships among Early Adversity, Positive Human and Animal Interactions, and Mental Health in Young Adults. *MDPI behavioral science*. 11 (178). DOI:10.3390

Andrea Beetz (2013): Socio-emocional correlates of a schooldog-teacher-team in the classroom. *Frontiers in psychology* DOI:10.3389

Andrea Beetz, Henri Julius, Dennis Turner, Kurt Kotrschal (2012): Effects of social support by a dog on stress modulation in male children with insecure attachment. *Frontiers in psychology*. DOI: 10.3389

Kalinszki Dóra (2016): Az állatok, kifejezetten a kutyák közelségének pozitív hatása az ember egészségére. *Miskolci Egyetem*. (1-52)

Deutsch Sz.; Fejes E.; Kun Á.; Medvés D. (2015): Jólétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott pszichológia* 2015, 15(2) pp. 49–71

Graves, Laura M. és Margaret M. Luciano (2013): Self-determination at Work: Understanding the Role of LeaderMember Exchange. *Motivation and Emotion* 37(3): 518–536. DOI:10.1007

Pfau, C. – Müller, A. – Bács, Z. – Bácsné, Bába, É. (2018): Az egészséges táplálkozás szerepe és jelentősége. Táplálkozásmarketing. 5. 1. 49–63. o

Feng, Z., Dibben, C., Witham, D.M., Donnan, T.P., Vadiveloo, T., Sniehotta, F., Crombie, K.I., McMurdo, T.E.M. (2014): Dog ownership and physical activity in later life: a cross-sectional observational study. Preventive Medicine. 66. 101–106. DOI: 10.1016

Dunn, L.S. – Sit, M. – DeVon, A.H. – Makidon, D. – Tintle, L.N. (2018): Dog Ownership and Dog Walking: The Relationship With Exercise, Depression, and Hopelessness in Patients With Ischemic Heart Disease. The Journal of Cardiovascular Nursing. 33. 2. 7–14. doi: 10.1097

Van den Broeck, Anja, Lance D. Ferris, Chu-Hsiang Chang és Christopher C. Rosen (2016): A Review of Selfdetermination Theory's Basic Psychological Needs at Work. Journal of Management 42(5): 1195–1229. DOI: 10.1177

McCrinkle, M., Wolfinger, E. (2009). The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations, University of New South Wales Press, Sidney

Hajdók Fruzsina (2022).: Stressz és stressz között is van különbség! – A jótékony stressz hatásai. Mindset Pszichológia