

BENEDEK NIKOLETTA

TUDATOS SZERVEZETI KULTÚRA: KUTYABARÁT MUNKAHELYEK MAGYARORSZÁGON

A tanulmány témája a tudatos szervezeti kultúrával összefüggésben megjelenő magyarországi kutyabarát munkahelyek vizsgálata. Az írásmű a hazai foglalkoztatási szektorok, a profitorientált gazdasági ágazat, valamint az állami szféra (közigazgatás) területén törekszik mélyrehatóan megvizsgálni a magyarországi kutyabarát intézményeket, vállalkozásokat. Online kérdőívek, félig strukturált interjúk segítségével mértem fel a magyarországi kutyabarát munkahelyeket, kvalifikáltam az egyes kutyabarát vállalatok és intézmények esetén a szervezetek rövid- és hosszútávú tapasztalatait, vizsgáltam a felmerült problémákat, a jövőre vonatkozó elképzeléseket, továbbá a fejlesztésben rejlő lehetőségeket. Mint emberi erőforrás tanácsadó kulcsfontosságú szerepet tulajdonítok az aktív foglalkoztatottak motiválásának, és – első megközelítésben talán szokatlan módszerként – az írásom témájaként bemutatott, kutyabarát szervezetek kialakításának, amelyet a valóságban is hatékony munkateljesítményt ösztönző intézkedésnek, tudatos szervezeti értékteremtő lehetőségnek tartok.

Bevezetés

Napjainkban egyre több szervezet, munkahely, valamint intézmény szembesül azzal a ténnyel, hogy a jó teljesítményű munkavállaló hosszútávú megtartásához nem elegendő a vonzó, piaci munkabér biztosítása, mindeközben az emberi erőforrás tanácsadók gyakran tapasztalt jelenséggel találkozhatnak: a szakképzett, minőségi munkaerőhiánnyal. A vonzó piaci munkabér alkalmazása ezeken a területeken már nem bizonyul elegendőnek, a kiterjedt és szerteágazó elemek egységeiben megmutatkozó, impulzus alapú, a munkahelyi környezetre is irányuló fejlesztésekkel és törekvésekkel együtt oldható meg a munkavállalók megőrzése. Mindemellett a dolgozók motivációs szintjét, együttműködési hajlandóságát, lojalitását jelentősen befolyásolhatja egy-egy megfelelően strukturált munkáltatói kezdeményezés. Minekután a munka és a magánélet határai egyre inkább eltűnnek látszanak, így teljes mértékben szükségszerűvé válik, hogy a munkáltatók és a munkavállalók éppúgy felismerjék a munka harmonikus helyét, a pozitív munkahelyi légkör hatásait, az egyes munkateljesítményt ösztönző lehetőségeket és azt az örömet, mely hozzájárul kiegyensúlyozott mindennapi életünkhöz. Meglátásom szerint ehhez nyújthat hatékony, bátorító segítséget a kutyabarát munkahelyek kialakítása az egyes hazai szervezeteknél.

Hosszú múltra tekint vissza a kutya és az ember kapcsolata, a két lény viszonya, kapcsolati rendszere igen összetettnek és bonyolultnak mondható. Bőséges mennyiségű, tudományos bizonyíték támasztja alá, hogy a kutya, mint az ember társállata jelentős hatással bír az ember fizikai és mentális egészségére. Az ember-kutya pozitív társas interakciói mindkét félben képesek jelentősen aktivizálni a központi idegrendszert. A kutya simogatása nemcsak kellemes érzés, hanem képes növelni az oxitocin hormon mennyiségét, mely stresszcsökkenést, szorongásoldó hatást eredményez kutyának és gazdájának egyaránt. Az emberi szervezetben csökken a szívritmus, a vérnyomás,

valamint a vérben keringő stresszhormon, a kortizol szintje. (Miklósi, 2019, p. 155). Mindent összevetve a kutya irodai jelenléte jó hatással van a közérzetre, valamint minden kétséget kizáróan remek közösségformáló erővel bír. Szerencsére egyre több trendi kutyabarát munkahely és szervezet található már hazánkban és számuk folyamatosan, napról-napra szignifikánsan növekszik.

A szervezeti értékteremtés jelentősége: a harmonikus szervezeti kultúrában rejlő lehetőségek

„A kultúra megeszi a stratégiát reggelire, és amikor ezt tényleg megérted, akkor leszel képes sikerre vezetni egy szervezetet.” (Peter Ferdinand Drucker)

Manapság a szervezeti értékteremtés vitathatatlan eszközének tekinthető az innováció, mint tudásalapú tevékenység. Az innováció nemcsak abban nyilvánul meg, hogy új terméket, vagy új szolgáltatást hozunk létre. Az innováció minden olyan dolgot magában foglal, mely a korábitól eltérő, új megoldásnak számít, vagy újdonságot eredményez az érintettek számára, miközben azzal valódi hozzáadott értéket teremt. A hagyományos nézetek csupán néhány területre redukálták le az innováció fogalmát, ma már azonban számos definíciója és típusa létezik, reprezentálva azt, hogy a gazdálkodás mind szélesebb területén lehet új dolgokat megalkotni és innovatívan működni. (Varga, 2015, p. 182) A megfelelő szakmai kompetenciák és készségek megléte, a megújulás, az újszerű iránti igény, a motiváció, mint hajlandóság a cselekvésre, a pénz, mint értéktényező, a szervezeti vezetők által megteremtett szervezeti-, környezeti-, és alkotói légkör, mind-mind olyan fontos tényezők, melyek a sikeres, innovatívan módon működő tevékenység ellátásának, a szervezeti értékteremtés elengedhetetlen eszközei. (Fejes, 2015, p. 58)

A szervezeti értékteremtés, mint az emberi erőforrások körébe tartozó eszközök jelentősége felbecsülhetetlen értékű, főként, ha nem mint humán erőforrásként, hanem emberi lényként gondolunk embertársainkra, a szervezet munkatársaira. Az emberi hozzáállásnak nevezett tényező figyelmen kívül hagyása miatt fullad kudarcba sok-sok az innovatív szervezetfejlesztésre irányuló tevékenység, erőfeszítés, valamint kísérlet. (W. Chan & Mauborgne, 2018, p. 80-81)

W. Chan Kim és Renée Mauborgne szerzőpárosok, illetve Blanchard és Kotter munkássága során egyaránt kiemelten kezelik, hogy a sikeres vállalkozások csak és kizárólag úgy tudnak a változások és a fejlődés útjára lépni, amennyiben a legszélesebb értelemben képesek emberközpontúvá válni. Ebben leginkább kifejeződik az emberi munka felértékelődése, az ember, mint szervezeti érték középpontba történő állítása, és a munkavállalókra, munkatársakra egyre inkább úgy tekintenek, mint azon társakra, akik az új érték megalkotásához hatékonyan képesek hozzájárulni. (W. Chan & Mauborgne, 2008, p. 88) (Blanchard et al., 2010, pp. 53-93) Az ilyenfajta megközelítés egyre inkább ismertebb és közkeletű a magyarországi szervezetek esetén is.

Ha a szervezeti kultúra valóban képes arra, hogy az emberi kapcsolatokat kedvezően alakítsa, és ezáltal képessé válik fokozni a munkavállalók munkateljesítményét, akkor a szervezeti vezetésnek minden eszközzel azon kell dolgoznia, hogy minél kedvezőbb körülményeket alakítson ki a munkatársak számára. A szervezeti kultúra erősítésével és változásával javíthatóvá válik a kollektív munkavégzés, erősödhet az együttműködés, javulhat a kreativitás és a tudásmegosztás, erősödhet a cég problémamegoldó képessége, hatékonyabb lesz a belső és a külső kommunikáció, sikeresebb lesz a csapatmunka, erősödhet a közösséghez tartozás érzése és az elkötelezettség, végsőül pedig fokozódhat a tettvágy és a motiváció az egyéneknél.

Motiváció a szervezetekben a Herzberg modell alapján

Herzberg kutatási elméletének az a kiindulópontja, hogy vezetői szempontból rendkívül fontos tényező a munkavállalók magatartásának pontos megismerése, hiszen a viselkedésük befolyásolására így van leginkább lehetőségünk, ezáltal hozzájárulva az egyén és a szervezeti célok hatékony érvényesüléséhez. A munkavégzés során lelt öröm és belső motiváció a letéteményesei az úgynevezett „motivátor” tényezők. Ezen tényezők megléte az alkalmazottnál elégedettséget okoz, egységes „belső generátorként működik”, mely képes a szervezeti tagokat külső beavatkozás nélkül munkavégzésre sarkalni. Következtetésképp megállapítható, hogy a munkavállalói elégedetlenség kialakulásában igen fontos szerepet játszik a munkakörnyezet, mint szervezeti tényező. (Herzberg, 2003, pp. 23-28) Ezen a ponton kapcsolom össze az idilli és tudatos szervezeti kultúrával rendelkező szervezeteket, a munkavállalókat is produktívan befolyásoló, kutyabarát munkahelyek létrehozásának és működtetésének kiemelten fontos szerepével, hiszen a kiegyensúlyozott, boldog és megfelelően motivált egyén megingathatatlan sikertényezője a szervezetnek. A tudatos szervezeti kultúrát részletesen feltérképezve, a szervezeti elégedettség, a hatékonyság és a munkateljesítmény-ösztönzés eszközeiként tekintek a hazai kutyabarát munkahelyek kialakításának potenciáljára, mint tudatos szervezeti értékteremtő lehetőségre.

A kutatás fő kérdései, célkitűzések

Az irodai munkavégzés reformja, az emberközpontúság tényezőjének előtérbe kerülésével, valamint azzal a valós ténnyel számolva, hogy az emberi közösség számára a kutya, mint családtag dominál, együttesen járultak hozzá ahhoz a létrejövő igényhez, hogy kutya és gazdája minél több időt tudjon eltölteni egymás társaságában, akár a munkahelyen, akár munkaidőben is.

A kutatásom fő kérdése annak megismerésére irányul, hogy csakugyan egyre hangsúlyosabb szerepet kap a kutyabarát munkahelyek szerepe és jelentősége (a nemzetközi mellett) a magyarországi vállalati, intézményi és szervezeti kultúrában is. Feltételezésem, hogy az egyes foglalkoztatási szektorokban, a már korábban létrehozott és kialakított, jelenleg is működő kutyabarát munkahelyek beváltották a hozzájuk fűzött reményeket, eredményeket. Bár eseti jelleggel, a kutyabarát szervezetek esetében is előfordulnak kisebb-nagyobb összetűzések, felmerülnek nehézségek, végezetül, megfelelő menedzselési technika alkalmazásával ezek maximálisan feloldhatók. Végül, de nem utolsósorban valószínűsítem, hogy a már kialakított kutyabarát szervezetek sikeressége és eredményessége jellemzően összefüggésben áll a szervezetek által megalkotott kutyabarát szervezetekre vonatkozó szabályozók minőségével, a meghozott intézkedésekkel. Meglátásom szerint az állami és a versenyszféra egyaránt, a szervezet sajátosságainak figyelembevételével alakítja ki a kutyabarát munkahely létesítéséhez szükséges szakmai és személyi elvárásokat, szabályzókat, melyek elengedhetetlen feltételei a hosszú távú, sikeres együttműködésnek és a jövőbeli fejlesztésekre irányuló kondícióknak.

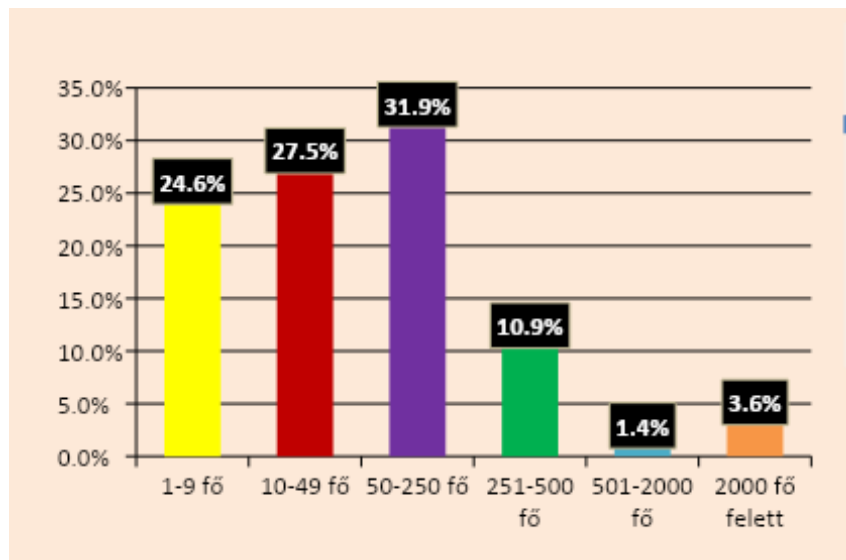
A kutatás módszertana

A szekunder kutatási eredmények áttanulmányozását követően primer kutatásként kvalitatív és kvantitatív kutatási módszereket egyaránt alkalmaztam. A számszerű adatok mögötti megállapítások figyelembevételéhez egy spontán szavazást indítottam hozzávetőleg 160 fő bevonásával a META-Facebook HR KLUB elnevezésű közösségi csoport tagjai között, valamint egy 31 kérdésből álló standard kérdőívcsomagot állítottam össze. A 138 darab kérdőív kitöltői - a felhívásomnak eleget téve - minden esetben kizárólagosan hazai kutyabarát szervezeteknél foglalkoztatott munkavállalók, a szervezetek munkáltatói vagy tulajdonosai közül kerültek ki. A mélyrehatóbb, átfogóbb felismeréseket is előmozdító vizsgálatomhoz hat fő interjúalany járult hozzá releváns

válaszaival (szakmai, elméleti és gyakorlati tapasztalatok birtokában) egy-egy félig strukturált, online interjú keretében.

A kutatás kiemelt eredményei

1. ÁBRA: A KUTYABARÁT MUNKAHELYEN FOGLALKOZTATOTTAK LÉTSZÁM SZERINTI SZÁZALÉKOS MEGOSZLÁSA 2021-BEN



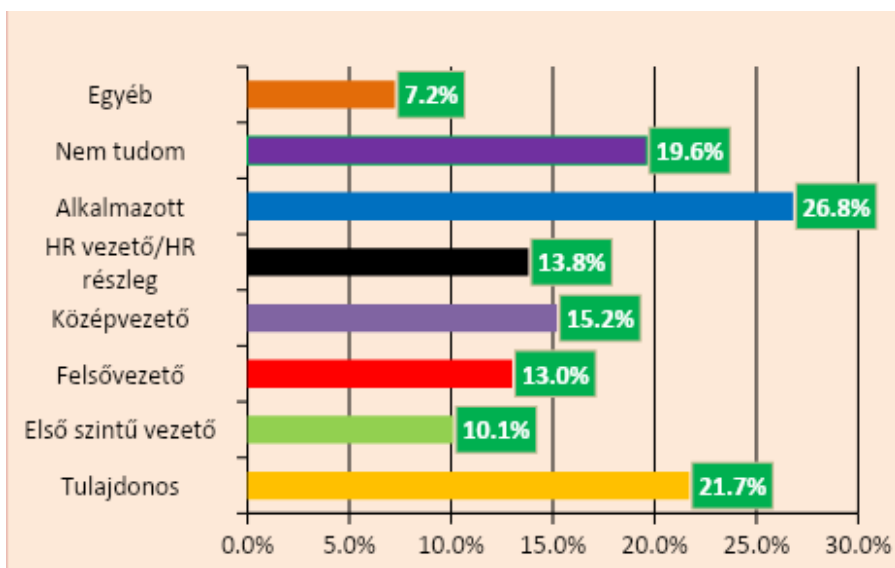
Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőíves kutatásom részletes kiértékelése során megállapítottam, hogy a kimondottan hazai kutyabarát szervezeteknél foglalkoztatott válaszadók több mint 80 százaléka kis- és középvállalkozásoknál tevékenykedik és mintegy 65 százalékuk alkalmazotti jogviszonyban látja el napi teendőit. A kutatási mintám bázisaként fontosnak tartottam azt is megvizsgálni, hogy az egyes hazai kutyabarát szervezetek mikor köteleződtek el a kutyabarátság mellett. A megkérdezett szervezetek 35 százalékos arányban szerencsére már több mint öt esztendeje minősített kutyabarát munkahelyek, vagyis releváns tapasztalatokkal rendelkeznek. A működési területek vizsgálata során nyilvánvalóvá vált, hogy a kreativitást igénylő, modern, innovatív szervezetek jellemzője a kutyabarátság, vagyis elsősorban az informatikai, a reklám-és marketing, valamint a kommunikációs és kereskedelmi cégek egyéni sajátossága.

A kutatási vizsgálat során feltérképezésre került az is, hogy a szervezeti működés kapcsán mely pozíció látja el a kutyabarátsággal összefüggésben felmerülő feladatok menedzselését, illetve azok koordinálását. E kérdésre adott válaszok alapján leszögezhető, hogy elsősorban felülről jövő kezdeményezésről beszélhetünk. Egy újabb, következő kutatás részeként mérlegelendővé válhat annak a faktumnak a vizsgálata is, hogy vajon külső vagy belső indíttatásra, szükségszerűségeire kezdődött meg a szervezési folyamat az egyes kutyabarát munkahelyek esetében.

Emberi erőforrás tanácsadóként irányadónak tartottam vizsgálat tárgya alá vonni a HR, valamint a HR részleg szerepét is a kutyabaráttá tétel, valamint a kutyabarát szervezeti-munkahelyi feladatok ellátása során. A 2. ábra tanulmányozása közben is jól analizálható a HR eme kérdéskörben alkotott jelentős funkciója és felelőssége, hiszen a feladatmenedzsment és koordináció tekintetében megközelíti a mintegy tizenöt százalékos értéket. Szintén megfigyelhető perspektíva a kapott értékek mentén, hogy az alkalmazottak sokkal inkább kerülnek bevonásra a szervezeti feladatok menedzselése, koordinálása kapcsán.

2. ÁBRA: A KUTYABARÁT SZERVEZETI FELADATOK MENEDZSELÉSÉT, KOORDINÁLÁSÁT VÉGZŐ SZEMÉLYEK SZÁZALÉKOS ÖSSZETÉTELE



Forrás: Saját szerkesztés

A válaszadók 95,6 százaléka szerint a kutya irodai jelenléte pozitív hatással bír a beosztottakra, míg 92,7 százalékuk szerint a kutyák a munkahelyi környezetben növelik a szervezeti együttműködést. A kitöltők 89,8 százalékos arányban gondolják úgy, hogy a kutya az adott szervezetnél remek marketingeszköz lehet. A negatív tartamú állításaim vizsgálata során a kérdőívet kitöltők 66,6 százaléka szerint a kutyák az irodai környezetben egyáltalán nem zavarják a kiegyenlített munkavégzést, sőt a megkérdezettek 81,5 százaléka szerint négy lábúink semmi esetre sem befolyásolják a biztonságos, minőségi munkatevékenységet. A válaszadók válasza alapján a kutya-barát szervezetek 39,1 százaléka rendelkezik saját, a szervezetükre szabott, egyéni kutya-barát etikettel és 97,8 százalékuk teljes mértékben elégedett a kutya-barát munkahelyük jelenlegi felépítésével. A kérdőívet kitöltők 26,1 százaléka szerint van olyan munkavállaló a közösségükben, akit valamilyen okból kifolyólag (pl.: allergia, félelem stb.) zavar a kutyák irodai jelenléte. Szervezeti szinten, ezt a viszonylag magas értéket célszerű tüzetesebben is vizsgálat alá vetni, hiszen az irodai munkavégzés szempontjából elengedhetetlen, hogy a kutyás és a nem kutyás munkavállalók zökkenőmentesen tudjanak együtt dolgozni a hétköznapokban. A megkérdezettek közül csak kilenc fő fogatosított fennálló munkahelyi problémát, nehézséget összefüggésbe hozva azt a kutyák irodai jelenlétével. A meghatározott bonyodalmak és összetűzések egyike sem terjedt ki a szervezet egészére és csak elenyésző mértékben (a kilenc főhöz viszonyított 2,9 százalék), vált egyszer s mindenkorra feloldhatatlan konfliktussá. A kutatásom fő teóriáját alkotó kérdésre vonatkozólag a válaszadók 74,6 százaléka szerint manapság a magyar vállalati szervezeti kultúrában a kutya-barát munkahelyek szerepe és jelentősége egyre inkább hangsúlyossá válik.

A félig strukturált, online interjúk részletes elemzését követően konstatáltam, hogy a kutya-barát szervezetek kialakítása folyamán a meglévő külső körülmények hatása elképesztően lényeges. Főként kedvező lehet például az a tény, ha a szervezetünk már eleve egy kutya-barát irodaházban funkcionál, hiszen egy ilyen, hatalmas méretű irodaház kutya-baráttá tétele komoly kihívást jelenthet a munkahely számára. A verseny- és az állami szférából egyaránt érkezett, valamint a gyakorlati tapasztalatokkal is felvértezett interjúalanyaim álláspontja szerint a legtöbb esetben, spontán módon alakul ki a kutya-barát politika az egyes szervezeteknél, így nincs különösebb tervezés vagy projektmenedzsment, nincsenek írott, csak íratlan szabályok: csakis jól nevelt, fegyelmezett kutyák léphetnek be az iroda ajtaján. A kutya gazdájának rendeltetése prominens, hiszen Ő az, aki fegyelmez, az Ő kötelessége az eb precíz felügyelete és egyaránt az Ővé az egyetemleges felelősség.

Éppen ezért a kompromisszumkészség, az egymásra történő folyamatos odafigyelés és a kölcsönös együttműködés elengedhetetlen szubjektív feltételeknek minősülnek, amennyiben egy kiugróan jól működő, prosperáló kutyabarát szervezetet szeretnénk létrehozni és működtetni. Elsősorban a kisméretű szervezetek esetében (maximum 50 fő erejéig) kontrollálható legjobban a kutyabarátság, míg multinacionális környezetben, nagyméretű szervezetek és hivatalok esetén már létfontosságú a szervezetre szabott, egyéni szabályzók, kutyabarát etikettek elkészítése, megléte, kiemelten az „open office-ok” figyelembevételével együtt (esetlegesen felmerülő hatékonyság, munkatempó csökkenés okán). A felvetődő problémák, konfliktusok és összetűzések szakszerű kezelése érdekében elemi tényező, hogy legyen egy praktikus, mindenki számára optimális mód vagy módszer a visszacsatolások teljes körű biztosítására, valamint soha, de soha ne feledkezzünk meg a szervezeten belüli nyílt és őszinte kommunikáció esszenciális horderejéről. Összességében kijelenthetem - az interjúalanyok együttes véleménye alapján -, hogy igazán menő lehet a kutya az irodai környezetben és egyáltalán nem ördögtől való beengedni a négylábúinkat a dolgos hétköznapijainkba.

A kiterjeszthetőség felvázolása személyes misszióm megvalósításával

Aktuális tanulmányom megírásával egy olyan gyakorlati megközelítésű kutatás szemléltetésére vállalkoztam, mely egy saját, sikeres projekt megvalósításán keresztül is kiválóan reprezentálja, hogy a kutyabarát politika szervezeti alkalmazása mellett tegyük le a voksunkat, hiszen napjainkra négylábú kedvenceink már diverz módon kapcsolódnak az emberi közösséghez. Személyes küldetésnyilatkozatom részeként, mélyrehatóan ismertetésre került, amint a jelenlegi munkahelyem, a Tokodaltárói Polgármesteri Hivatal - az együttműködő társadalmi szerepvállalásként a felelősségteljes kutyatartás jegyében - 2022. március 01. napjától hivatali kutyabarát munkahelylyé alakult.

De vajon mi szükséges egy kutyabarát szervezet kialakításához, sikeres működéséhez?

Meggyőződésem szerint kifejezetten fontos lenne, hogy már a kutyabarát szervezetek megszervezése és létrehozása előtt felmérjük, megismerjük a munkavállalói igényeket és azokat egy megvalósíthatósági tanulmány részeként, kellőképpen tanulmányozzuk. Kétséget kizáróan nem célszerű bevezetni kutyusainkat azon irodákba, ahol erre nincs dolgozói igény, vagy eleve berzenkednek tőle. Mihelyst megtörtént az elhatározás a vezetőség és munkavállalók részéről akkor kezdődhet meg a tervezés, majd a kivitelezés fázisa. Ahhoz, hogy egy munkahelyi környezet kutyabarát munkahellyé alakuljon bizonyos változók figyelembevétele elengedhetetlen fontosságú. Döntő tényező, hogy az adott szervezet milyen területen látja el mindennapi feladatait, hiszen például egy egészségügyi intézmény vagy egy gyógyszerárugyár nyilvánvalóan nem válhat kutyabarát munkahellyé. Az élelmiszeripar és vendéglátás területén működő vállalkozások számára pedig fontos betartani a hatályos előírásokat, jogszabályi feltételeket, amennyiben kutyabarát szervezetté válna egy munkahely. Így, ha az adott munkahely közegészségügyi, munkavédelmi és biztonságtechnikai és épületüzemeltetési szabályokat nem sért, akkor mindenféle törvényi minősítés vagy tanúsítvány beszerzése, vagyis jogi engedély nélkül válhat a munkahely kutyabarát szervezetté. *(Váratlan vakkantás a meeting közepén - avagy hogyan válj kutyabarát munkahellyé, 2018)*

Bár külön szabályzat létrehozása sem szükségeltetik, szakképzett humán szakemberként az a meglátásom, hogy mégiscsak érdemes a szervezet számára egy belső, saját használatra szánt, ki-mondottan az adott szervezetre vonatkozó, annak sajátosságait is figyelembe vevő szabályzatot vagy házirendet készíteni, egyfajta kutyabarát munkahelyi etikettet, hiszen bizonyos alapvető szabályok, normák betartása, betartatása alapvető fontosságú szereppel bír a zökkenőmentes, napi munkavégzés szempontjából. A házirend szabályainak részletes kidolgozása mellett ésszerű megoldás lehet a „no-dog” zónák kijelölése is az adott szervezetenél, hiszen nem szabad megfeledezni

a kevésbé kutyabarát munkavállalókról sem, illetve azokról az alkalmazottakról, akik valamilyen egészségügyi probléma miatt nem tartózkodhatnak a négylábúak közvetlen közelében (pl.: allergiás reakció a kutyaszőrre), illetve az éttermi és büfé részlegekre vonatkozólag érdemes higiéniai szempontokat is figyelembe venni. (Kiss, F., *Ki engedte be a kutyát?*, 2019) Gondolnunk kell azokra a munkavállalókra is, akik esetlegesen félnek a kutyáktól, hiszen nem valószínű, hogy egy eb jelenléte képes oldani félelmüket, mely csak további felesleges szorongás alapját képezheti a dolgozónál. (A kutyás cégek kultúra pozitív hatásai, 2019) Mindenképpen fokozott figyelmet kell fordítani az alaposabb higiéniai eljárásokra, a takarításra, a fertőtlenítésre (fokozott mértékű kutyaszőr, kutya nyál stb.), valamint olyan megfelelő bútorzat beszerzése is célszerű, mely kimondottan előnyös a kutyabarát irodában (pl.: könnyen tisztítható szőnyeg, egyszerűen lemosható bútorzat). Nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy az iroda egyes pontjain kis tálakban, mindig friss ivóvizet szükségszerű biztosítani a négylábúaknak, valamint az átmozgató, gazdát-állatot egyaránt felfrissítő séta lehetőségét is meg kell teremteni a szervezeti környezetben. Ezt követően már csak a gyakorlati kivitelezés folyamatát szükséges megfelelően menedzselni. Ahogy a közismert közmondás is mondja: „*Gyakorlat teszi a mestert*”, vagyis jelen esetben szintén a gyakorlati impresszió lesz a legoptimálisabb alapja egy hasznavehető, fesztelen rendszer megalkotásának és kivitelezésének, ahol biztosítva van a gazdik, a kutyák és a nem kutyás munkavállalók összecsiszolása.

Láthatjuk, hogy szervezetünk kutyabaráttá tétele egyáltalán nem tűnik egy kimondottan démoni feladatnak. Igény szerint köteleződjünk el a kutyabarát politika elvei mellett, mely sokkal több örömteli pillanatot adhat, mint amennyi gyakorlati, anyagi, illetve felelősségteljes ráfordítást követel meg a valóságban.

Következtetések

Kutatásaim eredményeképpen megállapítható, hogy igenis mutatkozó igény van további hazai kutyabarát munkahelyek létesítésére, működtetésére. Saját, sikeres minta szemléltetésével úgyszintén bizonyítást nyert, hogy a kutyabarátság viszonylag egyszerű módon és könnyen szervezhető a magyarországi munkahelyeken. Akár egy kutyás próbanap levezénylése is kikristályosíthatja számunkra, hogy a szervezet tagjai mennyire elkötelezettek vagy sem a munkahelyi kutyabarátság ötlete mellett. A kutyabarát politika munkahelyen történő alkalmazásának kiindulópontja bizonyos szervezeti előfeltételek meglétéhez kötött, mint a nyitott és rugalmas szervezeti kultúra, a stratégiai szemléletű vezetés és az őszinte, nyílt szervezeti kommunikáció. A tudatos szervezeti kultúra keretében - a tudatosítás, a szervezeti értékteremtés jegyében - kiemelt szerepet kap a jó gyakorlatok vizsgálata, a megvalósítás egyes lépéseinek a konkrét meghatározása, a visszamérések permanens lekövetése, illetve a differens ajánlások megfogalmazása. Egy sikeres kutyabarát munkahelyi szervezet esetében a vezetői nyitottság-, a példamutatás- és az elhivatottság, valamint a vezetői következetesség, a kompromisszumkészség és a jó problémamegoldó készség elengedhetetlen jellemzők. Habár, a kialakításra kerülő kutyabarát szabályzók, házirendek és a kutyabarát etikett szerepe vitathatatlanul prominens, mégsem tekinthetjük sikertényezőknak, azok kimondottan csak a fenti paraméterek együttes teljesülése esetén realizálódhatnak.

Összegzés

A magyarországi kutyabarát munkahelyek kutatására irányuló tanulmányom során felállított fő teóriám, mely szerint a magyar vállalati és szervezeti kultúrában a kutyabarát munkahelyek szerepe, jelentősége egyre hangsúlyosabb rendeltetést kap - a kvantitatív és a kvalitatív kutatásaim közös eredményeképpen - beigazolódott. Feltételezésem, hogy az egyes foglalkoztatási szektorokban, a már korábban létrehozott és kialakított, jelenleg is működő kutyabarát munkahelyek beváltották a hozzájuk fűzött reményeket, eredményeket, szintén bizonyítást nyert. Előzetes

elképzelésem alapján, miszerint az állami és a versenyszféra egyaránt, a szervezet sajátosságainak figyelembevételével alakítja ki a kutyabarát munkahely létesítéséhez szükséges szakmai és személyi elvárásokat, szabályzókat, melyek elengedhetetlen feltételei a hosszú távú, sikeres együttműködésnek és a jövőbeli fejlesztésekre irányuló kondícióknak, csak részben nyertek igazolást. A primer kutatásaim is alátámasztották azt a tényt, hogy nem a megalkotott szabályzók számítanak az igazi sikerfaktornak, hanem a következtetéseimből fakadó tényezők kollektív szervezeti megvalósulásai. A kutyák irodai jelenlétéből fakadóan kisebb viták, konfliktusok, összetűzések nyilvánvalóan előfordulhatnak a szervezetekben, mégis egy jól megszervezett, nyitott és rugalmas munkahelyi környezetben, ahol alap a munkatársak kölcsönös együttműködése és tisztelete, ott sikeresen, problémák és nehézségek nélkül valósulhat meg a kutyabarát szervezeti kultúra.

Noha egyre gyakrabban fordul elő, hogy a népszerű cégek beengedik a négylábúakat az irodába, a cégeknek előzetesen mérlegelniük kellene, hogy a szervezeti kultúrájuk valóban készen áll-e az ebek fogadására. Egy rossz keretrendszerben meghatározott és nem megfelelően tudatosított szervezeti kultúrában megvalósított, a vélhetően jó ösztönző megoldás, jelentős mértékben üthet vissza és árthat a szervezetnek azáltal, hogy nagyobb nyomást illetve stresszt okoz a kutyatulajdonosokra, a munkavállalókra, illetve az ügyfelekre nézve. A kutyabarát politika csak akkor lesz komolyan hatékony a szervezetben, ha valóban a vállalat kultúrájával és légkörével együtt kerül alkalmazásra, nem pedig egy pusztán eszközként, a munkával való elégedettség és elkötelezettség növelésére, vagy a szervezet márkáépítésének javítására.

Kitartóan vallom azt és bízom abban, hogy a kutatási dokumentum kiterjedt publikálásával sikeresen járulhatok hozzá a hazai kutyabarát munkahelyek számának szignifikáns növekedéséhez, hatására pedig egyre több és több szervezet, munkahely és hivatali intézmény kötelezi el magát a kutyabarát politika, a felelős kutyatartás és a kutyabarátság elvei mellett.

Hajrá Tappancs-kedvelő Kollégák, szervezzünk egy seregnyi kutyabarát munkahelyet Magyarországon!

Irodalomjegyzék:

Blanchard, K., Blanchard, M., Finch, F., Galser, B., Miller, L., Stoner, J. & Zigarmi, P. (2010). *Vezetés magasabb szinten: Eredményesség emberközpontú szemlélettel*. (1. kiadás). HVG Könyvek Kiadó.

Fejes J. (2015). Innovációs kalandozások az elmélettől a stratégiáig. *Vezetéstudomány*, (6). 58. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2015.06.06>

Miklósi Á. (2019). *A kutya - Az első háziállat természetrajza*. Libri Kiadó.

Varga J. (2015). *Az értékteremtés lehetséges formái az innovációk innovációjának korszakában*. In Szerk. Csiszárík-Kocsir Á. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. V. Óbudai Egyetem. 179-202. http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/12_VargaJanos.pdf

W. Chan, K. & Mauborgne, R. (2008). *Kék óceán stratégia - A verseny nélküli piaci tér*. Park Kiadó.

W. Chan, K. & Mauborgne, R. (2018). *Kék óceánváltás - Hatékony és magabiztos növekedés verseny nélkül*. HVG Könyvek Kiadó.

Egyéb források:

A kutyás cégek kultúra pozitív hatásai. (2019. január 21.).

HRBLOG.hu. <https://www.hrportal.hu/hrblog/hrdoktor/a-kutyas-cegkultura-pozitiv-hatasai-20190121.html>

A menedzsment atyjának életrajza. Vezetési elméletek Peter Druckertől. ({s.a.}). <https://dialogue-irk.ru/hu/non-cash/piter-druker-biografiya-otca-menedzhmenta-teorii-upravleniya/>

Herzberg, F. (2003. január). One More Time: How Do You Motivate Employees. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

Kiss, F. (2019. augusztus 16.). Ki engedte be a kutyát? Avagy a boldog gazdi boldog céget eredményez. In ITBusiness. https://itbusiness.hu/technology/human/behaviour/munkaeropiac/Ki_engedte_be_a_kutyatAvagy_a_boldog_gazdi

Váratlan vakkantás a meeting közepén - avagy hogyan válj kutyabarát munkahellyé. (2018. május 10.). Connected Life - Telenor. <https://connectedlife.telenor.hu/varatlan-vakkantas-a-meeting-kozepen/>