

BUDAPESTI GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Fricska Henrietta

Nappali

Emberi Erőforrások

2025

BUDAPESTI GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Négylábú munkatársak, avagy kutyák jelenléte a
modern munkahelyeken

Belső konzulens: Szirtesné Kiss Ágota

Külső konzulens: Csarnai Marianna

Fricska Henrietta

Nappali

Emberi Erőforrások

2025

NYILATKOZAT

Alulírott **Fricska Henrietta** 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 diplomaszerzés során.

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

Budapest, 2025 május 05.

Fricska Henrietta

hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

Bevezetés:	6
<i>Témaválasztás indoklása:</i>	6
<i>A kutyabarát munkahely fogalma:</i>	7
<i>A kutatási probléma:</i>	7
<i>A dolgozat felépítése:</i>	9
A kutyabarát iroda hatása a munkavállalói jólétre és stresszre	10
<i>A kutyák szerepe az ember érzelmi és mentális jólétében:</i>	10
<i>A munkahelyi stressz:</i>	12
<i>A stressz definíciója:</i>	12
<i>A munkahelyi stressz csoportosítása:</i>	12
<i>A munkahelyi stressz következményei:</i>	14
<i>A kutyabarát irodák előnyei és hátrányai a dolgozói jólét szempontjából:</i>	17
<i>A dolgozói jólét fogalma:</i>	17
<i>A dolgozói jólétet befolyásoló tényezők:</i>	18
<i>A kutyabarát munkahelyek előnyei és hátrányai a felsorolt 5 tényező vonatkozásában</i>	19
<i>Nemzetközi és hazai példák a kutyabarát munkahelyek működésére:</i>	21
<i>Nemzetközi példák</i>	22
<i>Hazai példák</i>	22
A kutyabarát iroda hatása a toborzásra és a munkaerőpiaci versenyre	23
<i>A munkavállalók általános elvárásai és preferenciái a munkaadóval szemben</i>	23
<i>A munkáltatóval szembeni elvárások kutyabarát munkahely esetén</i>	25
<i>A Bay Zoltán Kutatóközpont példája a szabályozott kutyabarát irodára</i>	27
<i>A kutyabarát iroda, mint versenyelőny?</i>	28
<i>Munkahelyi elköteleződés:</i>	28
<i>Fluktuáció csökkentése:</i>	29
<i>A kutyabarát szemlélet jelenléte a magyar munkaerőpiacon</i>	29
A kutyabarát iroda kihívásai és lehetséges hátrányai	30
<i>A kutyákból adódó problémák</i>	30
A kutatás bemutatása	32
<i>A kutatás célja és hipotézisek</i>	32
<i>A mintavétel módja és a minta összetétele</i>	34
<i>A kutatás módszertana és felépítése</i>	35
Kutatási eredmények értelmezése és a következtetések levonása	37
<i>A kutyabarát munkahelyek társas kapcsolatokra gyakorolt hatásának vizsgálata</i>	37
<i>Kutyák hatásának vizsgálata a munkahelyi légkörre és a munkavállalói stresszre</i>	42
<i>A kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése közötti kapcsolat</i>	46

<i>A kutyatartás hatása a kutyabarát munkahely preferenciájának intenzitására</i>	<i>47</i>
<i>Munkavállalói preferenciák vizsgálata kiemelt figyelemmel a kutyabarát munkakörnyezetre.....</i>	<i>49</i>
<i>A kutyabarát munkahelyekhez kapcsolódó asszociációk</i>	<i>51</i>
<i>A kutyatartás és a kutyabarát munkahelyek megítélésének hatása a munkáltató vonzerejére.....</i>	<i>52</i>
<i>Konfliktusok és hátrányok:</i>	<i>56</i>
<i>A kutyabarát környezet támogatásának feltételei.....</i>	<i>56</i>
<i>A kutyabarát munkahelyekkel szembeni aggályok.....</i>	<i>56</i>
<i>Indokok, amelyek miatt egyes munkavállalók nem élnének a kutyabarát iroda lehetőségével</i>	<i>57</i>
<i>Konfliktusok és nézeteltérések a kutyabarát munkahelyeken</i>	<i>57</i>
Összegzés.....	58
<i>A dolgozat összefoglalása</i>	<i>58</i>
<i>A kutatás főbb megállapításai</i>	<i>59</i>
<i>Visszacsatolás a szakirodalmakra a kutatási eredményei alapján (hipotézisekre bontva).....</i>	<i>59</i>
<i>A kutatás korlátai, további lehetséges irányok</i>	<i>60</i>
Irodalomjegyzék:.....	62
Ábrajegyzék:.....	64
Táblázatjegyzék:	64
Mellékletek:.....	64

Bevezetés:

Témaválasztás indoklása:

Az emberek egyik legnagyobb ereje az alkalmazkodási képességekben rejlik. Legyen az a változatos, sokszor kíméletlen környezet, különböző kultúrák vagy akár az elmúlt nehéz évek változásai, de képesek vagyunk hozzá csiszolódni körülményekhez. Maradva ezen a vonalon meglehetősen nagy verseny előnnyel jár egy vállalat esetében, ha képes időben felismerni a lehetőségeit, felmérni piacát és alkalmazkodni a változásokhoz. Az elmúlt években igazán sok problémával találtuk szembe magunkat, gondolva itt a covid járvány időszakára, vagy a háborúra és az ezzel járó gazdasági problémákra, amik nagyban átalakították mindennapjainkat. Más elvárásokat támasztunk munkahelyünk, vezetőink felé. Erős hangsúlyt kap a munka és magánélet egyensúlya, igyekszünk megismerni mentális igényeinket és azokat mellett kiemelten kiállni. Éppen emiatt a vállalatok is nagyobb figyelmet fordítanak a dolgozói jólétre, ezzel elősegítve a hatékony munkavégzést és tehetséges munkavállalók bevonását, illetve megtartását. Az egyik eszköz vagy alternatív munkahelyi megoldás, mely sok esetben gyorsan beépül a vállalati kultúrába az állatbarát - azon belül is leginkább kutyabarát¹ - munkakörnyezet kialakítása.

A témaválasztásom nem véletlen, igazán közel áll a szívemhez. Gyerekkorom óta kutyák vesznek körül, a minden napom részei. Jelenleg is két eb boldog gazdája vagyok. Már kiskoromban is dobermannt szerettem volna, akivel különböző kutyás sportokban próbálhatjuk ki magunkat. 2024-ben sikerült is elérnem ezt a célt, mivel a munkahelyemen lehetőség nyílt az otthoni munkavégzésre, mellette pedig szívesen látják a kutyákat az irodában is. Ebből adódóan nap mint nap tapasztalom, milyen pozitív hatással lehet egy állat jelenléte a hangulatunkra, stressz szintünkre és környezeti érzékelésünkre. Ám ahogy az érem is kétoldalú, nem tagadom, hogy olykor bosszúságot is tud okozni, mikor a kutyáim mellett dolgozom. Továbbá mindig is érdekelték az ember-állat kapcsolat pszichológiai aspektusai, a társállatok által kiváltott érzelmi és viselkedési hatások megismerése, így tovább erősítették azt az elköteleződésemet, hogy feltárjam a kutyabarát munkahelyek valódi, értékelhető hatásait.

¹ Érdekes megfigyelés lehet, hogy a profession.hu-n lévő álláshirdetésekből leginkább kutyabarát iroda / kutyabarát munkahely szerepel, nem pedig állatbarát.

A kutyabarát munkahely fogalma:

A kutyabarát munkahely olyan munkahelyi forma, amely lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy kutyájukat magukkal vigyék dolgozni. A kutyabarát irodák, telepek és egyéb dolgozói terek általában szabályozott keretek között működnek: meghatározott feltételek mellett, figyelembe véve a higiénias, biztonsági, viselkedési szempontokat, valamint a többi munkatárs komfortját.

A gyakorlat főként a nyugat-európai és észak-amerikai vállalati kultúrában kezdett elterjedni, ahol a munkavállalói elégedettség fokozása és a stresszcsökkentés tudatosan beépült a HR stratégiákba. Junça-Silva és Galrito (2024) kutatásában szó is esik nagy Amerikai vállaltokra, mint az Amazon, a Ben Jerry's, a Nestlé Purina vagy a P&G Pet Care. Az irodalmi áttekintése során még ki fogok térni részletesen a nemzetközi cégek kutyabarát politikájára. Magyarországon a jelenség még viszonylag újkeletű, de növekvő számban jelennek meg olyan irodák, amelyek tudatosan kutyabarát szemléletet követnek. Úgy gondolom ezek főként a kreatív, informatikai és startup szektorban lehetnek jellemzőek, ahol a fiatalos, innovatív munkakultúra kedvez a hasonló kezdeményezéseknek.

A kutyák jelenléte a munkahelyen nem csupán a munkavállaló számára jelenthet pozitív élményt, hanem hatással lehet a csapatinamikára, a környezet érzelmi hőmérsékletére, sőt, a konfliktuskezelésre is. A kutyák kommunikációs "hidat" képezhetnek munkatársak között, oldhatják a feszültséget, és elősegíthetik a spontaneitást, amely a kreativitást is fokozhatja. (McNicholas & Collis, 2000; Perrine & Wells, 2006 idézi: Hall 2017)

A kutatási probléma:

A FEDIAF – European Pet Food Industry Federation 2022-es felméréséből kiderül, hogy a magyarországi háztartások felében él legalább egy kutya, amivel hazánk a lista élére került. Ez talán azzal magyarázható, hogy a Covid járvány alatt számos vállalat kényszerült átállni az otthoni munkavégzésre, amivel megnövekedett a munkavállalók szabadideje, így sok család, akik addig nem mertek hosszú évekre elköteleződni, lehetőséget láttak egy új családtag érkezésére. Erről a jelenségről Angliában készítettek is egy kutatást, ahol

“Pandemic Puppies”-ként nevezik (Packer et al., 2021), feltételezhető, hogy Magyarországon is hasonló a tendencia.

Továbbá ki kell emelni, hogy a kutyatartás pszichológiája is gyökeresen megváltozott. Mára a kutyák nem egyszerűen munkaeszközök, hanem a család szerves részei. Lezajlottak már olyan kutatások is, amiből kiderült, hogy kiemelten az Y generáció tagjai az állatait gyermeki szerepben látja, sőt arra is rávilágítottak, hogy mára már nagy létszámban választanak négy lábú társat gyermek helyett. Ezekről a későbbiekben bővebben írok majd.

Bár a kutyabarát irodák fogalma egyre ismertebb és népszerűbb, ezekre a változásokra ellenben nem minden vállalat állt készen, és a szakirodalom viszonylag kevés empirikus adatot tartalmaz arról, hogy milyen konkrét hatásai vannak a kutyák jelenlétének a munkahelyi mindennapokra Magyarországon. Kevésbé ismert, hogy hogyan érzik magukat azok, akik rendszeresen kutyával dolgoznak, és hogyan befolyásolja ez a társas kapcsolataikat és hosszú távú munkahelyi lojalitásukat.

A kutatás központi kérdése, hogy milyen módon hat a kutyabarát munkahelyi környezet a munkavállalók stresszélményére, jóllétére, valamint, hogy e tényező mennyiben befolyásolja a munkahelyválasztást és elköteleződést. Emellett fontos vizsgálni az esetleges hátrányokat, konfliktusokat is, amelyek a kutyák jelenlétéből fakadnak, illetve, hogy milyen feltételekkel támogatnák a munkavállalók egy ilyen típusú irodai környezet felállítását és fenntartását.

A két kutatási kérdés és a felállított öt hipotézis tagoltan következő:

1. kutatási kérdés:

Milyen hatással van a munkahely kutyabarát jellege a munkavállalók stresszkezelési stratégiájára és a dolgozói elégedettségére?

Hipotézisek:

H1: A kutyabarát munkahelyek elősegítik a munkahelyi társas kapcsolatok kialakulását és/vagy erősödését.

H2: A kutyák jelenléte a munkahelyen javítja a munkahelyi légkört, és csökkenti a munkavállalói stresszt.

2. kutatási kérdés:

Milyen hatással van egy vállalat kutyabarát politikája az álláskeresők munkahelyválasztási döntéseire és a lojalításra?

Hipotézisek:

H3: Azok az álláskeresők, akiknek van kutyájuk, nagyobb valószínűséggel preferálják a kutyabarát munkahelyeket.

H4: A kutyabarát politika pozitív hatással van a munkáltatói márkára, így a vállalat vonzóbb a pályázók számára.

H5: A kutyabarát politika önmagában is elegendő lehet ahhoz, hogy a munkavállaló hosszú távon elköteleződjön a munkahely mellett.

A dolgozat felépítése:

Előzetesen áttekintettem a témához tartozó szakirodalmi háttérrel, majd primer kutatást is végeztem: egy online kérdőív segítségével vizsgáltam meg a munkavállalók véleményét, tapasztalatait és attitűdjeit a témában. A kérdőívet kvantitatív módszerekkel elemeztem, a mintát pedig különböző nemű, életkorú és kutyatartási státuszú személyek alkották, hogy átfogóbb képet kapjak a jelenségről. A módszertan és a mintavétel részleteit a dolgozat kutatási fejezetében ismertetem.

Kutatásomban nem térek ki részletesen és mélyrehatóan arra, hogy a kutyabarát környezet milyen hatással van a munkavállalói hatékonyságára. Fontosnak tartom a stressz és a lojalitás kérdéskörében kitérni az egyéni hatékonyság vizsgálatára egyedül munkavállalói szemszögből, ám arra jelenleg nem volt lehetőség a kutatás keretein belül, hogy a cégek oldaláról is tanulmányozni tudjam az egyének hatékonyságát. Továbbá a produktivitás mérése igen sok aspektusból áll, szektoronként, sőt cégenként eltérő lehet, így sem a használt mintavételi eljárás, sem a kutatási módszertan nem lett volna megfelelő, hogy jól kidolgozottan vizsgálni tudjam.

A kutyabarát iroda hatása a munkavállalói jólétre és stresszre

A kutyák szerepe az ember érzelmi és mentális jólétében:

A kutyák és emberek közötti kapcsolat egyedülálló az állatvilágban. Csányi (2021) etológiai és viselkedéstudományi megközelítésből világít rá arra, hogy a kutya nem csupán társállat, hanem olyan társas lény, amely évezredek során szoros együttélés révén kulturális partnerré vált. A kutyák az emberhez hasonlóan képesek szociális jelek olvasására, érzelmi állapotok értelmezésére és reaktív válaszadásra.

A szerző, vagyis Csányi (2021) számos példával illusztrálja, hogy a kutyák nemcsak felismerik gazdájuk érzelmi állapotát – például szomorúság, izgatottság vagy feszültség esetén –, hanem aktívan reagálnak is rá: közelednek, megpróbálnak vigaszt nyújtani, leülnek mellé, vagy figyelmet követelnek. Ez a viselkedés nemcsak az állat részéről jelez kötődést, hanem valós érzelmi támaszt nyújt a gazda számára is, ezáltal csökkentve a szorongás szintjét és növelve a pszichológiai biztonságérzetet.

Ezen túlmenően, Csányi (2021) kiemeli, hogy a kutyák társas jelenléte katalizálhatja az emberek közötti interakciókat is. A közös kutyasétáltatás, a kutyával kapcsolatos beszélgetések vagy a kutyás események természetes társas érintkezést teremtenek a gazdák között, ezáltal hozzájárulva a szociális kapcsolatok bővüléséhez. Mivel a társas támogatás és közösséghez tartozás érzése kulcsszerepet játszik az emberi mentális egészség megőrzésében, a kutya közvetetten társas funkciót is betölt: erősíti a gazda beágyazottságát, csökkenti a magányérzetet, és fokozza a társas elfogadottság érzését.

Csányi (2021) értelmezésében a kutya nem csupán egy „szőrös gyerek” vagy háziállat, hanem érzékeny, kötődő partner, aki aktívan részt vesz a gazda érzelmi életében, és pozitív hatást gyakorolhat a mentális jólétre. Ez a fajta kapcsolat különösen fontos lehet olyan környezetekben, ahol a stressz, a szorongás vagy az elszigetelődés fokozottan jelen van – például munkahelyeken, ahol a kutya jelenléte pszichológiai stabilitást és társas támaszt nyújthat a munkavállalók számára.

A társállatokkal, elsősorban a kutyákkal való kapcsolat jelentős hatással bírhat az ember mentális egészségére – ezt támasztja alá Pikó és Palkovics (2024) empirikus vizsgálata is, amely 282 állattartó részvételével zajlott. A kutatás célja az volt, hogy feltérképezze, milyen attitűdök jellemzik az állattartókat, és ezek hogyan függnek össze az olyan pszichés mutatókkal, mint az élettel való elégedettség, a jóllét, a depresszió és a szorongás.

A szerzők, vagyis Pikó és Palkovics (2024) nyolc attitűdfaktort azonosítottak (pl. kötődés, közelség, kommunikáció, bizalom), amelyek közül több szignifikáns kapcsolatot mutatott a mentális egészség mutatóival. A kötődés és a közelség például pozitív korrelációt mutatott az élettel való elégedettséggel és a szubjektív jólléttel, valamint negatív kapcsolatban állt a szorongás mértékével. Ez azt jelenti, hogy azok, akik erős érzelmi kapcsolatot élnek meg háziállatukkal – például hozzájuk fordulnak, ha szomorúak, vagy szeretik, ha az állatuk a közelükben van – általában elégedettebbek az életükkel és mentálisan stabilabbnak érzik magukat.

Ugyanakkor a tanulmány fontos árnyalatokra is felhívja a figyelmet: azok, akik életükkel kevésbé elégedettek és depressziós tüneteket mutatnak, gyakran intenzívebben foglalkoznak háziállatukkal, mintegy „terápiás céllal”. Az időtöltés és foglalkozás faktor pozitív korrelációt mutatott a depresszióval, és negatív kapcsolatban állt a jólléttel és az élettel való elégedettséggel. Ez arra utalhat, hogy a depressziós egyének a háziállatokkal való törődésen keresztül próbálnak megkapaszkodni, társaságot találni, és pozitív élményeket gyűjteni, ami a lelki regeneráció szempontjából értékes. A kommunikációs attitűd, például az, hogy valaki az állatához beszél, vele osztja meg érzéseit, szintén gyakrabban jellemzi azokat, akik depressziós vagy szorongásos tünetekkel küzdenek.

A szerzők ugyanakkor arra is kitérnek, hogy nem minden kapcsolat pozitív hatású: a felszínes, képmutató állattartás – amikor valaki csak a külső látszatért tart állatot (pl. közösségi médiás posztolás céljából) – negatív korrelációban állt a mentális jólléttel, és pozitív kapcsolatban volt a depressziós tünetekkel. Ezzel szemben a valódi, mély kötődés – amelyben az állat gondozása, jelenléte és közelsége valódi érzelmi értéket hordoz – védőfaktorként működhet a szorongás és a depresszió ellen.

A Pikó és Palkovics (2024) tanulmányának egyik fő következtetése, hogy a kutyatartás nem csupán szabadidős vagy életstílus béli döntés, hanem potenciális mentálhigiénés támogató

erő, amely – különösen a depresszióra és szorongásra hajlamos egyéneknél – terápiás funkcióval is bírhat. A kutatás a magyar viszonylatban is hiánypótló, hiszen a társállatok pszichológiai jelentősége kevésbé kutatott terület itthon, noha a kutyatartás aránya hazánkban is kiemelkedően magas.

A munkahelyi stressz:

Ahhoz, hogy megértssem hogyan hathat a kutya egy adott munkavállaló stressz szintjére és a stresszel való megbirkózásra, előbb meg kell érteni mi is pontosan a munkahelyi stressz, hogyan alakul ki, milyen csoportokra bontható és milyen hatásai lehetnek az egyén mindennapjaira vagy a vállalatra. A témában több szakirodalmat is elolvastam, és elsősorban visszanyúlok ahhoz, ahonnan a legtöbb kétezres évek utáni kutatás kiindul.

A stressz definíciója:

1. A stressz más néven terhelést, nyomást jelent, mely jöhet kívülről például felettestől, munkatárstól vagy belülről, saját magunknak való megfelelés okán. Olyan állapot, melyben azt érezzük (vagy valóban úgy van), hogy meghaladja képességeinket, avagy túlnő rajtunk egy szituáció, feladat. (Kalimo & Meijman, 1987)
2. Hidvégi (2007) szerint a stressz egy védelmi mechanizmus, amelyet a szervezetünk a környezetünkől vagy magunkból fakadó konfliktus helyzet kezelésére hoz létre. A munkahelyi stressz, olyan stressz melynek kiváltó okai mindenképpen a munkahelyen keresendők.

A munkahelyi stressz csoportosítása:

A munkahelyi stresszt a szakirodalmakban különböző módon csoportosítják, ám legtöbb kutató a WHO által 1987-ben kiadott Psychosocial factors at work and their relation to health vette alapul, így Én is ezt teszem. Cooper és Davidson (1987) 5 csoportba osztotta a munkával kapcsolatos stressz forrásokat, melyek a munkahelyen érnek.

Ezeket Én a jobb átláthatóság érdekében 4 fő témában összegeztem:

1. Fizikai tényezők

2. Túl vagy alulterhelés
3. Pozíció és szerep felosztás
4. Kapcsolatok és szervezeti felépítés

Továbbá Szűcs et al. (2014) kitér azokra a helyzetekre is, amelyek hasonlóan stresszel járnak az egyénre nézve, de csak közvetetten kapcsolódnak a munkahelyhez. Megemlítik a reggeli dugót munkába menet, vagy a késés miatti félelem okán kialakult kapkodást, illetve az otthoni, vagyis családdal barátokkal való konfliktust (az egyén hazaviszi a munkát, elkésik/kimarad fontos eseményekről, későn ér haza stb). Ezek mind belső feszültséget okoznak, ami a munkahelyi stresszes légkörrel csak hatványozódik oda-vissza.

Fizikai tényezők:

A fizikai munkakörnyezet minősége jelentős hatással van a munkavállalók közérzetére és pszichés terhelhetőségére. A nem megfelelő világítás, a zaj, a szellőzés hiánya, túl meleg vagy túl hideg hőmérséklet, sőt a zsúfolt- vagy kevés rendelkezésre álló tér diszkomfortérzetet okozhat, amely hosszú távon kognitív és érzelmi stresszhez vezet. A Cooper és Davidson (1987) külön kiemeli, hogy a munkatér fizikai adottságai – még ha nem is tűnnek elsődlegesnek – erősen befolyásolhatják a munkateljesítményt és a pszichés jóllétet. Ide sorolható minden olyan tényező, amely az érzékszerveket közvetlenül éri, beleértve a munkabiztonsági kockázatokat is.

Túl vagy alulterhelés:

A munkaterhelés mértéke kulcsszerepet játszik a stressz kialakulásában. A túlterhelés – például irreális határidők, megnövekedett munkamennyiség, az állandó időnyomás, műszakok heti cserélődése vagy a nem elegendő pihenőidő (pl. szabadság/pihenőnap alatt is készenlét) – fokozza a feszültségérzetet, és kimerültséghez, kiégéshez vezethet. Ugyanakkor az alulterhelés is problémát jelenthet: ha a dolgozó tartósan képességei alatt teljesít vagy mindig ugyanazt a monoton munkát végzi unalom, motivátlanság, sőt önértékelési problémák alakulhatnak ki. Van, hogy mindkét eset váltakozóan fordul elő, ilyen mikor csak időszakosan érkeznek be megrendelések, kérések viszont akkor nagy számban. (IT szektor, lakáseladás, építőipar) Ez bizonytalanságot kelthet, legfőképp megélhetőségi szempontból, ami kiemelten nagy stresszel jár.

Pozíció és szerep felosztás:

A szerep tisztázatlanság, a bizonytalan felelősségi körök és a szervezeti elvárások egyértelmű hiánya különösen gyakori stresszforrás a munkahelyeken. A dolgozók gyakran tapasztalják, hogy ellentmondásos elvárásokkal találkoznak, vagy nem világos, pontosan mit várnak el tőlük. Ez bizonytalanság érzetet, döntésképtelenséget, sőt szorongást válthat ki. A kutatásban vizsgált stressz modellek szerint a szerepkonfliktus és a kontroll hiánya szoros kapcsolatban áll a stressz súlyosságával, illetve az introvertált személyeket érzékenyebben érinti, vagyis náluk a stressz hamarabb alakul ki, mint extrovertált kollégáik esetében. Ha a munkavállalónak nincs beleszólása a saját munkájába, az nagymértékben csökkenti az autonómia érzetét és pszichológiai biztonságát. Egyes munkakörökben, leginkább középvezetőknél lehet azzal találkozni, hogy nem kiegyensúlyozott a felelősség nagysága és a döntéshozzávaló jog. Továbbá előfordulhat, hogy komoly nyomást gyakorol egy vezetőre, mikor mások szakmai előrelépéséről vagy egyéb az életüket erősen befolyásolható kérdéssel dönt, főleg akkor, ha két kolléga között kell.

Kapcsolatok és szervezeti felépítés:

A szociális kapcsolatok minősége meghatározó tényező a munkahelyi légkör és az egyéni jóllét szempontjából. A támogató kollégák és vezetők jelenléte stresszcsökkentő hatású, míg a konfliktusok, a rossz vezetői kommunikáció vagy a csapaton belüli versengés, klikkesedés és kizárás éppen ellenkező hatással jár. Konfliktus számtalan esetben kialakulhat, legyen az a szabadságok kiosztása, egyéni előnyök (cigarettaszünet) vagy hogy valami igazán bonyolultat említsek két vállalat fúziója esetén, stb. Nézeteltérés minden cég esetében előfordul, viszont nem mindegy, hogy szervezeti szinten hogyan kezelik. A szervezeti struktúra merevsége, a túlzott hierarchia és a bürokratikus működés szintén frusztrációt kelthet. Ezek a tényezők különösen akkor erősítik a stresszt, ha az egyén nem kap elegendő visszajelzést - melynek minősége, hangneme és a kommunikáció stílusa is fontos -, nem lát előrelépési lehetőséget, vagy úgy érzi, nincs befolyása saját munkakörülményeire. Cooper és Davidson (1987) szerint az ilyen típusú stresszorok hozzájárulnak a hosszú távú kiégéshez és a munkából való érzelmi kivonódáshoz.

A munkahelyi stressz következményei:

Lazányi (2016) szerint létezik *megfelelő* egyéni aktivációs szint (továbbiakban arousal), amely szoros összefüggésben áll a munkahelyi stresszel. Ez azt jelenti, túl kevés megterhelés esetén a munka vontatottá válik, így az egyén dekoncentrált lesz. Ellenkező esetben,

túlterhelésnél kapkodás, felületes munkavégzés a jellemző. Ennek értelmében a vállalatnak egyén szinten törekednie kell az optimális arousal szint elérésére, mivel ezzel teljesítményét a maximális szintre lehet emelni. A kutatásban foglaltak szerint a vállalatnak célszerűbb az egyéni stresszkezelési skillek fejlesztésére fókuszálni, illetve előnyös, ha olyan munkavállalókat alkalmaznak, akik a stresszes feladatokra kihívásként tekintenek, nem problémaként.

Több szakirodalom foglalkozott a hosszú távon fennálló túl sok stressz egyénre gyakorolt hatásairól. Egyetértettek abban, hogy ez az állapot rengeteg egészségügyi (testi és/vagy lelki) gond kiindulópontja.

Hídvégi (2007) munkájában bemutatta az EU által elismert következményeket, melyek idézem:

- “Önkárosítás (dohányzás, alkohol, drog);
- Teljesítményromlás, önértékelés csökkenése;
- Ellenségeség, bizalomhiány;
- Kimerültség;
- Szorongás;
- Depresszió;
- Egészségromlás.” (Hídvégi, 2007, p. 33).

Továbbá a mindennapokban is felfedezhető alvászavarok, frusztráltság, rossz evés (nem megfelelő mennyiség, minőség, rossz elosztás), fejfájás is a stresszre vezethető vissza. Hosszútávon viszont komolyabb szív- és érrendszeri megbetegedéshez, gyomorfekélyhez, magas vérnyomáshoz és depresszióhoz is vezethet az erős, mindennapi feszültségérzet. (Ember, 2009)

Az eddig felsorolt hatások miatt az egyén teljesítménye párhuzamosan romlik, több időt tölt táppénzen (négyyszer annyit, mint egy egészséges, normális stressz értékkel élő munkavállaló), ezzel csökkentve a vállalat termelékenységét, illetve pénzületi eredményességét. (Ember, 2009)

Kutyák hatása a munkahelyi stresszre:

A szakirodalom áttekintése során ráleltem egy kutatásra, amely elsőként vizsgálta a kutyák jelenlétének jelentőségét a munkahelyi stressz vonzatában: *Preliminary investigation of*

employee's dog presence on stress and organizational perceptions (Barker et al., 2012).

Amerikában, az Egyesült Államokban zajlottak a megkérdezések, összesen 76 főt vizsgáltak egy közép méretű vállalkozásban.

Bár Magyarországon jelenleg kevés empirikus kutatás áll rendelkezésre a munkahelyi kutyás jelenlét pszichológiai és szervezeti hatásairól, éppen ezért különösen fontos a saját vizsgálatom szempontjából, hogy nemzetközi kontextusban – elsősorban az Egyesült Államokban – már léteznek releváns kutatások. Ezek az eredmények lehetőséget biztosítanak arra, hogy a hazai adatokat összehasonlító módon értelmezsem. Az ilyen jellegű párhuzamok nemcsak a kutatás érvényességét erősítik, hanem rámutathatnak a kulturális, gazdasági vagy szervezeti különbségekből fakadó eltérésekre is.

A Barker et al., (2012) által készített tanulmány három csoportra osztotta a munkavállalókat, melyeket összehasonlítottak egymás eredményeivel:

1. DOG csoport: Alkalmazottak, akik behozták kutyáikat a munkahelyükre.
2. NODOG csoport: Alkalmazottak, akik rendelkeznek kutyával, de nem vitték be őket a munkahelyükre.
3. NOPET csoport: Alkalmazottak, akiknek nem volt kutyája. (háziállata)

A résztvevők stressz-szintjét és szervezeti észleléseit különböző mérőeszközökkel értékelték, beleértve a fiziológiai méréseket és önértékelő kérdőíveket.

A stressz-szint változásában azt tapasztalták, hogy a nap folyamán a DOG csoport tagjainak csökken a stressz-szintje, míg a másik két csoportban, a NODOG és a NOPET csoportokban nem csak stagnált, hanem emelkedett a stressz-szint. Kiemelendő, hogy a DOG csoportba tartozók azokon a napokon tapasztaltak a csökkenést, mikor kutyájuk velük volt.

(Barker et al., 2012)

De nem ez az egyetlen, számos kutatásból kiderült, hogy a kutyák képesek csökkenteni az egyén stressz szintjét a mindennapokban és a munkahelyen is. Levine et al. (2013) American Heart Association tudományos nyilatkozatában összefoglalta az addig elkészült releváns kutatások és tanulmányok eredményeit. Arra a következtetésre jutottak, hogy a kutyák a stressz szint csökkenésével és a mozgás megnövekedésével (kötelező séta, társas programok) bizonyítottan csökkentik a szív és érrendszeri megbetegedések esélyét az egyénnél, vagy a már kialakult problémát segíthetik csökkenteni.

A kutya barát irodák előnyei és hátrányai a dolgozói jóllét szempontjából:

Hasonlóan a stresszhez, munkámban először a dolgozói jóllét igen nehezen körül határolható fogalmát kerestem a releváns szakirodalomban. Számos tanulmány – köztük Szombathelyi (2012) munkája – rámutatott arra, hogy a dolgozói jóllét szoros kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel, a munkahelyi életminőséggel, valamint a stressz hiányával, pontosabban az alacsony szintű stressz jelenlétével. Ugyanakkor ezek a tényezők nem tekinthetők a jóllét szinonimáinak, csupán részleges összetevői vagy vele párhuzamosan megjelenő jelenségek.

A dolgozói jóllét fogalma:

1. Én a dolgozói jóllétet az alábbi módon határoznám meg: A dolgozói jóllét az az állapot, amelyben az egyén saját elhatározásából végzi azt a munkát, amely számára értelmet hordoz, miközben önmaga legmagasabb hatékonysági szintjén, szívvel-lélekkel dolgozik, és egyszerre éli meg az elégedettség és a boldogság élményét.
2. Pontosabb definíció a szakirodalmak alapján: A dolgozói jóllét egy komplex, többdimenziós konstruktum, amely magában foglalja a munkavállaló fizikai, mentális és szociális egészségét, valamint a munkával kapcsolatos pozitív érzelmi állapotokat, mint az elégedettség, elkötelezettség és célélmény (Fisher, 2010; Grant et al, 2007). A jóllét nem azonos pusztán a stresszmentességgel vagy az elégedettséggel, hanem ennél tágabb, mélyebb fogalom (Warr, 2007).

A szakirodalom alapján a munkahelyi jóllét három alapvető dimenzió mentén értelmezhető (Warr, 2007; Ryff & Keyes, 1995; Deci & Ryan, 2000):

1. **Hedonikus jóllét:** ide tartozik a munkavállaló öröme, az általános elégedettsége és az átélt pozitív érzelmek gyakorisága a munkavégzés során. Ez az érzelmi állapot jelzi, hogy az egyén mennyire érzi magát jól a munkahelyén, és milyen mértékben tapasztal kellemes élményeket a mindennapi munkában.
2. **Pszichológiai működés:** ez a dimenzió az egyén belső fejlődésének lehetőségét, önmegvalósítását és a kompetenciaérzetet foglalja magában. Ide tartozik az is, hogy az egyén úgy érezze, autonóm módon végezheti munkáját, és értelmes, önazonos tevékenységet folytat, amely összhangban van saját értékeivel.

3. **Szociális működés:** a jóllét ezen eleme a társas kapcsolatok minőségére és a közösségi beágyazottság érzésére utal. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló biztonságban érzi magát a kollegiális és vezetői kapcsolatokban, elfogadottnak és megbecsültnek érzi magát a munkahelyi közösségben.

Warr (2007) szerint a jóllét nemcsak az aktuális pozitív érzések meglétét jelenti, hanem azt is, hogy az egyén a munkája során mennyire érzi, hogy önmagához hűen, értelmesen, a saját értékei szerint cselekszik – ezt nevezte *önmegegyezésnek* (self-validation).

Ez a megközelítés két alapvető aspektust különít el:

1. Szubjektív jóllét (hedonikus aspektus): az egyén aktuális hangulata, elégedettsége, öröme, valamint a negatív érzelmek hiánya.
2. Önmegerősítő jóllét (eudaimonikus aspektus): az a mélyebb érzés, hogy az egyén kiteljesedik, értelmes munkát végez, és élete "helyes" irányba halad.

A szerző, vagyis Warr (2007) hangsúlyozza, hogy bár az emberek gyakran elsődlegesen a szubjektív jólétre fókuszálnak (pl. stresszmentesség, elégedettség), hosszú távon az önmegerősítés érzése az, ami tartós munkahelyi jólléthez vezet.

A dolgozói jóllétet befolyásoló tényezők:

A dolgozói jóllét kialakulását számos tényező együttesen határozza meg. A szakirodalomban több szerző (pl. Warr, 2007; Kun, 2010; Dajnoki et al., 2020) is hangsúlyozza, hogy a jóllét nem csupán a fizikai biztonságon vagy az anyagi megbecsülésen múlik, hanem komplex pszichológiai, társas és fejlődési elemek összhangján. Az alábbiakban öt kulcsfontosságú tényezőt mutatok be, amelyek a munkahelyi jóllét szempontjából meghatározó szerepet játszanak:

1. **Fizikai és munkakörnyezeti tényezők:** A munkahely fizikai jellemzői – például a megfelelő világítás, zajszint, hőmérséklet, illetve a munkavédelem – jelentős hatással vannak a munkavállalók komfortérzetére és hosszú távú egészségére. A rendezett, biztonságos és esztétikus környezet elősegíti a koncentrációt, csökkenti a stresszt, és növeli az általános elégedettséget (Dajnoki et al., 2020, p. 184).
2. **Érzelmi és pszichológiai tényezők:** A dolgozói jóllét egyik alapvető pillére, hogy a munkavállaló érzelmileg is biztonságban érezze magát. Ez azt jelenti, hogy a szervezet teret biztosít az érzések és vélemények kifejezésére, támogatja a mentálhigiénés egyensúlyt, és képes kezelni a munkahelyi stresszt. A pozitív

pszichológiai légkör, a nyitott kommunikáció és a bizalom jelenléte jelentősen hozzájárul a mentális jólléthez (Kun, 2010; Dajnoki et al., 2020).

3. **Munkahelyi kapcsolatok:** A támogató vezetői stílus, a jó kollegiális kapcsolatok és az együttműködésen alapuló munkahelyi légkör mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a dolgozók érzelmileg kötődjenek munkahelyükhöz. A pozitív emberi kapcsolatok javítják a munkahelyi közérzetet, és elősegítik a lojalitást, valamint az elkötelezettség kialakulását (Warr, 2007; Dajnoki et al., 2020, pp. 185–186).
4. **Személyes fejlődés lehetőségei:** Az egyén számára biztosított fejlődési lehetőségek – mint az élethosszig tartó tanulás, a karrierút tervezhetősége és az önálló munkavégzés lehetősége – növelik a belső motivációt. Ha a munkavállaló azt érzi, hogy tud fejlődni, új kihívásokkal találkozhat, és beleszólása van saját feladataiba, az hosszú távon fenntarthatóvá teszi a jóllét élményét (Deci & Ryan, 2000; Dajnoki et al., 2020).
5. **Munka és magánélet egyensúlya:** A munka és a magánélet megfelelő összehangolása alapvető feltétele a tartós jóllétnek. Ha a munkavállaló nem tud időt és energiát szánni családjára, egészségére vagy kikapcsolódásra, az könnyen kiégéshez vezethet. A rugalmas munkavégzés, a hibrid munkamodellek és a családbarát intézkedések segíthetnek abban, hogy az alkalmazott ne csak munkavállalóként, hanem emberként is kiegyensúlyozottan élhessen (Hill, 2001; Dajnoki et al., 2020, p. 188).

A kutya barát munkahelyek előnyei és hátrányai a felsorolt 5 tényező vonatkozásában

A munkahelyi jóllétet befolyásoló tényezők vizsgálata során érdemes megvizsgálni, hogyan hat a kutya jelenléte a munkahelyen ezen dimenziókra. Számos kutatás utal arra, hogy a háziállatok, különösen a kutya jelenléte pozitív hatással lehet a munkavállalók mentális állapotára és szervezeti percepciójára (Barker et al., 2005; Allen et al., 2002).

1. Fizikai és munkakörnyezeti feltételek

Előny: A kutya munkahelyi jelenléte hozzájárulhat a dolgozók fizikai jóllétéhez, mivel a rendszeres sétáltatási szünetek fizikai aktivitásra ösztönöznek, lehetőséget teremtenek a regenerálódásra, friss levegőre és mozgásra. Emellett a kutya jelenléte

barátságosabb, otthonosabb munkakörnyezetet teremthet, amely közvetve csökkenti a fizikai feszültséget is (Barker et al., 2005).

Hátrány: Ugyanakkor allergiás, állatfóbiás vagy zajérzékeny munkatársak számára a kutyák jelenléte diszkomfortot okozhat. Ha a szervezet nem biztosít megfelelő fizikai feltételeket (pl. kijelölt kutyás zóna, higiéniai szabályozás), akkor a kutyák zavaró tényezővé válhatnak.

2. Érzelmi és pszichológiai biztonság

Előny: Különböző kutatások (pl. Allen et al., 2002) rámutattak arra, hogy a kutyák stresszcsökkentő hatással bírnak. Jelenlétük elősegítheti a biztonságérzet, nyugalom és jó hangulat kialakulását, ami pszichológiai szempontból támogatja a munkahelyi jóllétet. A kutyák simogatása például csökkentheti a kortizolszintet és növelheti az oxitocin szintjét, amely a kötődésért felelős hormon. Illetve Csányi (2021) szerint a simogatás az endorfin termelést is serkenti, amely hormon csökkenti a fájdalomérzetet és a gyulladást, továbbá elősegíti a jólét és a boldogság érzését.

Hátrány: Egyes munkavállalók azonban épp ellenkezőleg élhetik meg a kutyák jelenlétét: zavaró viselkedés, zaj, kiszámíthatatlanság esetén stresszt okozhatnak, különösen olyan pozíciókban, amelyek fokozott figyelmet vagy nyugodt környezetet igényelnek.

3. Munkahelyi kapcsolatok és támogatás

Előny: A kutyák közösségépítő szerepet is betölthetnek, mivel elősegítik az informális kommunikációt és a spontán társalgásokat. Ez különösen előnyös lehet új munkavállalók beilleszkedésében vagy csapatkohézió erősítésében. A kutyabarát légkör egyes esetekben a szervezeti kultúra részévé válhat, és támogató, elfogadó környezetet jelez (Barker et al., 2005; Dajnoki et al., 2020).

Hátrány: Ha a szervezet nem alakít ki világos szabályozást, könnyen kialakulhat megosztottság a „kutyás” és „nem kutyás” munkavállalók között. Ez feszültséget, kizárást, sőt konfliktusokat is szülhet, amely hosszú távon alááshatja a csapatkohéziót.

4. Személyes fejlődési lehetőségek

Előny: A pozitív, stresszmentes környezet elősegítheti a belső motivációt és a kreativitás kibontakoztatását. Egy olyan munkahely, ahol megengedett a kutyák jelenléte, sokak számára rugalmasabb, emberközpontibb hozzáállást közvetít, ami támogatja az önálló munkavégzést és a hosszú távú személyes fejlődést (Deci & Ryan, 2000)

Hátrány: Ugyanakkor a kutyával kapcsolatos feladatok – mint a sétáltatás, etetés, megfigyelés – időnként elvonhatják a dolgozók figyelmét a munkáról. Ez különösen zavaró lehet magas koncentrációt vagy megszakításmentes időszakokat igénylő munkakörökben.

5. Munka és magánélet egyensúlya

Előny: A kutya munkahelyre hozatala segítheti a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését. Az állat nap közbeni felügyelete, valamint az ezzel járó nyugalomérzet csökkenti az otthoni stresszt, ami közvetve növeli a jóllétet (Hill, 2001; Dajnoki et al., 2020).

Hátrány: Ezzel szemben a kutya jelenléte újabb felelősséget ró a dolgozóra a munkanap alatt, ami többszöri megszakítást, figyelemmegosztást igényelhet. Ennek következtében előfordulhat, hogy csökken az elmélyült munkavégzés ideje, vagy nő a napi feszültség.

Nemzetközi és hazai példák a kutyaabarát munkahelyek működésére:

A kutyaabarát munkahelyek koncepciója először az Egyesült Államokban jelent meg, ahol a vállalatok egy része már a 2000-es évek elejétől lehetővé tette a munkavállalók számára, hogy kedvencüket magukkal hozzák a munkahelyükre. A kezdeményezés mögött részben a stresszcsökkentés, részben a munkavállalói jóllét és lojalitás növelésének szándéka húzódik meg (Herzog, 2011; Allen et al., 2002).

Nemzetközi példák

Számos nagyvállalat alkalmaz kutyabarát politikát. Az Amazon seattle-i főhadiszállásán például több mint 7.000 regisztrált kutya fordul meg évente (a cégnél összesen több, mint 10.000 kutya, 6.000 macska és egyéb állatok - hüllők, madarak, halak - vannak regisztrálva), és a Dogs at Work nevű program keretein belül külön létesítmények (pl. kutyapark, etető- és pihenőhelyek) is szolgálják a kutyás dolgozókat.

Az Autodesk és a Zynga techcégek hasonlóan támogató környezetet biztosítanak, lehetővé



téve a dolgozóknak, hogy kutyájuk jelenlétében dolgozzanak, ezzel is fokozva a munkahelyi elégedettséget és a kreatív légkört. Zynga cégbemutató videójában a kutyák is megjelennek, így arra következtetnek, hogy szervezeti kultúrájuknak ez is meghatározó része lehet. (a videó megtekinthető a következő linken:

https://www.youtube.com/watch?v=vAcDV1mKdEk&t=70s&ab_channel=ZyngaNetwork)

A Ben & Jerry's, Nestlé Purina PetCare, valamint a korábban a P&G Pet Care részét képező irodák is élen jártak a házikedvenc-barát munkakultúra kialakításában. Ezeknél a cégeknél nemcsak a kutyák jelenléte engedélyezett, hanem kifejezetten támogatott, mivel a vállalatok hangsúlyozzák a munka-magánélet egyensúlyát és a dolgozók jóllétét támogató szervezeti kultúrát.

Hazai példák

Magyarországon a kutyabarát munkahelyek megjelenése újkeletű, de egyre több szervezet nyit a kezdeményezés felé, főként a startup, informatikai és kreatív iparágakban, ahol a fiatalos, rugalmas munkakultúra kedvez az ilyen típusú szervezeti innovációknak.

Az egyik legismertebb hazai példa a MOL Magyarország, amely 2022-ben vezette be kutyabarát programját. A dolgozók előzetes regisztráció után behozhatják kutyáikat, az

irodaházban kialakított kutyapihenő-zónák, vízlelőhelyek és etetőik állnak rendelkezésre. A vállalat a munkavállalói elégedettség és stresszkezelés javulásáról számolt be a bevezetés után (MOL, 2022).

Beck & Partners HR-tanácsadó cég 2023-ban “A LegbolDOGabb Munkahely Pályázatot” hirdetett, amelynek célja, hogy ösztönözze a magyarországi vállalatokat a kutyabarát munkahelyi kultúra kialakítására, és elismerje azokat a cégeket, amelyek példamutató módon valósítják meg ezt a szemléletet. A pályázat lehetőséget biztosít a vállalatok számára, hogy bemutassák, hogyan járulnak hozzá a munkavállalók és kedvenceik jólétéhez, valamint hogyan erősítik a munkahelyi közösséget a kutyabarát intézkedésekkel.

A pályázatra jelentkező vállalatoknak be kellett mutatni:

1. A kutyabarát munkahelyi környezet kialakításának módját, vagyis, hogy hogyan integrálják a kutyabarát szemléletet a vállalati kultúrába.
2. Konkrét intézkedéseket, például kutyabarát irodai szabályzatok, kutya pihenőhelyek kialakítása, kutyás rendezvények szervezése.
3. A munkavállalók és kedvenceik jólétének biztosítását célzó lépéseket, például rugalmas munkaidő, kutyás juttatások.
4. A kutyabarát intézkedések hatását, hogyan befolyásolják ezek a munkavállalói elégedettséget, a munkahelyi légkört és a vállalati teljesítményt.

A kutyabarát iroda hatása a toborzásra és a munkaerőpiaci versenyre

A munkavállalók általános elvárásai és preferenciái a munkaadóval szemben

Kutatásomban szerepet kapnak a munkavállalók preferenciái a munkáltatókkal szemben, amibe igyekeztem beépíteni a kutyabarát munkakörnyezetet is. A szakirodalom kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy magyarországi adatokat dolgozzon fel és minél frissebb információkat tartalmazzon, így Badinszky (2022) munkából fogom kiemelni azokat a tényezőket, melyek az Én kutatásomban is megjelennek.

A COVID-19 világjárvány rendkívüli módon formálta át a munka világát, a munkavégzés módját, a munkavállalók elvárásait és a munkáltatókkal szembeni igényeit. Bár első ránézésre azt gondolhatnánk, hogy a járvány alapjaiban változtatta meg a munkavállalók

preferenciarendszerét, Badinszky (2022) kutatása alapján kiderül, hogy valójában a preferenciák iránya nem változott meg, azonban bizonyos elvárások jelentősen felerősödtek, és prioritásuk új szintre emelkedett.

A kutatás megállapította, hogy 2022-re a magyar munkavállalók körében továbbra is az **anyagi biztonság** iránti igény áll az első helyen. A versenyképes alaphér fontossága soha nem volt kérdéses, de a járvány következtében kialakult gazdasági bizonytalanság, az inflációs nyomás és a megélhetési költségek növekedése még inkább előtérbe helyezte ezt a szempontot. A biztos jövedelem nemcsak a megélhetés garanciája, hanem egyfajta mentális biztonságot is nyújt, amelyre különösen nagy szükség lett a válságokkal terhelt időszakban.

A második kiemelkedő preferencia a **munkahelyi stabilitás** kérdése volt. A COVID-19 által okozott leépítések, bércsökkentések és átszervezések következtében a munkavállalók fokozott érzékenységet mutatnak a munkahelyek kiszámíthatósága iránt. A stabil munkahely és a hosszú távú munkavállalási lehetőség felértékelődött, mivel a dolgozók szeretnék elkerülni a munkahelyváltásból, állásvesztésből vagy átmeneti foglalkoztatásból fakadó bizonytalanságokat.

Szintén felerősödött a **rugalmas munkavégzés** iránti igény. A járvány idején kényszerből alkalmazott home office és hibrid munkamódszerek tapasztalatai alapján a munkavállalók megtapasztalták a rugalmas munkaidő és a helyfüggetlen munkavégzés előnyeit. A tapasztalatok alapján a dolgozók nemcsak a fizikai jelenlét, hanem a munkaidő-beosztás tekintetében is nagyobb rugalmasságot várnak el a munkáltatóktól. A rugalmas munkavégzés így nemcsak egy kényelmi szempont lett, hanem az életminőség és a munka-magánélet egyensúlyának megőrzését célzó alapvető elvárás.

A COVID-19 járvány tapasztalatai alapján a munka és a magánélet egyensúlyának fontossága felerősödött. Míg korábban a karrierépítés sok munkavállaló számára elsődleges volt, 2022-re a mentális egészség megőrzése, a családi élet támogatása és a stresszmentes munkakörnyezet iránti igény meghatározóbbá vált (Badinszky, 2022). A munkavállalók tudatosabban keresik azokat a munkakörülményeket, amelyek lehetővé teszik számukra a munka és a személyes élet egyensúlyának fenntartását.

A szakmai fejlődés és előrelépési lehetőségek továbbra is fontos szempontok maradtak, azonban a gazdasági stabilitás és az azonnal érzékelhető előnyök (mint például a fizetés és a rugalmas munkavégzés) mögé szorultak a fontossági sorrendben. A munkavállalók a hosszú távú karrierépítés helyett a jelenlegi helyzet stabilitására és életminőségük fenntartására koncentrálnak.

Fontos megjegyezni, hogy a COVID-19 nem új preferenciákat teremtett, hanem a meglévő elvárásokat helyezte új fókuszba, és növelte ezek súlyát a munkavállalói döntéshozatalban. A válságélmény és az ebből fakadó bizonytalanságérzet jelentős pszichológiai hatást gyakorolt a dolgozókra, ami hosszú távon is befolyásolhatja a munkavállalói magatartásmintákat.

Összességében elmondható, hogy 2022-re a magyar munkavállalók körében a fizetés, a stabilitás, a rugalmas munkavégzés és a munka-magánélet egyensúlya váltak a legfontosabb elvárásokká, miközben a szakmai fejlődés és a vállalati értékek iránti igény továbbra is jelen maradt, de némileg háttérbe szorult.

Ezekre az eredményekre vissza fogok mutatni a saját kutatásom eredményei alapján.

A munkáltatóval szembeni elvárások kutyabarát munkahely esetén

Amikor egy munkahely megnyitja kapuit a dolgozók kutyái előtt, a munkavállalók nemcsak lehetőségként, hanem felelősségteljes keretek között szeretnék ezt megélni. Éppen ezért számos fontos elvárás fogalmazódik meg a munkáltató felé, amelyek célja mind az emberek, mind a kutyák jólétének, biztonságának, valamint a zavartalan munkavégzésnek a biztosítása.

1. Világos és részletes szabályzatok kidolgozása

Az első és legfontosabb lépés a kutyabarát munkahelyek kialakításánál a részletes, világos szabályzatok megalkotása. Ezeknek a dokumentumoknak ki kell térniük többek között a kutyák egészségügyi állapotára, viselkedési elvárásokra, valamint a gazdák felelősségi körére. A jól megfogalmazott szabályok lehetővé teszik, hogy minden munkatárs pontosan tisztában legyen a kutyák jelenlétéből fakadó helyzetek kezelésével, és elősegítik a konfliktusok megelőzését (Hall, 2017; Foreman et al., 2017).

2. Kockázatértékelés és megelőző intézkedések bevezetése

A kutyák munkahelyi jelenléte új kockázati tényezőket is behozhat a szervezet életébe. Ilyenek például az allergiás reakciók, az állatok által okozott balesetek, valamint az állatról emberre terjedő betegségek kockázata. Ennek megfelelően elvárás, hogy a munkáltató előzetes kockázatelemzést végezzen, és szükség esetén megelőző intézkedéseket alkalmazzon, például a higiéniai előírások szigorításával vagy a kutyák fürdetésére vonatkozó szabályokkal (Foreman et al., 2017).

3. Higiéniai szabályok és tisztasági előírások alkalmazása

Kiemelt figyelmet kell fordítani a higiéniai szempontokra is. A kutyák rendszeres fürdetése, a munkahelyek rendszeres takarítása, valamint a levegő minőségének fenntartása mind hozzájárul ahhoz, hogy a kutyák jelenléte ne veszélyeztesse az allergiás vagy érzékeny munkatársak egészségét (Foreman et al., 2017).

4. Kutyamentes zónák kialakítása

Fontos, hogy a munkahelyen kialakításra kerüljenek olyan kutyamentes övezetek is, ahol az állatok nem tartózkodhatnak. Ezek a zónák különösen fontosak az allergiás, a kutyától félő vagy a koncentrált munkavégzést igénylő dolgozók számára, és segítik a munkakörnyezet sokféleségének megőrzését (Foreman et al., 2017).

5. A kutyák jólétének biztosítása

A kutyák jólétének biztosítása szintén alapvető elvárás. A munkahelyen megfelelő pihenőhelyet, folyamatos hozzáférést friss vízhez, valamint lehetőséget kell biztosítani a kutyák számára a rendszeres mozgásra és szociális interakciókra. Az állatok jóllétének figyelmen kívül hagyása nemcsak etikai problémákat vetne fel, hanem közvetetten befolyásolná a dolgozók hangulatát és a munkahelyi légkört is (Foreman et al., 2017; Wagner & Pina e Cunha, 2021).

6. Folyamatos kommunikáció biztosítása

A sikeres kutyabarát politika másik kulcseleme a folyamatos, nyílt kommunikáció biztosítása a dolgozók között. Fontos, hogy a kutyákkal kapcsolatos problémákat – például ha egy kutya zavarja a munkavégzést vagy agresszív viselkedést mutat – gyorsan és nyíltan meg lehessen beszélni, és közösen megoldást lehessen találni. Ez hozzájárul a munkahelyi bizalom és az elfogadás fenntartásához (Wagner & Pina e Cunha, 2021).

7. Alkalmassági követelmények felállítása a kutyák számára

A munkáltatóktól az is elvárható, hogy meghatározzák a munkahelyre behozható kutyák alkalmassági követelményeit. Ezt szolgálhatják például temperamentumtesztek, amelyek igazolják, hogy a kutya jól szocializált, emberekhez és más állatokhoz is megfelelően viszonyul. Ezzel megelőzhetők lennének a viselkedési problémákból eredő konfliktusok (Foreman et al., 2017).

8. Rugalmas munkaszervezés támogatása

Végezetül, a pozitív munkahelyi élmény kialakításához hozzájárul, ha a szervezet rugalmas munkaszervezési kereteket biztosít a kutyatulajdonos munkavállalók számára. A rugalmas munkaidő lehetővé teszi, hogy a gazdák a kutyák szükségleteihez – például sétákhoz, etetéshez – igazodva alakíthassák napirendjüket, anélkül, hogy a munkavégzés minősége sérülne (Wagner & Pina e Cunha, 2021).

A Bay Zoltán Kutatóközpont példája a szabályozott kutyabarát irodára

Fontosnak találtam megemlíteni egy magyar példát, mivel a feldolgozott szakirodalom külföldi vállalatok, munkavállalók és munkáltatók véleményét vizsgálta. Magyar szakirodalom erősen hiányos a témában, emiatt döntöttem egy már létező magyar vállalati rendszer rövid bemutatásán.

A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft. kutyabarát munkahelyként működik, amely lehetővé teszi a dolgozók és a látogatók számára, hogy kutyáikat magukkal

hozzák a telephelyre. A szabályozás célja a biztonságos, tiszta és zavartalan munkakörnyezet fenntartása, ezért a kutyák behozatalához több feltétel teljesítése szükséges.

Elsődleges követelmény, hogy az állatok ne veszélyeztessék mások testi épségét, és ne akadályozzák a telephelyen folyó zavartalan munkavégzést. Külön figyelmet fordítanak arra, hogy a kutyák ne legyenek hangoskodók, ne zavarják a munka menetét. A gazdák teljes felelősséget viselnek kedvenceik viselkedéséért, valamint az esetlegesen okozott károkért vagy balesetekért.

A telephelyre kizárólag tiszta, megfelelően ápolott, érvényes oltási könyvvel rendelkező, jól szocializált kutyák vihetők be. Az állatok egészségügyi szükségleteinek ellátására kijelölt területeket biztosítanak: a telephelyek udvarán, az épület előtti területeken van lehetőség a kutyák sétáltatására. A gazdák kötelessége a kutya piszok azonnali összegyűjtése, amelyhez külön szemeteseket helyeztek ki.

A munkahelyi környezet tisztasága érdekében a kutyák itatásához szükséges vizes tálat is el lehet helyezni az irodákban, azonban ezek kihelyezésekor ügyelni kell arra, hogy azok ne jelentsenek csúszásveszélyt vagy más balesetveszélyt. Kiemelten fontos szabály, hogy a laboratóriumok területére a kutyák belépése szigorúan tilos.

A kutya barát iroda, mint versenyelőny?

Munkahelyi elköteleződés:

Wagner & Pina e Cunha 2021 -es kutatása szerint, a kutájukat rendszeresen magukkal hozó munkavállalók úgy érzik, hogy a szervezet valóban figyelembe veszi személyes szükségleteiket és élethelyzetüket. Ez a figyelmesség olyan szervezeti támogatásként értelmeződik, amelynek hatására a dolgozók erősebben kötődnek a céghez, és nagyobb megbecsülést éreznek irányában. Az interjúalanyok visszajelzése szerint a kutyák jelenléte nemcsak a napi komfortérzetet növeli, hanem hozzájárul ahhoz is, hogy az alkalmazottak „otthonosabban” érezzék magukat a munkahelyükön.

Ez a fajta szervezeti figyelem és empátia különösen fontos lehet a fiatalabb generációk számára, akik egyre nagyobb arányban keresik az értékvezérelt munkahelyeket. A kutyabarát jelleg ebben az esetben szimbolikus jelentőséggel is bírhat: a munkáltató üzenetet közvetít a nyitottságról, rugalmasságról és emberközpontúságról, amely mind hozzájárulhat a hosszú távú elköteleződés kialakulásához.

Fluktuáció csökkentése:

A munkavállalói megtartás kulcskérdés a mai versenyalapú munkaerőpiacon, különösen azokban az iparágakban, ahol a szaktudás és a beilleszkedés hosszabb időt igényel. A kutatások azt mutatják, hogy a kutyabarát munkahelyek képesek csökkenteni a fluktuációt – különösen azon dolgozók körében, akik rendszeresen beviszik a kutyájukat az irodába (Wagner & Pina e Cunha, 2021).

A kutyabarát jelleg elvesztése akár kilépési szándékot is kiválthat: az említett esettanulmányban volt olyan válaszadó, aki egyértelműen kijelentette, hogy ha megszűnne a kutyák beengedésének lehetősége, nem maradna tovább a cégnél. (Wagner & Pina e Cunha, 2021)

Ez a fajta kötődés számomra azt mutatja, hogy az állatokhoz való pozitív hozzáállás nem csupán gesztus, hanem valódi versenyelőnyt is jelenthet a munkáltató számára.

A kutyabarát szemlélet jelenléte a magyar munkaerőpiacon

Ebben a részben annak jártam utána, hogy a Profession.hu állásportálon megjelenő kutyabarát munkahelyek álláshirdetéseiben milyen módon és hangsúllyal jelenik meg a kutyabarát munkakörnyezet, és milyen szerepet tölt be a munkáltatói ajánlat kommunikációjában.

Kiemelendő, hogy a hirdetésekre rákerestem állatbarát és kutyabarát címszavakkal. Az állatbarát megnevezés kevésbé volt elterjedt, kutyabarát környezettel vagy kutyabarát irodával talákoztam leginkább. Továbbá a Profession a cégek listázásánál a szűrőben nem ajánlja fel lehetőségnek a “Munkakultúra és előnyök” résznél a kutyabarát fogalmat, vagyis kiemelten erre a jellegre nem lehet szűrni.

A Profession.hu magyar állásportálon 2025 áprilisában több mint ötven álláshirdetés tartalmazza a „kutyabarát munkahely” megjelölést, mint a munkáltatói ajánlat egyik eleme. Ez azt jelzi, hogy a cégek egyre tudatosabban építik be a kutyabarát munkahelyi környezetet a munkáltatói márkájukba és toborzási stratégiájukba.

A hirdetések nagy része irodai vagy szellemi munkakörökre vonatkozik, így például marketing, pénzügy, logisztika, ügyfélszolgálat vagy HR területeken. A kutyabarát munkahely jellemzően a juttatások („Amit kínálunk”) vagy „Munkahelyi extrák” címszavak alatt szerepel, sokszor olyan elemekkel együtt, mint a távmunka lehetősége, modern irodai környezet, csapatépítő programok vagy friss gyümölcs biztosítása. Ezekben a csoportokon belül is a felsorolások közepén helyezkedik el. Mindez arra utal, hogy a vállalatok a „kutyabarát” jelleget nem önálló értéként, hanem a dolgozói jóllétet szolgáló, emberközpontú szemlélet részeként pozicionálják.

Tartalmi szempontból a legtöbb hirdetés nem részletezi, hogy pontosan milyen szabályozás vagy feltételrendszer mellett lehet kutyát bevinni a munkahelyre, viszont a megjelölés önmagában azt az üzenetet közvetíti a pályázók felé, hogy a munkáltató nyitott, rugalmas, és figyelmet fordít a munka-magánélet egyensúlyára.

A kutyabarát iroda kihívásai és lehetséges hátrányai

A kutyákból adódó problémák

Annak ellenére, hogy a kutyabarát munkahelyek számos pozitív hatással bírnak, több tanulmány is rámutatott arra, hogy a kutyák jelenléte bizonyos hátrányokat is hordozhat magában. Ezek a tényezők megfelelő szabályozással és szervezeti kultúrával csökkenthetők, ugyanakkor fontos, hogy a munkáltatók tisztában legyenek ezekkel a kihívásokkal.

1. Figyelemelterelés és a munkavégzés zavarása

A kutyák jelenléte elvonhatja a dolgozók figyelmét a munkafeladatokról. A játékos viselkedés, a mozgás vagy az időnkénti ugatás csökkentheti az irodai koncentrációt, ami egyes dolgozóknál a teljesítmény romlásához vezethet. Egyes vizsgálatok szerint a nem

kutyás munkavállalók 20%-a érzékelte úgy, hogy a kutyák rontják saját munkateljesítményüket (Foreman et al., 2017; Hall, 2017; Wagner & Pina e Cunha, 2021).

2. Allergiás reakciók kockázata

A kutyák szőre és egyéb allergének érzékeny dolgozóknál egészségügyi problémákat okozhatnak, beleértve a légúti tüneteket, szemviszketést vagy bőrreakciókat. Mivel a világ népességének 10–20%-a kutyaszőrre allergiás, a kutyák jelenléte komoly kockázatot jelenthet bizonyos munkavállalók számára (Foreman et al., 2017; Hall, 2017).

3. Félelem és kutyafóbia előfordulása

Nem minden munkavállaló érzi magát kényelmesen a kutyák társaságában. Egyes embereknél enyhe kellemetlenség, míg másoknál akár komoly fóbiás reakciók is felléphetnek. A kutyák jelenléte így bizonyos dolgozóknál állandó stresszérzetet idézhet elő, amely rontja a közérzetet és a munkahelyi jólétet (Foreman et al., 2017; Hall, 2017).

4. Higiéniai problémák és tisztasági kihívások

A kutyák jelenléte fokozott higiéniai kihívásokat is teremt a munkahelyeken. A szőrhullatás, az esetleges balesetek (például bepiszkolódás) és az általános szagproblémák a munkakörnyezet minőségének romlásához vezethetnek. A megfelelő higiéniai intézkedések hiányában a dolgozók egészsége is veszélybe kerülhet (Foreman et al., 2017; Hall, 2017).

5. Balesetveszély a munkahelyen

A kutyák közlekedése az irodában megnöveli a botlás, megcsúszás és egyéb balesetek kockázatát. Az állatok pórása vagy játékai akadályt jelenthetnek a közlekedési útvonalakon, amely komoly biztonsági kockázattá válhat. Az ilyen jellegű balesetekért a munkáltatók felelősséget viselhetnek (Foreman et al., 2017).

6. Jogi felelősség és kártérítési kockázatok

A kutyák által okozott sérülések (például harapások) jogi felelősségre vonhatják a munkáltatót. Ha egy állat megsérti egy dolgozó testi épségét, a cég kártérítési kötelezettség

alá kerülhet, amely anyagi és reputációs károkat is okozhat (Foreman et al., 2017; Hall, 2017).

7. Kulturális és vallási különbségek

Bizonyos kultúrákban és vallási közösségekben a kutyák jelenlétét tisztátalannak vagy helytelennek tartják. A kutyabarát politika így konfliktusokat szülhet a sokszínű munkavállalói közösségben, amennyiben nem figyelnek megfelelően az eltérő világnézetekre (Hall, 2017).

8. Többfeladat és felelősség a kutyatartó munkavállalók számára

A kutyatulajdonos dolgozók számára a kutya munkahelyi jelenléte plusz kötelezettségekkel jár. A kutya felügyelete, sétáltatása és szükségleteinek ellátása időt és figyelmet igényel, ami fokozott stresszhez vezethet, különösen magas munkaterhelés idején (Wagner & Pina e Cunha, 2021).

Tehát annak érdekében, hogy a kutyabarát munkahely előnyei érvényesülhessenek, a felsorolt hátrányok megfelelő kezelése és megelőzése kulcsfontosságú. A szervezeteknek alaposan mérlegelniük kell az egyéni és közösségi szempontokat egyaránt, mielőtt megnyitják kapuikat a négylábú munkatársak előtt.

A kutatás bemutatása

A kutatás célja és hipotézisek

A munkavállalói elvárások az elmúlt évek társadalmi, gazdasági és globális kihívásai (mint a COVID–19 járvány vagy az inflációs válság) következtében jelentősen átalakultak. A biztonság, a munka–magánélet egyensúlya és a mentális jóllét iránti igény középpontba került. A vállalatoknak alkalmazkodniuk kell ehhez a változó környezethez, különösen, ha versenyképesek kívánnak maradni a munkaerőpiacon.

Egyre több szervezet ismeri fel, hogy a kutyabarát munkahely nem csupán kedves gesztus az állatbarát munkavállalók felé, hanem egy komplex, pszichoszociális hatásrendszer része. A

kutyák jelenléte a munkahelyen bizonyítottan hozzájárulhat a stressz csökkentéséhez, az érzelmi biztonság növeléséhez, a társas kapcsolatok fejlődéséhez, valamint a dolgozói jóllét és lojalitás erősítéséhez (Csányi, 2021; Barker et al., 2012; Pikó & Palkovics, 2024).

A nemzetközi szakirodalom alapján megállapítható, hogy a kutyák nem csupán társállatok, hanem érzékeny, társas partnerek, akik képesek érzelmi támaszt nyújtani, oldani a feszültséget, és katalizálni a munkahelyi interakciókat. A jelenlétük pozitívan befolyásolhatja a munkavégzés közbeni hangulatot, valamint a kollegiális kapcsolatok minőségét. A hazai viszonyok azonban még kevésbé kutatottak, különösen empirikus szempontból.

A kutatásom célja kettős:

Egyrészt annak feltárása, hogy a kutyabarát munkahelyek milyen hatással vannak a stresszkezelési stratégiákra, a társas kapcsolatokra és a dolgozói jóllétre, a magyarországi munkavállalók körében.

Másrészt annak vizsgálata, hogy a kutyabarát politika hogyan befolyásolja az álláskereső döntéseit, illetve a már ott dolgozók elköteleződését.

A kutatás során a kérdőíves módszer lehetővé teszi, hogy összehasonlíthatók legyenek különböző munkavállalói csoportok attitűdjei: például azok, akiknek van kutyájuk, és bevihetik az irodába, illetve akiknek nincs ilyen lehetőségük. Az eredmények a korábbi szakirodalomhoz viszonyítva helyi sajátosságokra is rámutathatnak.

1. kutatási kérdés:

Milyen hatással van a munkahely kutyabarát jellege a munkavállalók stresszkezelési stratégiájára és a dolgozói elégedettségére?

Hipotézisek:

H1: A kutyabarát munkahelyek elősegítik a munkahelyi társas kapcsolatok kialakulását és/vagy erősödését.

H2: A kutyák jelenléte a munkahelyen javítja a munkahelyi légkört, és csökkenti a munkavállalói stresszt.

2. kutatási kérdés:

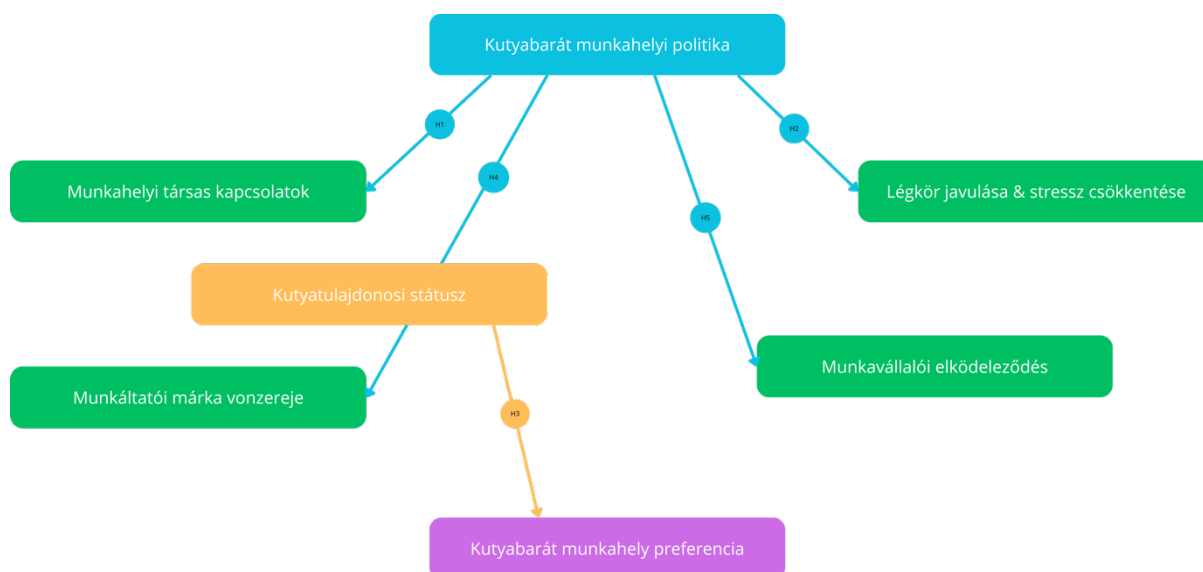
Milyen hatással van egy vállalat kutyabarát politikája az álláskeresők munkahelyválasztási döntéseire és a lojalitásra?

Hipotézisek:

H3: Azok az álláskeresők, akiknek van kutyájuk, nagyobb valószínűséggel preferálják a kutyabarát munkahelyeket.

H4: A kutyabarát politika pozitív hatással van a munkáltatói márkára, így a vállalat vonzóbb a pályázók számára.

H5: A kutyabarát politika önmagában is elegendő lehet ahhoz, hogy a munkavállaló hosszú távon elköteleződjön a munkahely mellett.



1. ábra: A H1–H5 hipotézisek vizualizációja a kutyabarát iroda hatásmechanizmusában (saját ábra)

A mintavétel módja és a minta összetétele

A kutatás során nem valószínűségi mintavételt, azon belül is szakértői (ítélői) mintavételt alkalmaztam. A cél az volt, hogy olyan válaszadókat érjek el, akik tapasztalattal, véleménnyel vagy közvetlen érintettséggel rendelkeznek a kutyabarát munkahelyek témájában. A kérdőívet online formában készítettem el, majd megosztottam olyan közösségekben, amelyekről megítélésem szerint releváns és értékes válaszok várhatók: például a vőlegényem és egy barátnőm munkahelyi köre (mindkét cég kutyabarát), sportkutyás ismerőseim, valamint pár kiemelten kutyás csoportban egy social media felületen.

Életkor:

A válaszadók közül a legtöbben a 26–30 év (23%) és a 31–45 év közötti korosztályból (34%) kerültek ki, míg a 18–25 évesek aránya 22% körüli. A 46 év felettiek kisebb arányban képviselték magukat. Ez alapján elmondható, hogy a minta elsősorban fiatal felnőttekből és aktív munkavállalókból áll.

Nemek megoszlása:

A kitöltők nemi eloszlása jelentős női túlsúlyt mutat: a válaszadók több mint 80%-a nő, míg férfiként 17% jelölte meg magát. 1-2% nem kívánt nyilatkozni. Ez az eltolódás befolyásolhatja az attitűdkérdések értelmezését is, mivel a kutyához való viszony és az empátikusabb hozzáállás nemenként eltérhet.

Lakóhely típusa:

A legtöbben városi környezetben élnek: főváros, agglomeráció vagy nagyobb város. Vidéki (község/falu) lakóhelyet kisebb arányban jelöltek meg. Ez fontos szempont, hiszen a kutyatartás feltételei (pl. lakótér, zöldfelület, munkába járás) lakóhely szerint változhatnak.

A kutatás módszertana és felépítése

A kutatás céljának megfelelően kvantitatív, kérdőíves módszert alkalmaztam, amely alkalmas volt nagyszámú résztvevő véleményének, tapasztalatainak és attitűdjeinek strukturált vizsgálatára. Az adatgyűjtés online történt, egy Google Űrlap segítségével, 2025 áprilisában. A kérdőív kitöltése anonim módon zajlott, és a válaszadás önkéntes volt. Az adatfelvétel során összesen 204 érvényes kitöltés érkezett, amely kellően változatos mintát biztosított az eredmények szempontjából.

Használt kérdéstípusok: Egyszeres választás, Többszörös választás, Skálás kérdés (Likert-skála)², Rangsorolós kérdés, Szabadszavas kérdés, Ágkérdés (feltételes logika).

² Elsősorban 4 fokozatú Likert-skálát alkalmaztam
(1 = egyáltalán nem értek egyet, 4 = teljes mértékben egyetértek)

A kutatás felépítése

A kérdőív kérdései logikailag egymásra épülő blokkokra oszthatók. Az elemzés során ezeket a témaköröket önálló alfejezetekben dolgozom fel, a válaszadók kutyatartási státusza, illetve munkahelyi környezete, neme vagy életkora szerinti bontásban. A cél az, hogy feltárjam, hogyan befolyásolja a kutyák jelenléte a munkahelyi élményt, a stresszt, a társas kapcsolatokat és a lojalitást. Az alábbiakban részletezem az elemzési struktúrát.

A minta demográfiai jellemzőinek bemutatása:

Ezek az adatok a minta sokszínűségének bemutatását szolgálják, valamint alapot adnak az eredmények értelmezéséhez.

Munkahelyválasztási szempontok:

Ebben a részben azt vizsgálom, hogy milyen tényezők fontosak a válaszadók számára munkahelyválasztáskor:

Többválasztós kérdés a preferenciákról

- Rangsoroló kérdések:
- A kutyabarát környezet helyének értékelése az általános preferenciarendszerben különösen fontos a hipotézisek második kérdésköréhez.

Kutyatartás és munkahelyi környezet:

Ezen kérdések alapján történik a válaszadók csoportosítása:

- Van-e kutyája
- Kutyabarát munkahelyen dolgozik-e
- Beviszi-e a kutyáját

És ez alapján kerülnek kialakításra az elemzés kulcscsoportjai:

- Nincs kutyája
- Van kutyája, kutyabarát munkahelyen dolgozik
 - Beviszi a kutyáját
 - Nem viszi be a kutyáját
- Van kutyája, de nem kutyabarát munkahelyen dolgozik

A kutyás jelenlét hatása a munkára és a hangulatra:

Bizonyos kérdések az attitűdöket és megélt hatásokat mérik:

- Hangulatra, munkavégzésre, hatékonyságra gyakorolt hatás
- Stresszcsökkentés
- Közösségi kohézió (pl. közös téma, kapcsolatépítés)

Ezek a kérdések az első kutatási kérdésre adnak választ: a kutya jelenléte hogyan befolyásolja a stresszt, a munkahelyi jóllétet.

Lojalitás, elköteleződés és munkáltatói márka:

Ezek a kérdések a kutya barát munkahely hosszú távú hatásait vizsgálják

Kapcsolódnak a második kutatási kérdéshez: a kutya barát politika hatása az álláskeresői döntésekre és a munkahelyhez való kötődésre.

Hátrányok, feltételek:

Ezek a válaszok kiegészítik a kvantitatív eredményeket, és lehetőséget adnak konkrét példák, idézetek beemelésére

Konfliktusok és negatív tapasztalatok:

Itt kvalitatív jellegű, félig nyílt válaszokat értékelek

Tartalomelemzéssel kiemelem a leggyakoribb visszatérő mintákat, problémákat és érzéseket.

Összegzés és szintézis

Az elemzés végén összevetem a kvantitatív és kvalitatív adatokból levont következtetéseket, külön figyelmet fordítva a hipotézisek alátámasztására vagy cáfolatára.

Kutatási eredmények értelmezése és a következtetések levonása

A kutya barát munkahelyek társas kapcsolatokra gyakorolt hatásának vizsgálata

Hipotézis 1: A kutya barát munkahelyek elősegítik a munkahelyi társas kapcsolatok kialakulását és/vagy erősödését.

Három fő kérdés a témában:

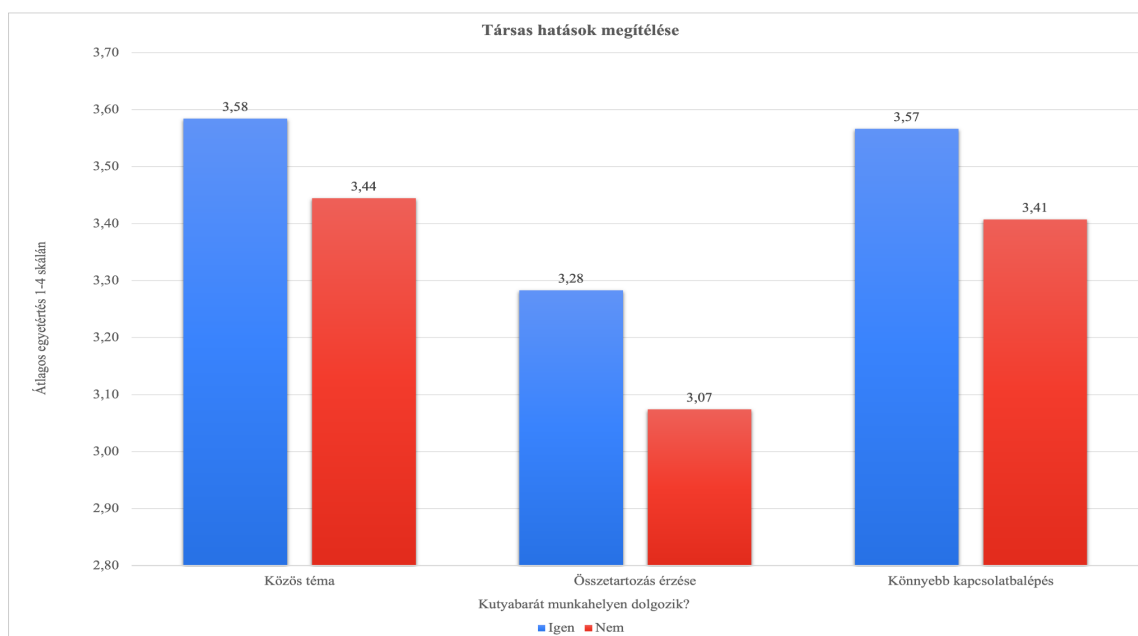
1. *A kutya jelenléte közös témát adhat a kollégák között.*

2. *A kutyabarát munkahelyek erősíthetik az összetartozás érzését a csapaton belül.*
3. *A kutyák hozzájárulhatnak ahhoz, hogy az emberek könnyebben kapcsolatba lépjenek egymással.*

A három vizsgált skálás³ kérdés tartalmilag szoros kapcsolatban áll a kutatásban megfogalmazott hipotézissel, vagyis: “A kutyabarát munkahelyek elősegítik a munkahelyi társas kapcsolatok kialakulását és/vagy erősödését.” Mindhárom állítás a munkahelyi társas kapcsolatok **kialakulására** vagy **megerősödésére** vonatkozik, különböző aspektusokból közelítve:

- az első a **kommunikációs kapcsolatfelvétel lehetőségét**,
- a második a **csapategység érzetét**,
- a harmadik pedig az **interakció kezdeményezésének megkönnyítését** vizsgálja.

Ez alapján megállapítható, hogy **a kérdőív e három tétele megfelelően lefedi a hipotézis tartalmát**, így alkalmas annak statisztikai értelmezésére és ellenőrzésére.



2. ábra: Társas hatások megítélése kutyabarát munkahelyeken dolgozók és nem dolgozók körében (saját készítés)

³ A társas hatásokat vizsgáló három skálás kérdésre a válaszadók 1-től 4-ig terjedő skálán adhatták meg egyetértésük mértékét (1 = egyáltalán nem értek egyet, 4 = teljes mértékben egyetértek).

Itt látható az első lépésként elkészített oszlopdiagram, amely összehasonlítja a társas hatásokkal kapcsolatos három kérdésre adott válaszok átlagát aszerint, hogy a válaszadó **dolgozik-e kutyabarát munkahelyen vagy sem.**

Ahogy látható:

- Mindhárom kérdésre mindkét csoport átlaga 3 feletti, vagyis **erős pozitív egyetértés** látható
- A **kutyabarát munkahelyen dolgozók minden kérdésnél magasabb átlagot** adtak
- A legnagyobb különbség az **összetartozás érzése** és a **kapcsolatfelvétel megkönnyítése** témakörében figyelhető meg

A kutatás szempontjából különösen relevánsnak tekinthető azoknak a válaszadóknak a véleménye, akik nem csupán kutyabarát munkahelyen dolgoznak, hanem saját bevallásuk szerint **be is viszik a kutyájukat** a munkahelyükre. Ez a csoport rendelkezik a legközvetlenebb tapasztalattal a kutyás munkakörnyezet társas hatásairól, ezért véleményük kiemelt szerepet játszik a hipotézis értékelésében.

Az adott csoport válaszai az alábbiak szerint alakultak:

Állítás	Átlagos egyetértés	Szórás	Medián
A kutyák közös témát adnak	3,6413	0,7215	4.0
Erősítik a csapategységet	3,3804	0,9054	4.0
Megkönnyítik a kapcsolatfelvételt	3,6413	0,7145	4.0

1. táblázat: A kutyák társas hatásainak megítélése az egyetértés átlaga, szórása és mediánértéke alapján (saját készítés)

A medián minden kérdés esetében **a maximális érték (4)**, ami azt jelzi, hogy **a válaszadók többsége teljes mértékben egyetértett** az állításokkal. A szórásértékek ugyan valamelyest magasabbak, különösen az összetartozás érzését vizsgáló kérdés esetében (0,9054), de ez nem feltétlenül utal megosztott véleményekre. A magas medián és a 3,3 feletti átlag arra enged következtetni, hogy inkább néhány kevésbé határozott válasz okozza a szóródást, miközben a többség erősen pozitívan ítéli meg a kutyás jelenlét társas előnyeit.

A fenti eredmények tehát azt mutatják számomra, hogy azok, akik személyesen is megtapasztalják a kutyák jelenlétét a munkahelyen, **egységesen pozitív** társas hatásokról számolnak be. Ez empirikusan is alátámasztja a hipotézist, miszerint a kutyabarát munkahelyi környezet elősegíti a társas kapcsolatok kialakulását és megerősödését, de további kérdéseket is vizsgállok a témában.

A kérdőív egyik zártabb formátumú kérdése azt vizsgálta, hogy az adott válaszadó **gyakrabban beszélget-e kollégáival**, ha kutya is jelen van a munkahelyen. Ezt a kérdést kizárólag azok válaszolták meg, akik nyilatkozatuk szerint **jelenleg kutyabarát munkahelyen dolgoznak**. Az alábbi diagram azokat a válaszadókat mutatja, akik **saját kutyával rendelkeznek és rendszeresen be is viszik azt a munkahelyre**:

Az eredmények azt mutatják, hogy ebbe a csoportba **összesen 80 fő** tartozott. Közülük a válaszadók **71%-a** nyilatkozott úgy, hogy **gyakrabban beszélget kollégáival, amikor kutya is jelen van a munkahelyen**, míg **29%-uk** szerint ez nem befolyásolja a beszélgetések gyakoriságát. Ez az arány **egyértelműen pozitív tendenciát jelez**, és empirikusan is alátámasztja azt a feltételezést, miszerint a kutyás környezet **elősegíti a munkatársak közötti kommunikációt** és ezáltal a társas kapcsolatok alakulását.



3. ábra: Kutyájukat munkahelyre bejáratók beszélgetési szokásai (saját készítés)

Az eredmények különösen értékesek, mert **valós élményeken alapulnak**, nem csupán feltételezett előnyöket tükröznek. A bejáró kutyák közvetlenül járulhatnak hozzá ahhoz, hogy **új beszélgetések induljanak**, és **könnyebbé váljon a kapcsolatteremtés** a munkavállalók között.

Továbbá nagyon érdekes képet mutatnak azoknak a válaszadóknak a visszajelzései, akik **kutyabarát munkahelyen dolgoznak, de nincs saját kutyájuk**. Ők nem közvetlen résztvevői a kutyák bevitelének, inkább **megfigyelői vagy környezeti résztvevői** a kutyás munkakörnyezetnek. E válaszadók egy része azt is megjelölte, hogy **bevinné-e a kutyáját, ha lenne**, ezáltal lehetőség nyílt arra, hogy a társas hatások **tapasztalása és a bevitel szándéka** között összefüggést keressünk.

Az adatok alapján a kutyát bevinni szándékozók 50%-a (6 fő a 12-ből), míg a be nem vinni szándékozók szintén 50%-a (3 fő a 6-ból) nyilatkozott úgy, hogy **gyakrabban beszélget** kollégáival, ha kutya is jelen van a munkahelyen. Ez azt jelenti, hogy **a kutyás környezet társas hatása attól függetlenül is érvényesülhet**, hogy az adott munkavállaló közvetlenül kapcsolódik-e ehhez a közegehez.

Annak ellenére, hogy a kutatás egyik fő hipotézise szerint a kutyabarát munkahelyi környezet elősegíti a társas kapcsolatok kialakulását és megerősödését, fontos megvizsgálni azokat a helyzeteket is, ahol a kutyák jelenléte **konfliktusokat szült** a munkahelyeken. Ez a kérdés különösen fontos, mivel a kutyás környezet társas előnyei mellett **reális értékeléshez hozzátartozik a negatív tapasztalatok elemzése is**.

A kvantitatív adatok alapján az alábbi válaszmegoszlás volt jellemző arra a kérdésre, hogy a válaszadók **tapasztaltak-e már konfliktust** a kutyák jelenléte miatt (Összes válaszadó: **113 fő**): Soha: **57 fő (50,4%)**, Ritkán: **31 fő (27,4%)**, Alkalmanként: **20 fő (17,7%)**, Gyakran: **5 fő (4,4%)**

Az adatok alapján elmondható, hogy **az esetek több mint fele (57 fő)** soha nem tapasztalt konfliktust, és további 27,4% is csak ritkán találkozott ilyennel. Ugyanakkor **több mint 20%** legalább alkalmanként, vagy gyakran számolt be konfliktusokról – ez azt jelzi, hogy **bár nem jellemző, de a konfliktusok létező jelenségek** a kutyabarát munkahelyeken.

A szöveges válaszok alapján a társas természetű konfliktusok öt fő típusba sorolhatók:

1. **Félelem vagy szorongás a kutyák miatt**, amelyet nem minden kolléga mer nyíltan jelezni.
2. **Személyes ellenszenv kivetítése** a kutyás kollégák irányába.
3. **Nézetkülönbségek** a kutyák jelenlétének helyénvalóságáról és határaitól.
4. **Zavaró viselkedésből eredő feszültség**, például ugatás vagy túlzott játékoság.
5. **Kutyások és nem kutyások közötti szemléletbeli különbségek**, amelyek összeütközéshez vezethetnek.

A kutatási hipotézis szerint a kutyabarát környezet támogatja a társas kapcsolatok kialakulását. A fenti válaszok fényében ez az állítás továbbra is megállja a helyét, ugyanakkor fontos látni, hogy ez a környezet nem mindenki számára azonos módon befogadható. Éppen ezért a kutyabarát szemlélet munkahelyi megvalósítása során **különösen fontos az empátia, a nyílt kommunikáció és az előzetes szabályozás**, hogy a társas előnyök érvényesülhessenek, és a feszültségek megelőzhetők legyenek.

Kutyák hatásának vizsgálata a munkahelyi légkörre és a munkavállalói stresszre

Hipotézis 2: A kutyák jelenléte a munkahelyen javítja a munkahelyi légkört, és csökkenti a munkavállalói stresszt.

Ennek vizsgálatára három tapasztalati csoportot különítettem el:

- (A) Van kutyája, és rendszeresen be is viszi munkahelyére
- (B) Van kutyája, de nem viszi be
- (C) Nincs kutyája

Fontos megjegyezni, hogy minden vizsgált válaszadó **jelenleg kutyabarát munkahelyen dolgozik**, így a környezeti feltételek azonosak voltak.

A kérdőívben szerepelt négy skálás kérdés, amelyek a kutyák jelenlétének pszichés hatásait vizsgálták:

1. *A kutyabarát iroda pozitív hatással lehet a munkahelyi légkörre.*

2. *A kutyák jelenléte csökkentheti a munkahelyi stresszt.*
3. *A kutyás környezet hozzájárulhat ahhoz, hogy kiegyensúlyozottabbnak érezd magad.*
4. *Pozitív hatással lehet a hangulatomra, ha kutya is jelen van a munkahelyemen.*

Az első kérdés (légkör) esetében a csoportok válaszai a következőképpen alakultak:

Csoport	Átlag	Szórás	Medián	N válaszadó
A	3,80	0,46	4,0	80
B	3,13	1,19	4,0	15
C	3,33	0,91	4,0	18

2. táblázat: A kutyabarát iroda munkahelyi légkörre gyakorolt hatásának megítélése csoportonként (saját készítés)

Azok, akik be is vitték kutyájukat (A) értékelték a legpozitívabban a kutyabarát iroda hatását a munkahelyi légkörre.

Az eredmények alapján egytényezős varianciaanalízist (ANOVA) végeztem, amely az alábbi értékeket adta:

- **F = 145,75**
- **p = 3,53 × 10⁻²⁶**

Ez az extrém alacsony p-érték azt jelzi, hogy a csoportok közötti különbség **nem véletlenszerű**, hanem statisztikailag is **megbízhatóan kimutatható**.

A három további kérdés eredményei **mintázatukban nagyon hasonlóak**, de egyikük – a **kiegyensúlyozottság** – esetében **jelentősebb eltérést** találtam.

Kérdés	F-érték	p-érték	Értelmezés
Stressz	4,32	0,0157	Szignifikáns, de mérsékelt
Kiegyensúlyozottság	14,23	0,00000319	Jelentős eltérés
Hangulat	10,38	0,0000743	Közepes–erős eltérés

3. táblázat: A stressz, kiegyensúlyozottság és hangulat kérdések ANOVA-eredményei (saját készítés)

Míg a *Stressz* és *Hangulat* kérdések ANOVA-értékei hasonlóak, a *kiegyensúlyozottság* esetében a B és C csoportok átlagai **szembetűnően alacsonyabbak** (2,87 és 2,94), és a medián érték is **3,0-ra csökken**, szemben a másik kérdések 4,0-s mediánjaival.

Ez azt mutatja, hogy **a kiegyensúlyozottság érzése sokkal inkább függ a közvetlen kutyás tapasztalattól**. Akik nem viszik be a kutyájukat vagy nincs is kutyájuk, **valószínűleg kevésbé érzékelik ennek az aspektusnak az előnyeit**.

Összegezve a négy skálás kérdés összehasonlítása alapján elmondható, hogy a **kutyabarát munkahelyi környezet pozitív hatásáról kialakult vélemény minden csoportban alapvetően kedvező**, ugyanakkor a **közvetlen tapasztalat megléte (pl. beviszi-e a kutyáját)** számottevően fokozza az észlelt előnyöket. Az ANOVA-eredmények alapján a különbségek statisztikailag is megerősítést nyertek, különösen a kiegyensúlyozottság dimenziójában.

Ehhez a témához tartozik még egy kérdés a kérdőívből, ami kiemelten azt vizsgálja, hogy kutyák jelenléte esetén csökken-e a stressz. A szekunder kutatás során több szakirodalom is megerősítette ezt a tényt külföldön, de kíváncsi vagyok itthon hogyan gondolkodnak erről a megkérdezett munkavállalók.

A kérdés a következő volt: *“Érezted már úgy, hogy egy kutya jelenléte enyhítette a feszültségedet munka közben?”*

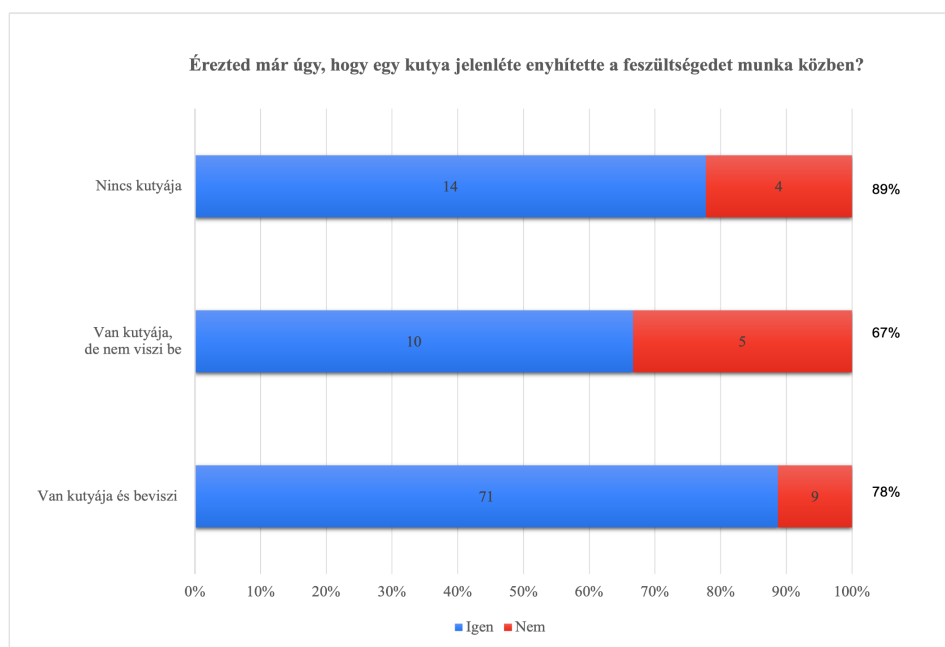
A már előzetesen bemutatott csoportok szerint mutatom be az eredményeket:

- (A) Van kutyája, és rendszeresen be is viszi munkahelyére
- (B) Van kutyája, de nem viszi be
- (C) Nincs kutyája

Itt is fontos megjegyezni, hogy minden vizsgált válaszadó **jelenleg kutyabarát munkahelyen dolgozik**, így a környezeti feltételek azonosak voltak.

Összesen **113 válaszadó** töltötte ki ezt a kérdést. Közülük **95 fő (84%)** nyilatkozott úgy, hogy már megtapasztalta a kutya jelenlétének feszültségcsökkentő hatását, míg **18 fő (16%)** nem.

A tapasztalati csoportok bontásában a következő arányok születtek:



4. ábra: kutyák stresszcsökkentő hatásának megélése különböző csoportokban (saját készítés)

A fenti adatok alapján megállapítható, hogy **a feszültségcsökkenés élménye szinte minden csoportban jelen van, de a legmagasabb arányban azok tapasztalták ezt meg, akik saját kutyájukat rendszeresen be is viszik munkahelyükre.** Ez alátámasztja azt az elképzelést, hogy a közvetlen kutyás jelenlét hatékonyabban járulhat hozzá a stressz enyhítéséhez. Ugyanakkor fontos azt is hangsúlyozni, hogy **a másik két csoport – akik nem viszik be a kutyát, vagy nincs is saját kutyájuk – szintén magas arányban tapasztalták meg a pozitív hatást.** Ennek oka az, hogy a vizsgált válaszadók **mindannyian kutyabarát munkahelyen dolgoznak,** így akár saját, akár más kollégák kutyáin keresztül közvetlen tapasztalatot szerezhettek. A stresszcsökkentő hatás tehát **nem kizárólag a kutyatulajdonosok privilégiuma,** hanem a munkahelyi közeg közös élményeként is értelmezhető.

A különbségek mértéke nem indokol statisztikai próbát, de a megoszlások jól mutatják, hogy a kutyás környezet **általánosan pozitív hatással bír a munkavállalók pszichés jóllétére,** függetlenül attól, hogy ki milyen szerepben vesz részt benne.

Összegzés:

A kérdőívben szereplő négy skálás állítás és az élményalapú zárt kérdés alapján elmondható, hogy **a kutyabarát munkahelyi környezet pszichés hatásai pozitív irányban**

értékelődnek, és a válaszadók többsége **valós, saját élményként is megélte a stresszcsökkentő hatást**. A statisztikai vizsgálatok alátámasztják, hogy **a közvetlen kutyás tapasztalat fokozza a pozitív megítélést**, ugyanakkor a hatás **a környezet egészére is kiterjed**. Mindezek alapján a hipotézis — miszerint a kutyák jelenléte javítja a munkahelyi légkört és csökkenti a stresszt — egyértelműen megerősítést nyer a válaszadói tapasztalatok és attitűdök szintjén is.

A kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése közötti kapcsolat

Hipotézis 3: Azok az álláskereső, akiknek van kutyájuk, nagyobb valószínűséggel preferálják a kutyabarát munkahelyeket.⁴

A hipotézis vizsgálata során arra kerestem választ, hogy van-e statisztikailag igazolható kapcsolat a kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése között.

A kérdőív egyik rangsorolós kérdése arra irányult, hogy a válaszadók milyen tényezőket tartanak fontosnak egy munkahely kiválasztásánál. A felsorolt szempontok között szerepelt a „*kutyabarát környezet*” is, amelyet négy kategóriában értékelhettek: **„legfontosabb”, „fontos”, „kevésbé fontos” és „legkevésbé fontos”**. A statisztikai elemzéshez ezeket a válaszokat két kategóriába vontam össze: az egyik csoportba azok kerültek, akik a kutyabarát környezetet „legfontosabbnak” vagy „fontosnak” ítélték meg, míg a másikba azok, akik azt „kevésbé fontosnak” vagy „legkevésbé fontosnak” jelölték.

A másik vizsgált változó a kutyatartási státusz volt. A válaszadók megadhatták, hogy van-e jelenleg kutya a háztartásukban. Az elemzés szempontjából a „van kutyája” válaszként az „*Igen, az enyém*” és „*Igen, a családomé*” választ fogadtam el, míg minden más válasz („*Nincs, de szeretnék*”, „*Nincs, és nem is tervezem*”) a „nincs kutyája” kategóriába került. A fenti két változót egy kontingencia-táblában ábrázoltam, amely a következő megfigyelt gyakoriságokat tartalmazta:

⁴ Több altéma foglalkozik a hipotézis megerősítésével vagy cáfolásával

	Fontos / Legfontosabb	Kevésbé / Nem fontos	Összesen
Van kutyája	96	62	158
Nincs kutyája	12	24	36
Összesen	107	87	194

4. táblázat: A kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése közötti kapcsolat - khi-négyzet próba (saját készítés)

A hipotézis vizsgálatához khi-négyzet próbát alkalmaztam, amelynek során azt ellenőriztem, hogy van-e szignifikáns eltérés a két csoport válaszainak eloszlásában. A teszt eredményeként kapott χ^2 érték 7,86 lett, a szabadságfok 1, a p-érték pedig 0,0051 volt.

Mivel a p-érték kisebb, mint a szokásosan alkalmazott 0,05-ös szignifikanciaszint, a nullhipotézist – miszerint a két változó független egymástól – elutasíthatjuk. Ez alapján megállapítható, hogy **a kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése között statisztikailag szignifikáns kapcsolat áll fenn.**

A fenti eredmények alátámasztják a hipotézist: a válaszadók kutyatartási státusza befolyásolja, hogy mennyire preferálják a kutyabarát munkahelyeket. A statisztikai különbség arra utalhat, hogy a személyes kötődés, a napi rutin és az állattartással járó élethelyzet **meghatározó tényezőként jelenik meg a munkahelyválasztási preferenciákban.** Ez azt is jelzi, hogy a kutyabarát munkahely nemcsak érzelmi szinten lehet fontos, hanem konkrét vonzerővel is bírhat a kutyatartók számára az álláspiacon.

A kutyatartás hatása a kutyabarát munkahely preferenciájának intenzitására

Az adatok elemzése során rájöttem, hogy érdemes lehet megvizsgálni, hogy kutyatartók nemcsak fontosnak tartják-e, hanem **intenzívebben is preferálják-e a kutyabarát munkahelyeket**, mint azok, akik nem tartanak kutyát.

Ehhez a következő statisztikai hipotéziseket fogalmaztam meg:

H_0 (nullhipotézis): Nincs különbség a kutyatartók és nem kutyatartók között abban, hogy mennyire tartják fontosnak a kutyabarát munkahelyet.

H_1 (alternatív hipotézis): A kutyatartók szignifikánsan fontosabbnak tartják a kutyabarát munkahelyet, mint a nem kutyatartók.

Ennek vizsgálatára egy öt fokozatú, szöveges skálás kérdést alkalmaztam, amely így szólt:
„Ha minden más szempont azonos lenne, mennyire számítana neked, hogy az egyik munkahely kutyabarát?”

A válaszlehetőségek sorrendi skálát alkottak:

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. <i>Kifejezetten zavarba a kutyás környezet</i> | 3. <i>Nem számítana</i> |
| 2. <i>Inkább nem lenne szempont</i> | 4. <i>Inkább fontos</i> |
| | 5. <i>Nagyon fontos</i> |

A statisztikai összehasonlítás lehetővé tétele érdekében a szöveges válaszokat **elemzési célból számértékekhez rendeltem**, a következőképpen: **1 = „Kifejezetten zavarba a kutyás környezet”, ... 5 = „Nagyon fontos”**. Ez a lépés lehetővé tette, hogy az ordinal skálát kvantitatív elemzésre alkalmas formában vizsgáljam, ugyanakkor módszertanilag megmaradtam az ordinal adatoknak megfelelő statisztikai próbák alkalmazásánál.

A válaszadókat két csoportra bontottam kutyatartási státuszuk alapján. A „Van kutyája” kategóriába kerültek azok, akik saját kutyával rendelkeznek vagy a családi környezetükben an kutya, míg a „Nincs kutyája” csoportba minden más válaszadó tartozott. A két csoport értékeléseinek összehasonlításához **Mann–Whitney U-tesztet** használtam, amely megfelelő az ordinális skálán mért válaszok összevetésére. Emellett **kiegészítő jelleggel kétmintás t-próbát** is alkalmaztam a kódolt numerikus értékeken, figyelembe véve, hogy ez a módszer nem tekinthető teljes mértékben validnak sorrendi adatok esetén.

Az elemzés során a kutyatartók válaszainak átlaga **4,21** volt (szórás: 0,93), míg a nem kutyatartóké **3,33** (szórás: 0,99). A kétmintás t-próba eredménye: **$t = 4,8587$, $p < 0,0001$** , míg a Mann–Whitney U-teszt szintén statisztikailag szignifikáns különbséget mutatott (**$U = 4264,5$, $p < 0,0001$**).

Ezek az eredmények alátámasztják a statisztikai alternatív hipotézist (H_1), miszerint **a kutyatartók nem csak pozitívan vélekednek a kutyabarát munkahelyekről, hanem kifejezetten fontosnak is tartják az ilyen jellegű vállalati környezetet**, amikor munkahelyi preferenciáikat megfogalmazzák. A válaszok egységesebbek és magasabb értékeket mutatnak a kutyatartók körében, mint a nem kutyatulajdonos válaszadóknál.

Munkavállalói preferenciák vizsgálata kiemelt figyelemmel a kutyabarát munkakörnyezetre

Hipotézis 4: A kutyabarát politika pozitív hatással van a munkáltatói márkára, így a vállalat vonzóbb a pályázók számára. ⁵

A kérdőív egyik minden kitöltő számára elérhető többválasztós kérdése arra irányult, hogy *mely tényezők tesznek vonzóvá egy munkahelyet* a válaszadók számára. A megadott lehetőségek között szerepelt a kutyabarát környezet is, így lehetőség nyílt annak megvizsgálására, hogy milyen súllyal szerepel ez a szempont más, klasszikusan fontos munkavállalói preferenciák mellett. ⁶

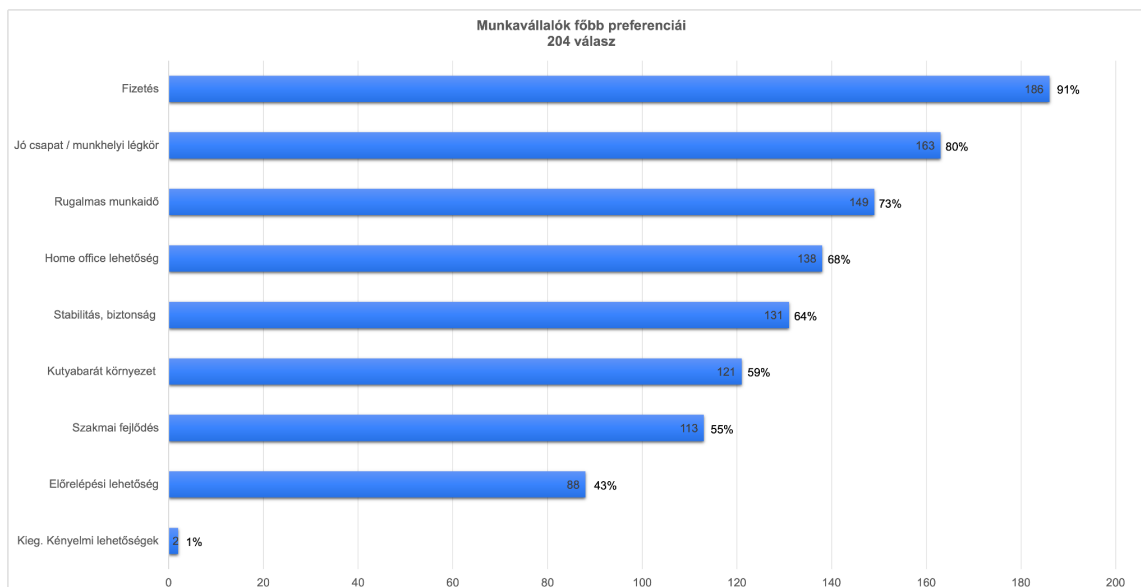
A válaszok alapján a legtöbben a **fizetést** (91%) és a **jó csapatot, munkahelyi légkört** (80%) jelölték meg, de a **kutyabarát környezetet is 59%** tartotta vonzónak. Ez az arány megelőzi például a szakmai fejlődést (55%) vagy az előrelépési lehetőséget (43%), és közelít olyan népszerű tényezőkhöz, mint a home office lehetőség (68%) vagy a stabilitás, biztonság (64%). ⁷

Ezek az adatok arra utalnak, hogy a kutyabarát jelleg **nem csupán kedves extra**, hanem **valós és releváns versenyelőnyt** jelenthet a munkáltatói márka szempontjából. A kutyás környezetet a válaszadók jelentős része **tudatosan értékeli, mint vonzó tényezőt**, és a preferenciák közé emeli.

⁵ A hipotézis összetettsége miatt több altémán keresztül elemzem

⁶ Fontos adat, hogy a kutatásban résztvevők (204 fő) közül 113 fő dolgozik jelenleg kutyabarát munkahelyen.

⁷ Szeretném megemlíteni, hogy az itt felsorolt lehetőségeket én adtam meg, viszont nyíltan hagytam a válaszadást további preferenciák megadhatására. Az 1%-os érték, vagyis a "Kényelmi lehetőségek" alatt a parkolást és a lakóhelyhez közeli munkahelyet írták.



5. ábra: Munkavállalói preferenciák rangsora (saját készítés)

A kutatás során külön figyelmet fordítottam arra, hogy a kutyabarát munkahelyi környezet vonzerejét milyen mértékben befolyásolják a demográfiai tényezők – elsősorban a válaszadók **neme és életkora**. A kérdőívben szereplő, több választási lehetőséget kínáló kérdésre adott válaszok alapján vizsgálhatóvá vált, hogy **mely tényezők tesznek vonzóvá egy munkahelyet**, köztük a **kutyabarát környezet** is. A válaszadók nem és generáció szerint történő bontása lehetővé tette a célzott elemzést.

A nemek szerinti bontásban világos különbségek mutatkoztak. A nők közül **112 fő**, azaz **67,5%** jelölte meg a kutyabarát környezetet vonzó tényezőként, míg a férfiak közül csupán **6 fő**, azaz **16,7%**. Ez a különbség meglehetősen éles, és azt jelzi, hogy **a nők körében a kutyabarát munkahely jóval erősebb vonzerővel bír**, mint a férfiak esetében. A jelenség mögött feltételezhetően **érzelmi, gondoskodó attitűdbeli eltérések**, illetve a munkakörnyezettel szembeni **életmódbeli elvárások** állhatnak.

Ez a különbség egyértelműen jelzi, hogy ha egy vállalat női munkavállalók vagy pályázók megszólítását célozza, **a kutyabarát vállalati kultúra komoly előnyt jelenthet a munkáltatói márka szempontjából**. Továbbá fontos még megvizsgálni, hogy a nők **közel fele (90 fő a 166-ból)** jelenleg is kutyabarát munkahelyen dolgozik, míg a férfiaknál ez az arány **csak 58% (21 fő a 36-ból)**. Ez alapján feltételezhető, hogy **a női válaszadók nemcsak pozitívan viszonyulnak a kutyás környezethez, de saját tapasztalataik alapján értékelik azt**.

A generációs bontás alapján ugyan nem mutatkozott ilyen látványos különbség, mégis érdemes megemlíteni, hogy **minden vizsgált korcsoportban 50% feletti volt azok aránya**, akik vonzónak tartják a kutyabarát környezetet. A legmagasabb arányt az **X generáció** képviselte, ahol a válaszadók **61,5%-a** jelölte meg ezt a tényezőt. A **Z generáció** körében 59,8%, az **Y generáció** esetében 56,5%, míg a **Baby Boomer korosztályban 50%** választotta a kutyabarát munkahelyet, noha az ebbe a csoportba tartozók száma alacsony volt (N=4), így az eredmény óvatos értelmezést igényel.

A generációs adatok azt mutatják, hogy a kutyabarát környezet **nem kizárólag a fiatalabb generációk elvárása**, hanem egy olyan érték, amely **szélesebb munkavállalói körben is támogatásra talál**. Ez különösen fontos szempont a munkáltatók számára, hiszen azt jelzi, hogy a kutyabarát politika nemcsak trendi megkülönböztető jegy, hanem **valós, széles társadalmi igényeket kielégítő tényező**, amely a munkáltatói márkát több célcsoport szemében is vonzóbbá teheti.

A kutyabarát munkahelyekhez kapcsolódó asszociációk

A kérdőívben egy olyan kérdés is szerepelt, amelyben arra kértem a válaszadókat, hogy válasszák ki, vagy saját szavaikkal adják meg, **milyen kifejezések jutnak eszükbe egy kutyabarát munkahelyről**. A kérdés célja az volt, hogy feltárjam, milyen **attitűdök, asszociációk** kapcsolódnak ehhez a fogalomhoz, és azok inkább pozitívak vagy negatívak-e.

A válaszadás során a kitöltők egy előre megadott listából választhattak többféle kifejezést (pl. *barátságos, nyitott, otthonos, fiatalos*), emellett lehetőségük volt **egyedi, szabadon megfogalmazott szavakat is megadni**. Ez a megoldás lehetővé tette, hogy **ne csak az előfeltevéseket igazoljam vissza**, hanem megjelenjenek olyan értéktartalmak is, amelyeket a válaszadók **önállóan kapcsoltak a kutyabarát környezethez**.

A leggyakrabban kiválasztott pozitív szavak közé tartozott: Barátságos (177 fő), Nyitott (124 fő), Otthonos (122 fő), Laza (121 fő), Rugalmas (109 fő), Modern (104 fő), Fiatalos (84 fő).

Emellett megjelentek **egyedi válaszok** is, mint például „*stresszmentes*”, „*támogató*”, „*egyetlen elfogadható opció*”, „*nyugodt, haladó nyugati, családi*”, amelyek egyértelműen

azt jelzik, hogy **a kutyabarát környezet nemcsak kedvelt, hanem tudatosan is értékelt munkahelyi jellemzőként jelenik meg** a válaszadók szemében.

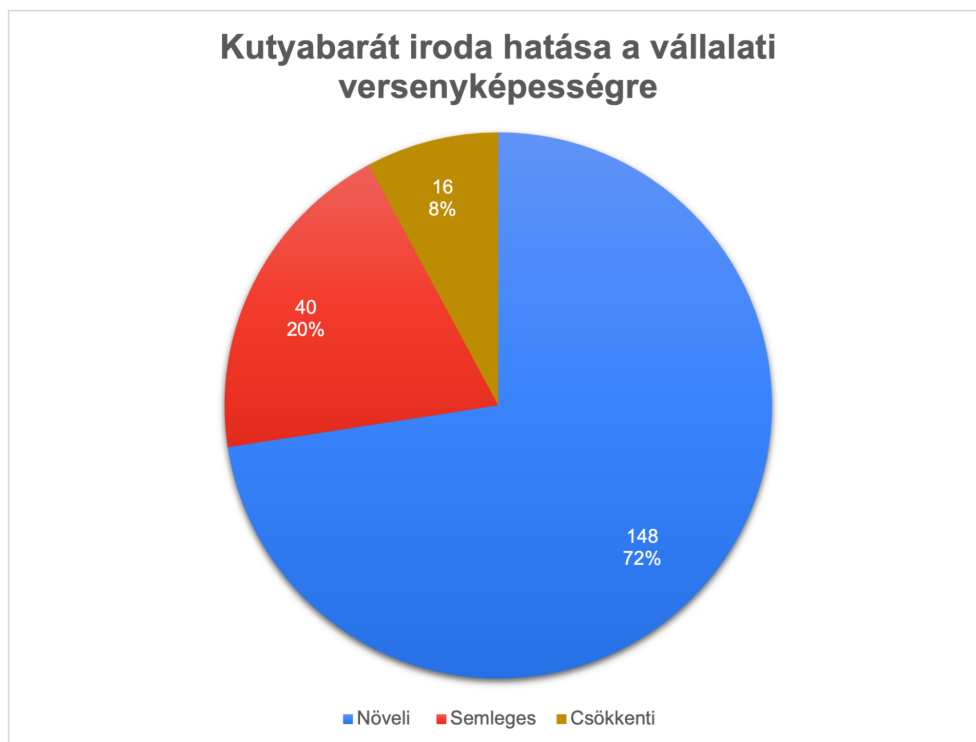
A negatív válaszok között leggyakrabban a Szokatlan (13 fő) és a Zavaró (10 fő) szerepelt, de a többi elutasító vélemény (pl. „*kényelmetlen*”, „*büdös, koszos, időnként félelmetes*”) **egyedi beírásként, elenyésző számban** jelent meg.

Az asszociációk összességében azt mutatják, hogy a kutyabarát munkahely **nemcsak egy kedves juttatásként**, hanem egy **szimbolikus értékeket hordozó vállalati attitűdként** jelenik meg a munkavállalók szemében. A pozitív szókapcsolatok gyakorisága és tartalma alapján kijelenthető, hogy a kutyabarát munkahelyhez **tudat alatt is olyan tulajdonságokat társítanak, amelyek erősítik a munkáltatói márkát**: nyitottság, rugalmasság, közvetlenség, fiatalosság, emberségesség.

Ez a tartalmi eredmény jól illeszkedik a hipotézishez, miszerint a kutyabarát vállalati gyakorlat **hozzájárul a cég munkaerőpiaci vonzerejének növekedéséhez**, és pozitív irányba formálja a munkáltatói imázst.

A kutyatartás és a kutyabarát munkahelyek megítélésének hatása a munkáltató vonzerejére

További kérdésekkel is szerettem volna vizsgálni a válaszadók véleményét. Ennél a kérdésnél mindenki megjelölhette, hogy saját megítélése szerint egy kutyabarát iroda hogyan hat a vállalat versenyképességére a munkaerőpiacon. A válaszlehetőségek között szerepelt, hogy *növeli, semleges - nem változtat rajta, vagy csökkenti* a versenyképességet.



6. ábra: A kutyabarát iroda megítélt hatása a vállalat versenyképességére (saját készítés)

Az eredmények alapján elmondható, hogy a válaszadók jelentős többsége szerint a kutyabarát jelleg **növeli a vállalat munkaerőpiaci versenyképességét**, elsősorban annak *modern és emberközpontú* jellege miatt. A *semleges* és *negatív* válaszok aránya ehhez képest elenyésző volt, ami azt mutatja, hogy a munkavállalói oldalon egyértelmű **pozitív attitűd társul** a kutyabarát szemlélethez. Mindez nem csupán attitűdszintű preferenciaként jelenik meg, hanem **a munkáltatói márkaépítés tényleges versenyelőnyét is jelzi**.

Ugyanehhez az altémához tartozik egy skálás kérdés is - *Mennyire volt számodra vonzó szempont, hogy a munkahely kutyabarát?* - viszont ezt a kérdést csak azok kapták meg, akik jelenleg is kutyabarát cégnél dolgoznak.

Az átlagos értékelések alapján megállapítható, hogy a kutyabarát munkahelyi környezetet elsősorban azok tartják fontosnak, akik rendelkeznek kutyával, vagy legalábbis tervezik annak beszerzését.

A kérdésre adott válaszokat 1–4-es skálán értékelték a kitöltők, ahol az 1-es és 2-es válaszok a „nem fontos”, míg a 3-as és 4-es válaszok a „fontos” kategóriába estek. A kutyatulajdonosok átlagosan 3,03-ra értékelték, mennyire volt számukra vonzó a kutyabarát munkahely, míg a medián érték ebben a csoportban 3 volt. A „nem, de tervezem” csoport

válaszai átlagosan 2,3-at, mediánként 2-t mutattak, tehát egyértelműen a két szélső csoport közé estek. Ezzel szemben azok, akik nem rendelkeznek kutyával és nem is terveznek, lényegesen alacsonyabb értékeket adtak: átlagosan 1,63-at, mediánként pedig 1,5-et.

A szórásértékek szintén beszédesek: a kutyatulajdonosok körében nagyobb a vélemények szóródása (szórás: 1,15), mint azoknál, akik nem rendelkeznek kutyával (szórás: 0,74). Ez arra utalhat, hogy a kutyatartás tapasztalatai nem egységesek, és a saját élmények sokféleképpen befolyásolják a kutyabarát környezettel kapcsolatos megítélést.

A válaszokat bináris kategóriákba sorolva (fontos / nem fontos) khi-négyzet próbát is végeztem annak vizsgálatára, hogy van-e statisztikai szinten is kimutatható kapcsolat aközött, hogy valaki rendelkezik-e kutyával (vagy tervez-e), és hogy fontosnak tartja-e a kutyabarát munkahelyet. A próba eredménye: $\chi^2 = 4,19$ (df = 1; $p \approx 0,041$), amely szignifikáns összefüggést jelez a két változó között. Ez azt jelenti, hogy a kutyatartás vagy annak szándéka **valószínűsíthetően befolyásolja** a kutyabarát munkahelyi jelleg megítélését, és **nem pusztán véletlenszerű különbségek figyelhetők meg** a válaszadók között.

Összegezve az altémákban kifejtetteket a vizsgált adatok alátámasztják a H4 hipotézist. A pozitív megítélés, a magas átlagos értékelések, valamint a statisztikai szinten is igazolható összefüggés azt jelzik, hogy ez a szemlélet valódi előnyt jelenthet a munkáltatók számára a munkavállalók és pályázók megszólításában — különösen a kutyatartók és a kutyatartásra nyitott személyek körében.

A kutyabarát környezet szerepe a munkavállalói elköteleződésben

Hipotézis 5: A kutyabarát politika önmagában is elegendő lehet ahhoz, hogy a munkavállaló hosszú távon elköteleződjön a munkahely mellett.

A hipotézis vizsgálatához a válaszadók két kérdést kellett, hogy megválaszoljanak:

- 1. Mennyire valószínű, hogy a kutyabarát környezet önmagában ösztönözne arra, hogy hosszú távon elköteleződj egy munkahely mellett?*

2. *Milyen valószínűséggel váltanál, ha a vállalat nem támogatná tovább a kutyák jelenlétét a munkahelyen?*

Mindkét kérdést 1–4-es skálán értékelték (ahol 1 - egyáltalán nem fontos | egyáltalán nem valószínű «-» 4 - nagyon fontos | nagyon valószínű), de fontos kiemelni, hogy az első kérdést **minden válaszadó megválaszolhatta**, míg a második kérdés **csak azok számára volt elérhető, akik jelenleg kutyabarát munkahelyen dolgoznak**.

Az első kérdésre ékeztet válaszok adatok alapján a kutyatulajdonosok átlagos válasza 3,05 volt, mediánjuk 3, ami arra utal, hogy számukra a kutyabarát jelleg már önmagában is komoly megtartó tényező lehet. A „nem, de tervezem” csoport átlagosan 2,67-es értéket jelölt, szintén 3-as mediánnal, ami egyfajta nyitottságot tükröz a kutyabarát munkahelyek iránt. Ezzel szemben azok, akik nem tartanak kutyát, lényegesen alacsonyabb átlagot (1,55) és mediánt (1,5) adtak meg, jelezve, hogy számukra ez a tényező kevésbé releváns. **Érdemes kiemelni**, hogy azok, akik **kutyával rendelkeznek és jelenleg is kutyabarát munkahelyen dolgoznak**, még magasabb értékeket adtak meg (átlag: **3,21**, medián: **4**), ami tovább erősíti a hipotézis létjogosultságát.

A szórásértékek a kutyatartók körében 1,05, míg a „nem, de tervezem” csoportnál 1,03 volt. A nem kutyatartók esetében azonban alacsonyabb (0,60) szórást tapasztaltunk, ami arra utalhat, hogy véleményük egységesebb — leggyakrabban nem tartják fontosnak ezt a szempontot. A nagyobb szórásértékek viszont a személyes tapasztalatok és egyéni preferenciák változatosságára utalhatnak.

A második kérdésre kapott eredmények szerint a kutyatulajdonosok körében az átlagos válaszárték 2,55 volt, a medián 3, míg azok, akik nem rendelkeznek kutyával, alacsonyabb átlagértéket (1,94) és mediánt (2) jelöltek meg.⁸

A szórás mindkét csoportban viszonylag magas (1,10 illetve 0,94), ami arra utal, hogy a válaszadók véleménye ebben a kérdésben is erősen szóródik. Ugyanakkor a tendencia

⁸ Itt nem szedtem két csoportba a jelenleg kutyával nem rendelkezőket, relevanciáját tekintve ennél a kérdésnél nem volt rá szükség.

világosan kirajzolódik: a kutyatulajdonosok körében nagyobb az esély arra, hogy a kutyabarát környezet megszűnése tényleges váltási szándékot váltana ki.

A válaszokból jól látszik, hogy **a kutyatulajdonosok érzékenyebben reagálnak** az ilyen jellegű változásokra, de korántsem kijelenthető, hogy egyedül ez a tényező elvesztése elegendően ösztönözné a munkavállalókat váltásra.

A hipotézis 5, miszerint a kutyabarát jelleg elegendő ahhoz, hogy a munkavállaló hosszú távon elköteleződjön **igazolható, de csak azoknál a munkavállalóknál, akiknek jelenleg is van kutyája** (erősebben azoknál, akik mellette kutyabarát munkahelyen dolgoznak).

Konfliktusok és hátrányok:

A kutyabarát környezet támogatásának feltételei

A válaszadók mindegyike (n=204) megjelölt legalább egy feltételt, amely mellett támogatná a kutyabarát munkahelyi környezet kialakítását. A legtöbben azt tartották fontosnak, hogy csak jól nevelt, szocializált kutyák vehessenek részt a munkahelyi körforgásban (162 fő), valamint hogy betartsák az egészségügyi és higiéniai előírásokat (142 fő). Emellett hangsúlyos volt a világos szabályok és felelősök kijelölésének igénye (135 fő), valamint a kijelölt kutyamentes zónák biztosítása (61 fő). A legkevesebben (4 fő) utasították el teljesen a kutyabarát politikát, függetlenül annak feltételeitől.

Az egyéni válaszok is a szabályozottság és a kollektív egyetértés fontosságát emelték ki: például olyan javaslatok születtek, mint *„csak bizonyos napokon mehessenek be kutyák”* vagy *„mindenki véleménye legyen meghallgatva és teljes egyetértés esetén lehessen csak bevezetni.”*

A kutyabarát munkahelyekkel szembeni aggályok

A leggyakrabban említett problémák között szerepelt, hogy egyesek félnek a kutyáktól (126 fő), illetve lehet valaki allergiás a kutyaszőrre (123 fő). Emellett kiemelkedően sok válaszadó jelezte, hogy nem minden kolléga kedveli a kutyákat (122 fő), ami potenciális konfliktusforrás lehet. Többen említették a zavaró munkakörülményeket (57 fő) és a higiéniai

nehézségeket is (44 fő). Ugyanakkor 26 fő jelezte, hogy nem lát semmilyen hátrányt a kutyabarát munkakultúrában.

Az egyéni, nyílt végű válaszok is alátámasztják a strukturált adatokat: például egyesek attól tartanak, hogy a kutyák kárt tehetnek a berendezésekben, vagy zavart kelthetnek nem megfelelő szocializáció esetén. Ezek a visszajelzések megerősítik, hogy a kutyabarát működés csak megfelelő szabályozás és konszenzus mentén valósítható meg konfliktusmentesen.

Indokok, amelyek miatt egyes munkavállalók nem élnének a kutyabarát iroda lehetőségével

A „*Bevinnéd/beviszed a kutyád a munkahelyedre?*” kérdés lehetőséget adott minden kutyabarát munkahelyen dolgozó válaszadónak arra, hogy kifejtse véleményét – függetlenül attól, hogy rendelkezik-e jelenleg saját kutyával.

A válaszok alapján 92 fő jelezte (n=113), hogy él a lehetőséggel, azaz beviszi vagy bevinni kívánná kutyáját a munkahelyére. Ezzel szemben 21 fő úgy nyilatkozott, hogy bár adott lenne a lehetőség, mégsem élne vele.

A döntés mögött többféle indok húzódik meg. A leggyakrabban említett ok a munkahely földrajzi elhelyezkedése volt: 8 fő számára a távolság, illetve az utazás körülményessége jelentette a legfőbb akadályt. Hat fő esetében a kutya bevitele túlzott felelősséget vagy figyelemmegosztást jelentene, míg mások a kutya viselkedésére, szocializációs nehézségeire vagy a munkakörnyezethez való alkalmazkodás hiányára hivatkoztak (összesen 9 fő).

Néhány válaszadó jelezte, hogy home office-ban dolgozik, vagy úgy véli, kutyája otthon nyugodtabb környezetben van. Volt olyan is, aki elsősorban elvi alapon – a munka és a magánélet szétválasztása miatt – nem élne a lehetőséggel.

Az adatok alapján kijelenthető, hogy még kutyabarát munkahelyi környezet esetén sem él minden munkavállaló automatikusan a kutya bevitelének lehetőségével. A döntés mögött jellemzően egyéni körülmények, munkaszervezési tényezők, illetve a kutya jelleme állnak.

Konfliktusok és nézeteltérések a kutyabarát munkahelyeken

A kutyák jelenléte kapcsán felmerülő konfliktusokról vegyes tapasztalatok születtek. A 113 válaszadó közül 57 fő (50,4%) soha nem tapasztalt ilyen jellegű problémát, további 31 fő (27,4%) csupán ritkán, míg 25-en (22,1%) – köztük 5 fő gyakran – jeleztek nézeteltérést vagy kellemetlenséget. Ez alapján megállapítható, hogy a többség számára a kutyák jelenléte nem jelent zavaró tényezőt, ugyanakkor a kisebbség visszajelzései fontos tanulságokat hordoznak. A nyílt válaszokból jól kirajzolódik, hogy a legtöbb konfliktus kisebb súlyú, praktikus problémákból ered, mint például az ugatás, szőrallergia, szagok, vagy a kutyák nem megfelelő viselkedése. Egyes esetekben viszont ezek az apróbb kellemetlenségek is fokozott stresszt okozhattak: „*Volt egy neveletlen dobermann, szabadon kóborolt az épületben, a gazdája meg csak nevetett, ha megijedtek tőle a dolgozók, ráadásul folyamatosan ugatott*” – írta az egyik válaszadó.

Mindez arra világít rá, hogy bár a kutyabarát munkahelyi környezet összességében jól működhet, fontos feltétele a világos szabályozás, a kutyatulajdonosok felelősségteljes viselkedése, valamint az empátikus és rugalmas hozzáállás a kollégák részéről. Csak így biztosítható, hogy az állatbarát politika valóban minden munkavállaló számára elfogadható és fenntartható legyen.

Összegzés

A dolgozat összefoglalása

A szakdolgozat központi kérdése az volt, hogy a kutyák jelenléte milyen hatással van a munkahelyi közérzetre, stresszre és a munkavállalói preferenciákra. A dolgozat első része elméleti áttekintést nyújt a munkahelyi jóllét és az állatok munkahelyi jelenlétének pszichológiai és szervezeti vonatkozásairól. Ezt követően bemutatásra kerül a kvantitatív kutatás módszertana, amely kérdőíves adatgyűjtésen alapult, különös tekintettel a kutyatartás szerinti bontásra.

Az eredmények részletes bemutatása alapján elmondható, hogy a kutyabarát munkahelyen dolgozók – különösen a saját kutyát bevívők – pozitívabban értékelik a munkahelyi légkört, kevésbé stresszesnek érzik a munkanapokat, és jobban kötődnek munkahelyükhöz. A nemek

és generációk szerinti bontások is érdekes különbségeket mutattak a preferenciákban és megélésekben.

A dolgozat végkövetkeztetése, hogy a kutyabarát munkahelyek hozzájárulhatnak a dolgozói stressz csökkentéséhez, az elégedettség és elköteleződés növeléséhez, azonban a bevezetésük körütekintést és szervezeti szintű szabályozást igényel.

A kutatás főbb megállapításai

- A kutyabarát munkahelyek pozitív hatással vannak a munkavállalók stresszkezelésére és elégedettségére. A kutyát munkahelyre beengedő környezet enyhíti a stresszérzetet, különösen azoknál, akik maguk is kutyatartók.
- Az ilyen munkahelyi környezethez való pozitív hozzáállás erősebben jelenik meg a nők és fiatalabb generációk (Z, Y) körében.
- A megkérdezettek jelentős része előnyként értékeli a kutyabarát működést, és ez befolyásolja döntésüket a munkahelyválasztás során. A kutyatartók esetében ez a preferencia még hangsúlyosabb.
- A kutyabarát hozzáállás növeli a munkavállalói lojalitást, különösen, ha a dolgozónak lehetősége van a saját kutyáját is behozni.

Visszacsatolás a szakirodalmakra a kutatási eredményei alapján (hipotézisekre bontva)

Az első hipotézis szerint a kutyák jelenléte elősegíti a társas kapcsolatok alakulását. Az eredmények ezt alátámasztják: a kutyabarát munkahelyen dolgozók magasabb egyetértést mutattak a közös témák, könnyebb kapcsolatteremtés és az összetartozás érzése kapcsán. Ez összhangban áll több szerző (McNicholas & Collis, 2000; Perrine & Wells, 2006 idézi: Hall 2017) megállapításaival, akik szerint a kutyák elősegítik a pozitív szociális interakciókat.

A második hipotézis – miszerint a kutyák csökkentik a stresszt és javítják a hangulatot – részben igazolódott. A kiegyensúlyozottság érzése szignifikánsan magasabb volt a kutyát bejártók körében, míg a stresszcsökkenésnél enyhébb eltérés mutatkozott. Ez megfelel Barker et al. (2012) megállapításainak, miszerint az állatok jelenléte nyugtató hatással bírhat a munkahelyen, de leginkább azok körében, akiknek van kutyája és be is viszi.

A harmadik hipotézis – vagyis, hogy azok az álláskereső, akiknek van kutyájuk, nagyobb valószínűséggel preferálják a kutyabarát munkahelyeket - szignifikáns statisztikai eredménnyel alátámasztva elfogadható. A khi-négyzet próba szerint a kutyatartók körében jóval nagyobb arányban szerepelt a kutyabarát munkahely fontossága, mint a nem kutyatartóknál. Továbbá itt szeretném megemlíteni, hogy Badinszky 2022-es kutatásában a fizetés-stabilitás-rugalmasság volt a legfőbb preferencia, míg nálam a fizetés-jó munkahelyi légkör-rugalmasság vitte a dobogós helyeket.

A negyedik hipotézis azt feltételezte, hogy a kutyabarát iroda javítja a vállalat megítélését. A válaszok alapján ez megerősítést nyert, hiszen a többség a versenyképesség növelését is a kutyabarát jelleghez kötötte. Wagner & Pina e Cunha (2021) is leírta, hogy az ilyen szintű rugalmasság és empátia kiemelten vonzó, főleg a fiatalabb generációk számára.

Végül, az ötödik hipotézis – A kutyabarát politika önmagában is elegendő lehet ahhoz, hogy a munkavállaló hosszú távon elköteleződjön. - korlátozottan elfogadható. Az adatok azt mutatták, hogy különösen azok a munkavállalók mutattak erősebb lojalitást, akik maguk is bevihetik a kutyájukat. A lojalításra vonatkozó pozitív attitűdöket a dolgozatomban idézett Wagner & Pina e Cunha (2021) esettanulmány is megerősíti, amelyben a kutyabarát jelleg elvesztése akár kilépési szándékot is kiválthat.

A kutatás korlátai, további lehetséges irányok

A kutatás egyik fő korlátja, hogy a kérdőív önbevalláson alapult, így az eredmények szubjektív megítéléseken alapulnak. A minta nem reprezentatív, és bár mérete megfelelő volt. További korlátot jelent, hogy a kutatás nem vizsgálta a kutyák munkahelyi jelenlétének hosszú távú hatásait, illetve a munkáltatói oldal szempontjait (pl. produktivitás, felelősségvállalás, biztosítási kérdések).

A jövőbeni kutatások során érdemes lenne kvalitatív módszereket (interjúk, esettanulmányok) is alkalmazni, valamint olyan szervezeteket vizsgálni, ahol már bevezetésre került a kutyabarát működés.

Továbbá a kutatás során több kérdés is érintette a munkahelyi hatékonyság témakörét. Ugyanakkor a dolgozat fókuszából és a téma összetettségéből adódóan ezek részletes, kritikai

elemzésére jelen keretek között nem kerülhetett sor. Az adatok értelmezése és feldolgozása további kutatást igényelhet, különösen a produktivitás, figyelemmegosztás és a hosszú távú teljesítmény összefüggéseinek vizsgálata szempontjából.

Irodalomjegyzék:

1. Allen, K., Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic Medicine*, 64(5), 727–739.
<https://doi.org/10.1097/01.PSY.0000024236.11538.41>
2. Badinszky, R. G. (2022). A munkahely-választási preferenciák és a munkavégzési szokásaink átalakulása a koronavírus hatására = Changes in workplace preferences and work habits as a result of the Coronavirus. *Gradus*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.47833/2022.1.ECO.006>
3. Barker, R. T., Knisely, J. S., Barker, S. B., Cobb, R. K., & Schubert, C. M. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 15–30. <https://doi.org/10.1108/17538351211215366>
4. Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft. (2019, December 3). A Bay Zoltán Kutatóközpont kutya barát munkahelyi szabályzata. Retrieved from <https://www.bayzoltan.hu/hu/a-bay-zoltan-kutato kozpont-kutyabar-at-munkahelyi/>
5. Cooper, C. L., & Davidson, M. J. (1987). Sources of stress and relief strategies among female managers. In R. Payne & C. L. Cooper (Eds.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (Chapter 10, pp. 99–112). World Health Organization.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40996/9241561025_eng.pdf (letöltve: 2025.04.10.)
6. Csányi V. (2021). *A kutyák szőrös gyerekek*. Open Books.
https://www.google.hu/books/edition/A_kuty%C3%A1k_sz%C5%91r%C3%B6s_gyerekek/d5yLEAAQBAJ?hl=hu&gbpv=1&pg=PT9&printsec=frontcover
7. Dajnoki, K., Kőmíves, P. M., Szabados, G. N., & Bácsné Bába, É. (2020). A munkahelyi jóllét befolyásoló tényezők. *Hadtudomány*, 30(E), 183–192. <https://doi.org/10.17047/Hadtud.2020.30.E.183>
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
9. Ember, A. (2009). A munkahelyi stressz, mint a leggyakoribb modern foglalkozási megbetegedés. *Acta Sana*, 4(2), 15–23. <https://www.americanajournal.hu/index.php/actasana/article/download/18404/18194> (letöltve: 2025.04.10.)
10. Foreman, A. M., Glenn, M. K., Meade, B. J., & Wirth, O. (2017). Dogs in the workplace: A review of the benefits and potential challenges. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(5), 498. <https://doi.org/10.3390/ijerph14050498>
11. Hall, S., Wright, H., McCune, S., Zulch, H., & Mills, D. (2017). Perceptions of Dogs in the Workplace: The Pros and the Cons. *Anthrozoös*, 30(2), 291–305. <https://doi.org/10.1080/08927936.2017.1311053>
12. Hill, E. J. (2001). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 22(6), 717–739.
<https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
13. Hídvégi, P. (2007). A munkahelyi stressz és a rekreáció. *Egészségfejlesztés*, 48(5–6), 33–35.
<https://ojs.mtak.hu/index.php/egfejl/article/view/10087>

14. Junça-Silva, A., Galrito, M. Pets at work: integrating pet-friendly initiatives into human resources for enhanced workplace harmony. *BMC Psychology*, 12, 374 (2024). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01854-y>
15. Kalimo, R., & Meijman, T. F. (1987). Psychological and behavioural responses to stress at work. In R. Kalimo, M. A. El-Batawi, & C. L. Cooper (Eds.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (Chapter 4, pp. 23–36). World Health Organization.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40996/9241561025_eng.pdf (letöltve: 2025.04.10.)
16. Kun, Á. (2010). Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*, 2, 34–41.
17. Lazányi, K. (2016). A szervezeti biztonság és a munkahelyi stressz kapcsolata. *Taylor*, 8(5), 24–31.
<https://www.analecta.hu/index.php/taylor/article/view/13053>.
18. Levine, G. N., Allen, K., Braun, L. T., Christian, H. E., Friedmann, E., Taubert, K. A., ... & Lange, R. A. (2013). Pet ownership and cardiovascular risk: a scientific statement from the American Heart Association. *Circulation*, 127(23), 2353–2363. <https://doi.org/10.1161/CIR.0b013e31829201e1>
19. MOL. (2022). MOL makes its offices dog-friendly. Retrieved from https://www.linkedin.com/posts/mol-group_mol-makes-itsoffices-dog-friendly-colleagues-activity-6409738692319076353-i5yP
20. McNicholas, J., & Collis, G. M. (2000). Dogs as catalysts for social interactions: Robustness of the effect. *British Journal of Psychology*, 91(1), 61–70. <https://doi.org/10.1348/000712600161673>
21. Packer, R. M. A., Brand, C. L., Belshaw, Z., Pegram, C. L., Stevens, K. B., & O'Neill, D. G. (2021). Pandemic Puppies: Characterising Motivations and Behaviours of UK Owners Who Purchased Puppies during the 2020 COVID-19 Pandemic. *Animals*, 11(9), 2500.
<https://doi.org/10.3390/ani11092500>
22. Perrine, R. M., & Wells, M. (2006). Labradors to Persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös*, 19(1), 65–78.
<https://doi.org/10.2752/089279306785593928>
23. Pikó, B., & Palkovics, É. (2024). Társállatokkal kapcsolatos attitűdök és a mentális egészség összefüggése egy empirikus vizsgálat keretében. *Acta Medicinae et Sociologica*, 15(39), 32–47.
<https://doi.org/10.19055/ams.2024.11/29/2>
24. Profession.hu. (2025, április 29). Kutyabarát állások – keresési találatok. Letöltve: 2025. április 29., <https://www.profession.hu/allasok/1,0,0,kutyabar%C3%A1t%401%401?keywordsearch>
25. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
26. Szombathelyi Cs. (2012). A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése–A stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, 33–45. https://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf
(letöltve: 2025.04.10.)
27. Szűcs, E., Kovács, S., Tornai, E., Takács, T., & Matkó, A. (2014). A munkahelyi stressz vizsgálata. <https://doi.org/10.1556/Tarskut.32.2014.4.3>
28. Wagner, E., & Pina e Cunha, M. (2021). Dogs at the workplace: A multiple case study. *Animals*, 11(1), 89.
<https://doi.org/10.3390/ani11010089>

29. Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
<https://doi.org/10.4324/9780203936856>
30. https://europeanpetfood.org/wp-content/uploads/2024/06/FEDIAF-Facts-Figures-2022_Online100.pdf?_gl=1*6xv5eh*_ga*NTc4MjcyMTI1LjE3NDQwNTQzODU.*_ga_TKE2BL8C8W*MTc0NDA1NDM4NC4xLjAuMTc0NDA1NDM4Ny4wLjAuMA.. (Letöltve: 2025.04.07.)
31. https://www.youtube.com/watch?v=vAcDV1mKdEk&t=70s&ab_channel=ZyngaNetwork

Ábrajegyzék:

1. ábra: A H1–H5 hipotézisek vizualizációja a kutyabarát iroda hatásmechanizmusában (saját ábra)	34
2. ábra: Társas hatások megítélése kutyabarát munkahelyeken dolgozók és nem dolgozók körében (saját készítés)	38
3. ábra: Kutyajukat munkahelyre bejáratók beszélgetési szokásai (saját készítés)	40
4. ábra: kutyák stresszcsoökkentő hatásának megélése különböző csoportokban (saját készítés).....	45
5. ábra: Munkavállalói preferenciák rangsora (saját készítés).....	50
6. ábra: A kutyabarát iroda megítelt hatása a vállalat versenyképességére (saját készítés)	53

Táblázatjegyzék:

1. táblázat: A kutyák társas hatásainak megítélése az egyetértés átlaga, szórása és mediánértéke alapján (saját készítés).....	39
2. táblázat: A kutyabarát iroda munkahelyi légkörre gyakorolt hatásának megítélése csoportonként (saját készítés)	43
3. táblázat: A stressz, kiegyensúlyozottság és hangulat kérdések ANOVA-eredményei (saját készítés).....	43
4. táblázat: A kutyatartás és a kutyabarát munkahely fontosságának megítélése közötti kapcsolat - khi-négyzet próba (saját készítés)	47

Mellékletek:

Kérdőív

Négy lábú munkatársak, avagy kutyák jelenléte a modern munkahelyeken

Kedves Kitöltő!

Fricska Henrietta vagyok, a Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karának Emberi Erőforrások szakos hallgatója. Szakdolgozatomat **„Négy lábú munkatársak, avagy kutyák jelenléte a modern munkahelyeken”** címmel készítem, amelynek keretében azt vizsgálom, hogy milyen hatással van a kutyabarát munkahelyi környezet a dolgozók jóllétére, stresszkezelésére, valamint az álláskeresőket döntéseire.

A kérdőív célja, hogy feltérképezze a munkavállalók véleményét és tapasztalatait a kutyák jelenlétével kapcsolatban a munkahelyen, illetve hogy milyen feltételek mellett támogatnák egy ilyen környezet kialakítását. A kérdések kitérnek a személyes élményekre, elvárásokra, valamint azokra a tényezőkre is, amelyek a kutyabarát irodák megítélését alakítják – például konfliktuskezelés, felelősség, céges kultúra vagy munkaerőpiaci vonzerő.

A kérdőív **kitöltése körülbelül 10–15 percet vesz igénybe**, teljesen **névtelen (anonim)**, azaz semmilyen személyes adatot nem kérek, amely alapján beazonosítható lennél. A részvétel **önkéntes**, és a kérdőív bármely ponton **szabadon megszakítható**. A válaszokat kizárólag a szakdolgozatomhoz használom fel, azokat harmadik félnek nem adom tovább. **Egyéni visszajelzésre sajnos nincs lehetőség.**

A kérdőív kitöltésével nagyban hozzájárulsz a kutatásom sikeréhez, és ahhoz, hogy hiteles, sokszínű képet kapjak a kutyabarát munkahelyek társadalmi megítéléséről.

Előre is köszönöm, hogy időt szánasz a kitöltésre!

Kérdés esetén kérlek írd, a fricska.henrietta@gmail.com email címre!

Üdvözlettel,

Fricska Henrietta

BA hallgató – Emberi Erőforrások szak

Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar

* **Kötelező kérdés**

Demográfiai kérdések

Az alábbi néhány kérdés a válaszaid háttér-információival kapcsolatos. Ezek segítenek a kutatás eredményeinek pontosabb értelmezésében.

1. Kérlek add meg az életkorod! *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 18 alatt

☐ 18 - 25

☐ 26 - 30

☐ 31 - 45

☐ 46 - 60

☐ 60 felett

2. Kérlek jelöld be a nemed! *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nő

☐ Férfi

☐ Nem szeretnék válaszolni

3. Kérlek jelöld be a jelenlegi lakóhelyed! *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Főváros

☐ Főváros agglomerációja

☐ Megyeszékhely

☐ Egyéb város

☐ Község vagy falu

4. **Kérlek jelöld be mi a legmagasabb végzettséged! ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Általános iskola 8. osztály
- ☐ Szakiskola (érettségi nélkül)
- ☐ Érettségi
- ☐ BA alap diploma
- ☐ Mesterdiploma, PhD
- ☐ Jelenleg is tanulok

Munkahelyválasztási preferenciák és a kutya barát környezet hatása

Ebben a részben azt szeretném megtudni, hogy milyen tényezők befolyásolják a munkahelyválasztási preferenciáidat, és hogyan illeszkedik ebbe a kutya barát munkakörnyezet.

5. **Mely tényezők tesznek vonzóvá egy munkahelyet számodra? ***

Több válasz is megjelölhető!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Fizetés
- ☐ Rugalmas munkaidő
- ☐ Home office lehetőség
- ☐ Kutya barát környezet
- ☐ Jó csapat / munkahelyi légkör
- ☐ Előrelépési lehetőség
- ☐ Szakmai fejlődés
- ☐ Stabilitás, biztonság
- ☐ Egyéb: _____

6. **Kérlek, rangsorold az alábbi szempontokat a számodra legfontosabbtól a legkevésbé fontosig!** *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Legfontosabb	Fontos	Kevésbé fontos	Legkevésbé fontos
Fizetés és egyéb juttatások	☐	☐	☐	☐
Előrelépési lehetőség és szakmai fejlődés	☐	☐	☐	☐
Rugalmas feltételek (munkaidő, home office)	☐	☐	☐	☐
Kutyabarát környezet	☐	☐	☐	☐

7. **Milyen szavak jutnak eszedbe a kutyabarát munkahelyről?** *

Több válasz is megjelölhető!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Barátságos
- ☐ Laza
- ☐ Fiatalos
- ☐ Modern
- ☐ Rugalmas
- ☐ Otthonos
- ☐ Nyitott
- ☐ Zavaró
- ☐ Szokatlan
- ☐ Kényelmetlen
- ☐ Egyéb: _____

8. **Ha minden más szempont azonos lenne, mennyire számítana neked, hogy az egyik munkahely kutyabarát?** *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nagyon fontos lenne
- ☐ Inkább fontos lenne
- ☐ Nem számítana
- ☐ Inkább nem lenne szempont
- ☐ Kifejezetten zavarna a kutyabarát környezet

9. **Szerinted hogyan hat egy kutyabarát iroda a vállalat versenyképességére a munkaerőpiacon?** *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Növeli, mert modern és emberközpontú
- ☐ Semleges hatása van
- ☐ Csökkenti, mert nem minden munkavállaló támogatja

10. **Milyen feltételek mellett támogatnád egy munkahely kutyabarát politikáját?** *

Több válasz is megjelölhető!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Csak jól nevelt, szocializált kutyák jöhetnek
- ☐ Kutyák csak bizonyos területeken tartózkodhatnak
- ☐ Legyen kijelölt kutyamentes zóna
- ☐ Legyenek világos szabályok és felelősök
- ☐ Csak előzetes jóváhagyás után lehessen behozni kutyát
- ☐ Egészségügyi/higiéniai előírások betartása
- ☐ Nem támogatnám semmilyen feltétellel
- ☐ Egyéb: _____

11. **Milyen hátrányokat látsz egy kutyabarát munkahelyben? ***

Több válasz is jelölhető!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Allergia a kutyaszőrre
- ☐ Zavaró lehet a munkában
- ☐ Nem minden kolléga kedveli a kutyákat
- ☐ Van, aki fél a kutyáktól
- ☐ Nehezebb fenntartani a tisztaságot a munkakörnyezetben
- ☐ Nem látok hátrányt
- ☐ Egyéb: _____

12. **Mennyire valószínű, hogy a kutyabarát környezet önmagában ösztönözne arra, hogy hosszú távon elköteleződj egy munkahely mellett? ***

A válaszod egy 4 fokozatú skálán add meg, ahol 1 = Egyáltalán nem valószínű, és 4 = Nagyon valószínű.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Nagyon valószínű

13. **Van jelenleg kutya a háztartásodban? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, az enyém
- ☐ Igen, a családomé
- ☐ Nem, de tervezem
- ☐ Nem és nem is tervezem

14. **Jelenleg kutyabarát munkahelyen dolgozol? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen *Ugrás a(z) 15. kérdésre*
- ☐ Nem *Ugrás a(z) 25. kérdésre*
- ☐ Nem, még tanulok *Ugrás a(z) 25. kérdésre*

Személyes tapasztalatok és vélemények a kutyák jelenlétéről a munkahelyen

Az alábbi kérdések azt vizsgálják, hogyan éled meg a kutyák munkahelyi jelenlétét, milyen tapasztalataid vannak, és ez hogyan befolyásolja a mindennapjaidat, döntéseidet.

15. **Bevinnéd/beviszed a kutyát a munkahelyedre? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen *Ugrás a(z) 25. kérdésre*
- ☐ Nem *Ugrás a(z) 24. kérdésre*

16. **Milyen gyakorisággal vinnéd/viszed be a kutyát a munkahelyedre? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Minden nap
- ☐ Hetente többször
- ☐ Hetente egyszer
- ☐ Ritkábban, alkalmoszerűen
- ☐ Nem viszem/vinném

17. **Mennyire volt számodra vonzó szempont, hogy a munkahely kutyabarát? ***

A válaszd egy 4 fokozatú skálán add meg, ahol 1 = Nem számított egyáltalán, és 4 = Kiemelt előnyt jelentett a számomra.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Nem ☐ ☐ ☐ ☐ Kiemelt előnyt jelentett számomra

18. **Gyakrabban beszélgetsz kollégákkal, ha kutya is jelen van a munkahelyeden? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

19. **Érezted már úgy, hogy egy kutya jelenléte enyhítette a feszültségedet munka közben? ***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

20. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással? ***

Úgy érzem, több megszakítás ér, ha kutya van a munkahelyemen.

Kérlek, értékeld az állítást egy 4 fokozatú skálán, ahol 1 azt jelenti, hogy egyáltalán nem értesz egyet, 4 pedig azt, hogy teljes mértékben egyetértesz.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egyet ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték

21. **Tapasztaltál már konfliktust vagy nézeteltérést a munkahelyeden, amely a kutyák jelenlétéhez volt köthető?** *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, gyakran
☐ Igen, alkalmanként
☐ Ritkán
☐ Soha

22. **Amennyiben tapasztaltál már konfliktust a kutyák jelenlétéből adódóan, kérlek írd le röviden, hogy mi történt!**

Szabad szavas válasz

23. **Milyen valószínűséggel váltanál, ha a vállalat nem támogatná tovább a kutyák jelenlétét a munkahelyen?** *

A válaszod egy 4 fokozatú skálán add meg, ahol 1 = Egyáltalán nem valószínű, és 4 = Nagyon valószínű.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egyé ☐ ☐ ☐ ☐ Nagyon valószínű

Kutya nélkül egy ebbarát környezetben

24. **Az előző részben azt jelölted, hogy nem viszed/vinnéd be a kutyád a munkahelyedre.**

*

Miért?

Több válasz is megjelölhető!

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Túl messze van a munkahelyem
- ☐ Túl sok kutya lenne bent
- ☐ Túl sok lenne a felelősség / Elvonná a figyelmem
- ☐ A kutyám nem szocializált / nem alkalmas irodai környezetre
- ☐ A kutyám nehezen viseli az idegen környezetet / más kutyák jelenlétét
- ☐ A kutyám nem érezné jól magát a munkahelyemen
- ☐ Egyéb: _____

A kutyabarát környezet hatása a munkahelyi hangulatra és kapcsolatokra

Az alábbi állítások a kutyabarát munkahelyi környezet hatásairól szólnak. Kérlek, jelöld meg, mennyire értesz egyet velük a saját tapasztalataid vagy véleményed alapján!

A válaszokat egy 4 fokozatú skálán add meg, ahol:

1 – Egyáltalán nem értek egyet

2 – Inkább nem értek egyet

3 – Inkább egyetértek

4 – Teljes mértékben egyetértek

25. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

A kutyabarát iroda pozitív hatással lehet a munkahelyi légkörre.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

26. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?** *

A kutyák jelenléte csökkentheti a munkahelyi stresszt.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

27. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?** *

A kutyás környezet hozzájárulhat ahhoz, hogy kiegyensúlyozottabbnak érezd magad.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

28. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?** *

A kutyák jelenléte közös témát adhat a kollégák között.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

29. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?** *

A kutyabarát munkahelyek erősíthetik az összetartozás érzését a csapaton belül.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

30. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

A kutyák hozzájárulhatnak ahhoz, hogy az emberek könnyebben kapcsolatba lépjenek egymással.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték

31. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

Pozitív hatással lehet a hangulatomra, ha kutya is jelen van a munkahelyemen.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték

32. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

Pozitív hatással lehet a munkavégzésemre, ha kutya is jelen van a munkahelyemen.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték

33. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

Hatékonyabb lehetek a munkában, ha kutya is jelen van a munkahelyemen.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték

34. **Mennyire értesz egyet az alábbi állítással?**

*

Elvonhatja a figyelmemet a munkáról, ha kutya is jelen van a munkahelyemen.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4

Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetérték
