

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Heleriin Atla

**KOERASÕBRALIKU PERSONALIPRAKTIKA POSITIIVSED  
JA NEGATIIVSED ASPEKTID**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12 444 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Heleriin Atla .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 177989HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: heleriinatla@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD .....	9
1.1. Koerasõbraliku personalipraktika kasutegurid .....	9
1.2. Bioloogilised ja füüsilised ohutegurid koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonnas.....	12
1.2.1. Bioloogilised ohutegurid .....	13
1.2.2. Füüsilised ohutegurid.....	14
1.3. Koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonna psühhosotsiaalsed aspektid.....	15
1.3.1. Positiivsed emotsioonid ja suhtlemise soodustamine .....	15
1.3.2. Stressiga toimetulek.....	19
1.3.3. Hirmud ja foobiad, kultuurilised eripärad .....	21
1.3.4. Töö- ja eraelu tasakaal .....	22
2. EMPIIRILINE UURING .....	25
2.1. Meetod .....	25
2.2. Valimi kirjeldus .....	27
2.3. Protseduur .....	28
2.4. Andmete analüüs .....	29
2.5. Tulemused.....	30
2.5.1. Koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid .....	30
2.5.2. Koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid .....	33
2.5.3. Vanuse, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamise seosed positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumisega .....	36
2.5.4. Vanus, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamine kui positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumise tegurid.....	36
2.6. Järeldused ja ettepanekud .....	40
2.6.1. Koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid .....	40
2.6.2. Koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid .....	42
2.6.3. Positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumist ennustavad tegurid .....	44
2.6.4. Piirangud ja ettepanekud edasisteks uurimustöödeks.....	44
KOKKUVÕTE .....	45
SUMMARY .....	47
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	50
LISAD .....	60
Lisa 1. Vanuse, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamise seosed koerasõbraliku personalipraktika positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumisega.....	60
Lisa 2. Tunnustevahelised seosed.....	61
Lisa 3. Kokkuvõtte varasemate positiivsete ja negatiivsete aspektide uuringutest .....	62
Lisa 3 (jätk). Kokkuvõtte varasemate positiivsete ja negatiivsete aspektide uuringutest.....	63
Lisa 4. Lihtlitsents .....	64

## LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk on kaardistada koerasõbraliku personalipraktika levinuimad positiivsed ja negatiivsed aspektid Eesti kontekstis ning selgitada välja, kas ja kuidas ennustavad nendega nõustumist vastaja vanus, vahetu kogemuse olemasolu koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonnast ja lemmiklooma omamine. Töö eesmärgi saavutamiseks toetub uuringu läbiviimine kolmele uurimisküsimusele: Millised on koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid? Millised on koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid? Kuivõrd mõjutavad vanus, vahetu kogemuse olemasolu koerasõbralikust töökeskkonnast ja lemmiklooma omamine nõustumist koerasõbraliku personalipraktika positiivsete ja negatiivsete aspektidega?

Töö esimene osa tutvustab teoreetiliste teadmiste ja empiiriliste uuringute põhjal töös käsitletavaid teemasid. Esmalt kirjeldatakse koerasõbraliku personalipraktika olemust, selle võimalikke positiivseid ja negatiivseid aspekte ning nendega seotud tegureid (vanus, vahetu kogemuse olemasolu, lemmiklooma omamine). Teises ehk empiirilises osas kirjeldatakse läbi viidud uuringu metoodikat ja tulemusi. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi veebipõhine ankeetküsitlus, millega kaardistati levinuimad koerasõbraliku personalipraktika tajutud positiivsed ja negatiivsed küljed. Andmete analüüsimiseks kasutati kvantitatiivset analüüsi.

Uuringu tulemuste kohaselt on koerasõbraliku personalipraktika levinuimateks positiivseteks aspektideks populaarsuse järjestuses töötajate tuju tõstmine, töötajatevaheliste sotsiaalsete sidemete loomine ja töötajate meele lahutamine ning negatiivseteks aspektideks peetakse enim allergiaid ja nende avaldumist, hirmu/foobiat, mustust või ebameeldivat lõhna ja müra. Kõige sagedamini ennustab aspektidega nõustumist lemmiklooma omamine (12 tunnust 15st), kusjuures lemmikloomaomanikud nõustuvad positiivsete aspektidega rohkem ja negatiivsetega vähem kui mitteomanikud. Vanus ennustab nõustumist ligi poolte tunnuste puhul ja seda nii, et mida noorem vastaja, seda positiivsemalt ta praktikat tajub. Kõige vähem ennustab tunnustega nõustumist vahetu kogemuse olemasolu (neli tunnust 15st), enamasti tajub vahetu kogemusega vastaja praktikat negatiivsemalt kui kogemusega. Sisuliselt võib see tähendada, et koerasõbraliku personalipraktika potentsiaal võib realiseeruda pigem organisatsioonis, kus on nooremad lemmikloomaomanikest töötajad. Personalijuhtimise vaatenurgast on positiivsete külgede osas suure potentsiaaliga tuju, meelelahutuse ja sotsiaalsete suhtluse teema, mida saab praktikas näiteks rakendada uute töötajate sisseelamisel ja grupitööde hõlbustamisel. Samuti sai kinnitust, et stressi ja ärevusega seotud positiivsed aspektid on rohkem tajutud lemmikloomaomanike poolt. Avastusliku analüüsi tulemusena selgus, et koeraomanike töö- ja eraelu tasakaal ning rahulolu tasakaaluga on koerasõbralikus organisatsioonis oluliselt kõrgem kui mittedõbralikus. Organisatsioonid peaksid töötajaid küsitlema, eriti negatiivsete aspektide osas, kuna mitme aspekti puhul erinesid vastajate hinnangud vahetu kogemuse alusel.

Võtmesõnad: lemmikloomasõbralik tööandja, kontorikoer, töökeskkond, tööohutus, töötervishoid

## SISSEJUHATUS

Organisatsioonid seisavad tänapäeval silmitsi mitmete uute nõudmiste ja väljakutsetega konkurentsisis püsimiseks. Demograafilised muutused tööjõuturul ning töötajatele pakutavate soodustustega seotud kulude kasv on pannud organisatsioone rohkem tähelepanu pöörama töötajate tervisele ja heaolule (Eby *et al.* 2005). Heaolust rääkides peetakse tavaliselt silmas tööandjapoolseid praktikaid ja soodustusi, mis toetavad töötajate terviseriske maandavaid käitumisi, parendavad elukvaliteeti ning mõjutavad seeläbi positiivselt organisatsiooni tulemusi (Berry *et al.* 2010). Selliste soodustuste alla kuuluvad ka koerasõbralikud personalipraktikad (Johnson 2005, 1). Kuigi koerasõbralikke personalipraktikaid võib olla mitmesuguseid, alustades lemmikloomakindlustuse hüvitamisega ja lõpetades koera päevahoiuteenuse pakkumisega, käsitletakse käesolevas töös koerasõbralikku personalipraktikat kui „organisatsiooni ametlikku või mitteametlikku luba võtta töötajatel koer(ad) töökohta kaasa, eesmärgiga saada osa sellega kaasnevatest hüvedest töötajatele ja organisatsioonile (*Ibid.*, 23)”.

Hinnanguliselt on maailmas 900 miljonit koera (Atitwa 2018) ning uuringud näitavad, et tallinlastest 44% omab lemmiklooma ja 45% neist on koeraomanikud (Rait Faktum, Ariko 2017). Teisisõnu on ligi igal viiendal tallinlasel vähemalt üks koer. Lemmikloomade arvu kasvu seostatakse demograafilistele ja sotsioloogilistele muutustega ühiskonnas, kus rahvastik vananeb ning perekonnad on väiksemad ja rohkem killustatud kui eelmisel sajandil (st üha enam inimesi elab üksi) (Hall *et al.* 2017). Uuringud näitavad, et ligi 90% inimestest peab oma lemmiklooma täieõiguslikuks pere liikmeks (Cain 1983 viidatud Amiot, Bastian 2015, 1; Carlisle-Frank, Frank 2006; Cohen 2002; Simpson 2020; Charles 2016) ning paljud milleniaalid võtavad enne laste saamist ja abiellumist vahesammuna koera (Simpson 2020; Gonzalez-Perez, Georgiadou 2019, 277), keda võidakse pidada isegi lapse aseaineks (Wallendorf, Belk 1987). Eelnevast tulenevalt on ootuspärane, et lemmikloomadega seonduvad teemad muutuvad üha suuremale hulgale inimestest oluliseks, kasvab nõudlus lemmikutele suunatud toodete ja teenuste järgi ning lemmikloomaomanikud tunnetavad üha teravamalt vajadust hoolitseda loomade psühholoogiliste ja füüsiliste hüvede eest (Hall *et al.* 2017, 2). Eelpool kirjeldatu on ilmselt üks põhjustest, miks

mitmetes organisatsioonides on võetud kasutusele koerasõbralik personalipraktika, mille populaarsuse kasvu võib eeldada ka tulevikus, kui selgub, et see aitab kaasa töötajate heaolule ja tulemuslikkuse paranemisele (Simpson 2020, 277).

Kuigi koerasõbraliku töökeskkonnaga on seostatud töölt puudumise vähenemist (American Pet Products Manufacturers Association 2006, 5 viidatud Strickland, Stewart 2013, 250), tööjõu voolavuse langemist (Griffin 2003 viidatud Hall *et al.* 2017, 302; Barker *et al.* 2012), väiksemat lahkumiskavatsust, suuremat tööle pühendumust ja kaasatust (Hall, Mills 2019, 10), produktiivsuse tõusu (American Pet Products Manufacturers Association 2006, 5 viidatud Strickland, Stewart 2013, 250; Wilkin *et al.* 2015; Barker 2005; Linacre 2016; Griffin 2003 viidatud Hall *et al.* 2017, 302) ning klientide positiivset suhtumist (Wells, Perrine 2001; Wilkin *et al.* 2015, 103), ei saa tähelepanuta jätta ka selle võimalikke ohte ja väljakutseid. Teisisõnu, organisatsioon peab koerade töökeskkonda lubamise otsustamisel ning ka pärast positiivse otsuse tegemist järjepidevalt arvesse võtma, milliseid riske või kasu vastavad otsused ja praktikad kaasa toovad. Kuigi väidetavalt on koerte roll, tähendus ja eesmärk inimeste elus (ja ka paljudel juhtudel organisatsioonides) alahinnatud (Gonzales-Perez, Georgiadou 2019), esitab koerasõbraliku praktika juurutamine organisatsioonile mitmeid väljakutseid (Cole 2014; Roepe 2017; Wilkin *et al.* 2016). Seda põhjusel, et kuigi lisaks koeraomanikest töötajatele võib organisatsioonis olla ka töötajaid, kes armastavad koeri, tuleb arvestada ka nende töötajatega, kellele koerad ei meeldi või kellele nad põhjustavad terviseprobleeme (Cunha *et al.* 2018, 779).

Sageli vastutavad personaliosakonnad ka töötervise ja –ohutuse korraldamise eest. Kuna tööandja vastutus on tervisliku, ohutu, turvalise ja puhta töökeskkonna tagamine, siis toob töökeskkonda koerte lubamine kaasa ka täiendavaid kulutusi ettevõttele – näiteks võib see tähendada töökoha ümberkujundamist nii, et see ei kahjustaks töö produktiivsust (Rambaree, Sjöberg 2019). Neid kulusid võib vaadelda kui pikas perspektiivis taastuvat sotsiaalset investeeringut, kuna vastav praktika võib aidata kaasa töötajate tervise edendamisele (*Ibid.*). Kuna koerte töökohas olek võib tõenäoliselt mõjutada organisatsioonilisi põhimõtteid, äriefunktsioone ja inimestevahelist dünaamikat, on personaliosakonnal keskne roll otsustamise ja praktika kujundamise protsessis (Foreman 2017). Koerasõbralikku personalipraktikat on uuritud suhteliselt vähe, mistõttu ei ole organisatsioonidel piisavalt usaldusväärset informatsiooni, millele sellega seotud otsustes tugineda (Hall *et al.* 2017). Senised uuringud (Wells, Perrine, 2001; Johnson, 2005; Norling, Keeling, 2010; Hall *et al.* 2017), kus analüüsiti, milliseid positiivseid ja negatiivseid aspekte töötajad tajuvad koerasõbralikke praktikaid rakendavates organisatsioonides, näitavad, et sagedamini nimetatakse

kasuteguritena stressi maandamist, ärevuse vähendamist, füüsilise aktiivsuse kasvu, sotsiaalsele suhtlusele kaasaaitamist, meeleolu tõstmist ning negatiivsed küljed on enamasti seotud tervise, ohutuse, hirmude ja õiguslike küsimustega<sup>1</sup>. Herzog (2011) rõhutab, et varasemates uurimustes esinevad olulised nõrkused (näiteks väikesed väga spetsiifilised valimid ning teised metodoloogilised puudujäägid).

Teema on aktuaalne, kuna autor nõustub Simpson'iga (2020) selles, et koerasõbraliku praktika juurutamine on tõusvas trendis ning kui see mõjub positiivselt või negatiivselt töötajate heaolule ja/või tulemuslikkusele, mõjutab see kaudselt ka ettevõtte tulemusi. Hetkeseisuga puudub Eestis paljudel organisatsioonidel asjakohane teave, millele tugineda koerasõbralike personalipraktikate juurutamise kaalumisel ning võimalike riskide analüüsimisel. Käesoleva magistritöö eesmärk on kaardistada koerasõbraliku personalipraktika levinuimad tajutud positiivsed ja negatiivsed aspektid Eesti kontekstis ning selgitada välja, kas ja kuidas on töötaja vanus, vahetu kogemus koerasõbraliku personalipraktikaga organisatsioonist ning lemmiklooma omamine neid tajusid mõjutavad tegurid. Magistritöö on empiiriline uurimus, milles otsitakse vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Millised on koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid?
2. Millised on koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid?
3. Kuivõrd mõjutab vanus, vahetu kogemuse olemasolu koerasõbralikust töökeskkonnast ja lemmiklooma omamine nõustumist koerasõbraliku personalipraktika positiivsete ja negatiivsete aspektidega?

Uuringud näitavad, et koerasõbralikud töökeskkonnad võivad lemmikloomaomanikest töötajatele tuua kaasa suuremaid hüvesid kui mitteomanikele (Wilkin *et al.* 2016). Varasemalt ei ole kirjanduses aga analüüsitud, kuivõrd on töötaja hinnangud koerasõbralikule personalipraktikale mõjutatud sellest, kas vastajal on isiklik kogemus sellises keskkonnas töötamisel. Biofiilia teooria kohaselt mängivad individuaalsed kogemused ja kultuur olulist rolli selles, milline on inimeste reaktsioon loomade suhtes (Serpell, 2004 viidatud Kruger, Serpell 2006). Hunter *et al.* (2019) rõhutavad, et kuna valdkond on veel lapsekingades, kuid kiiresti kasvamas, on esmalt vajalikud uuringud, mis hindavad, kuidas erinevad individuaalsed faktorid võivad mõjutada üldiseid koerade kohaloluga kaasnevaid hüvesid töötajatele. Üheks selliseks faktoriks võib autori hinnangul olla ka vahetu kogemuse olemasolu, kuna kogemused kujundavad potentsiaalselt arvamusi. Teine oluline

---

<sup>1</sup> Nimetatud uuringute tulemused (sagedasemad koerasõbralike praktikate positiivsed ja negatiivsed aspektid) on esitatud Lisas 3.

aspekt autori hinnangul on analüüsida, kas inimese vanus on seotud sellega, kuidas ta hindab võimalikke positiivseid ja negatiivseid külgi. Kuna koerasõbralik personalipraktika on suhteliselt uus nähtus, mille on kaasa toonud erinevad muutused ühiskonnas (sh nt pere tähenduses jmt) ja töömaailmas ning üldiselt arvatakse, et vanemad inimesed on oma vaadetelt konservatiivsemad (Park, National Centre for Social Research, 2008), võib suhtumine organisatsiooni koerasõbralikkusesse generatsioonide vahel erineda (millenniaalid võivad sellele trendile olla vastuvõtlikumad kui beebibuumerid) (Wilkin *et al.* 2015, 103). Naumann'i (2015, 45-46) uuringust selgus, et nooremad vastajad olid kõrgema lemmiklooma kiindumisega, mistõttu võivad nooremad töötajad reageerida positiivsemalt, olla paremini meelestatud koerasõbralike organisatsioonide suhtes. Sellest võib oletada, et vanus võib olla seotud tajutud positiivsete ja negatiivsete tunnuste tajumisega.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate varasematest teoreetilistest ja empiirilistest uuringutest koerasõbraliku personalipraktika kasutegurite ning selle rakendamise kaasnivate ohtude kohta (tööohutuse ja terviseriskide seisukohalt), käsitledes nii bioloogilisi ja füüsilisi ohutegureid kui psühhosotsiaalseid aspekte. Teise peatüki moodustab empiirilise uuringu tutvustus. Andmeid koguti veebipõhise ankeetküsitlusega kasutades nii sihtkui mugavusvalimit. Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldava statistika meetodeid ja seoste uurimisel regressioonanalüüsi.



# 1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD

Käesolevas peatükis antakse ülevaade varasematest teoreetilistest ja empiirilistest uuringutest. Varasemate uuringute põhjal kaardistatakse võimalikud positiivsed ja negatiivsed tunnused ning selgitatakse seoseid ärimõjudega. Samuti kirjeldatakse töös ennustavate teguritena käsitletavaid tunnuseid.

## 1.1. Koerasõbraliku personalipraktika kasutegurid

Koerad ja inimesed on koos elanud tuhandeid aastaid. Vaidlemata teiste loomade olulisuse üle organisatsioonis, väidab Eisenhardt (1989), et koera ja inimese ühisarenemise näol on tegu ekstreemse näitega inimese ja looma vahelisest suhtlusest. Masson (2012 viidatud Cunha *et al.* 2019, 793) on järeldanud, et ükski teine loom ei ole inimesele nii tähtis kui koer, vaatamata sellele, et kodustatud on teisigi liike. Lemmikloomade humaniseerimine areneb järjest edasi, andes neile seltsilise, terapeudi, sõbra, pereliikme (Cain 1983 viidatud Amiot, Bastian 2015, 1; Carlisle-Frank, Frank 2006; Cohen 2002; Simpson 2020; Charles 2016) ning isegi lapse rolli (Gonzalez-Perez, Georgiadou 2019, 277; Wallendorf, Belk 1987 viidatud Berget, Ihlebk 2011). Näiteks peavad paljud noored inimesed lemmiklooma võtmist, tema eest hoolitsemist, kasvatamist, treenimist ja loomaga koos olemist lapsevanemaks olemise harjutuseks (Gonzalez-Perez, Georgiadou 2019, 277).

Tänapäeval ei eksisteeri ühest empiiriliselt tõestatud teoreetilist raamistikku, mis selgitaks, kuidas lemmikloomad inimeste vaimsele ja füüsilisele tervisele kasu toovad (Kruger, Serpell 2006, 25-26). Kaks populaarseimat teooriat on biofilia hüpotees ja sotsiaalse toetuse hüpotees (O'Haire 2010). Biofilia teooria järgi on inimestel kaasasündinud kalduvus teiste elusolendite ja loomade eest hoolitseda (Wilson 1984 viidatud Krčmářová 2009, 5). Sotsiaalse toetuse näol on sisuliselt tegemist vastuvõtja heaolu tõusuni viiva (materiaalsete ja/või mittemateriaalsete) ressursside vahetamisega suhtes (Lakey, Cohen 2000 viidatud Rambaree, Sjöberg 2019, 3). Serpell (2010) väidab, et sotsiaalse toetuse all tuleks mõista igasuguseid, sealhulgas inimese ja looma vahelisi suhteid, mis võivad pakkuda samasuguseid heaolu toetavaid funktsioone kui inimestevaheline suhe. Sotsiaalse toetusega seonduvad positiivsed mõjud inimese vaimsele tervisele ja pikaealisusele on hästi dokumenteeritud (Rowe, Kahn 1997). Käesolevas töös ei analüüsita ega

eristata, kas ja kumb teooria võiks paremini kohalduda koerasõbralikule personalipraktikale; autori hinnangul on reaalsus tõenäoliselt segu vähemalt neist kahest.

Koerad töökohas võivad pakkuda inimestele a) võimalusi füsioloogiliseks, sotsiaalseks, emotsionaalseks ja psühholoogiliseks arenemiseks ning b) motiveerivaid, harivaid, sotsiaalseid, loomingulisi ja/või terapeutilisi hüvesid, mis parendavad enesetõhusust, produktiivsust, sotsiaalseid oskuseid ja käitumist (Miller, Ingram 2000; Burgon 2011; Barker *et al.* 2012; De Mello 2012 viidatud Rambaree, Sjöberg 2019, 3; O’Haire 2010; Hanrahan 2013 viidatud Rambaree, Sjöberg 2019, 3; Hauge *et al.* 2013; Beck 2014; O’Haire *et al.* 2014). Sagedamini nimetatud positiivseteks aspektideks on füüsilise aktiivsuse tõus, üldise tööõhkkonna paranemine, sotsiaalsete suhtluste suurenemine ja paranemine, mis kõik aitavad vähendada ärevust ja olla puhvriks stressile ning toetada stressiga toimetulekut; ohud aga on eelkõige seotud tervise ja ohutuse ning hirmude ja õiguslike aspektidega. Koerasõbralikku organisatsioonikeskkonda on seostatud ka strateegiliste eesmärkidega nagu inimestevahelise koostöö hõlbustamine organisatsioonis, usaldusliku organisatsioonikultuuri loomine ja tehingukulude (*transaction costs*) vähendamine (Kosfeld *et al.* 2005; Zak, Knack 2001; Zak 2017). Koerad võivad samuti olla järgmiseks teemaks, kui räägitakse organisatsioonilise mitmekesisuse suurendamisest (Cunha *et al.* 2019, 793). Erinevate võimalike kasude tõttu, mida koerasõbralik töökeskkond võib tuua, ongi viimastel aastatel hakatud koertele organisatsioonilises kontekstis tähelepanu pöörama (Hamilton, Mitchell 2017 viidatud *Ibid.*, 779).

Koerasõbraliku töökeskkonnaga on seostatud töölt puudumise vähenemist (*American Pet Products Manufacturers Association* 2006, 5 viidatud Strickland, Stewart 2013, 250), tööjõu volavuse langemist (Griffin 2003 viidatud Hall *et al.* 2017, 302; Barker *et al.* 2012), väiksemat lahkumiskavatsust, suuremat tööle pühendumust ja kaasatust (Hall, Mills 2019, 10). Kuna puudumiste ja tööjõu volavusega seonduvad kulud on organisatsioonile märkimisväärsed, võib koerte regulaarse kontorisse kaasa võtmise soodustamine muuhulgas aidata tagada tööjõu püsivust (*longevity*) (*Ibid.*, 12). Samuti võivad koerad töökeskkonnas potentsiaalselt positiivselt mõjutada töötajate töö produktiivsust (*American Pet Products Manufacturers Association* 2006, 5 viidatud Strickland, Stewart 2013, 250; Wilkin *et al.* 2015; Barker 2005; Linacre 2016; Griffin 2003 viidatud Hall *et al.* 2017, 302), kuid seda vaid nende puhul, kellele meeldivad loomad või kes neid omavad (Olsen 2015; Wells, Perrine 2001; Barker *et al.* 2012). Teisest küljest aga võib mõju produktiivsusele olla ka negatiivne, kui koerad segavad, näiteks tekitavad müra (Rambaree, Sjöberg 2019, 13) või põhjustavad mittesoovitavat sotsiaalset suhtlust (Foreman *et al.* 2017, 6).

On võimalik, et kuigi koera töökeskkonnas omamise algne uudsus võib tingida ajutise produktiivsuse languse, normaliseerub olukord, kui töötajad koera kohalolekuga on ära harjunud (*Ibid.*). Ka kliente võib koerasõbralik personalipraktika mõjutada – koerad võivad olla klientidele meelelahutuseks või lõõgastumise allikaks (Wells, Perrine 2001a) nagu ka anda märku sellest, et organisatsioon hoolib oma töötajatest (Wilkin *et al.* 2015, 103). Samas võidakse koerasõbralikkusesse töökohal suhtuda ka negatiivselt (Norling, Keeling 2010, 166).

Vaatamata positiivsete leidude laialdasele meediakajastusele, ei ole lemmiklooma mõjusid inimese tervisele uurivate tööde tulemustes järjepidevust ning negatiivsed tulemused<sup>2</sup> ei jõua sagedasti meediasse või üldsuseni (Herzog 2011). Ioannidis (2005) väidab, et vastuolulised tulemused ja ebaõnnestunud kordusuuringud on eriti levinud teadusvaldkondades, kus uuringutele on iseloomulikud väikesed ja homogeenised valimid, uurimisprojektide suur mitmekesisus ja väikesed efekti suurused. Samuti usub ta, et „kuumad” uurimisteed on eriti vastuvõtlikud replikatsiooniprobleemidele. Kõik nimetatud tunnused iseloomustavad ka uuringuid, mis käsitlevad lemmikloomade mõju inimeste tervisele (Herzog 2011). Colarelli *et al.* (2017) rõhutavad, et puudus on kirjandusest, mis kvantifitseeriks koerasõbraliku personalipraktika otseseid ja kaudseid mõjusid, eriti seoses mõõdikutega, mis võivad mõjutada töötajate tööproduktiivsust. Gonzalez-Perez ja Georgiadou (2019) arvavad, et mitmekesisus peaks hõlmama selliseid dimensioone nagu koertega perekonnad ja koeri tervitavad organisatsioonid.

Uuringud näitavad, et koera omamise eeliste hulka kuulub sageli kõrgem füüsiline aktiivsus (Koivusilta, Ojanlatva 2006; Gillum, Obisesan 2010; Rijken, van Beek 2011), mis on oluline tervist edendav tegur valdavalt istuva eluviisiga töötajatele. Kuulus Norra psühhiaater on humoorikalt öelnud, et kui patsient kaalub treeningmasina soetamist, siis koer oleks väga hea valik (Morgan 2001). On leitud, et koera omandamine (võtmine) on kaasa toonud suurenenud füüsilise aktiivsuse (Serpell 1991; Cutt *et al.* 2008), mis parandab inimese elukvaliteeti (Lewis *et al.* 2009). Norling ja Keeling (2010, 169) uuringus tõid tööandjad võimaliku positiivse mõjuna välja selle, et koeraomanikud saavad tööpäeva jooksul minna (majast) välja, mis võimaldab inimestel teha päeva jooksul trenni ja saada päikest (Colarelli *et al.* 2017). Koerasõbralike organisatsioonide töötajad on samuti välja toonud, et nende suurim stressi maandus tuleneb koera välja jalutama viimisest või temaga mängimisest (Strickland, Stewart 2013).

---

<sup>2</sup> Näiteks Parker *et al.* 2010 viidatud Herzog 2011; Straatman *et al.* 1997; Wright *et al.* 2007 viidatud Herzog 2011; Koivusilta, Ojanlatva 2006; Parslow *et al.* 2005; Herzog 2010 viidatud Herzog 2011; Gilbey *et al.* 2007; Miltiades, Shearer 2011; Müllersdorf *et al.* 2010

Kehalise aktiivsuse ja tervise uurimise kontekstis on järjest enam hakatud tähelepanu pöörama istuva eluviisi ebatervislikele tagajärgedele, mis on paljudel juhtudel seotud just istuva tööga. Isegi, kui inimene järgib soovitusi ja juhiseid füüsilise aktiivsuse osas (nt riiklikud rahvatervise juhendid vmt), kuid samaaegselt veedab väga palju aega istudes, on sellel siiski tervisele (*metabolic health*) halb mõju (Owen *et al.* 2010). Koeraga jalutamine on oma olemuselt madala ja keskmise intensiivsusega kõndimine seismise intervallidega ning sellisel füüsilise aktiivsuse muustril näib olevat konkreetne kasu tervisele. Viimasel ajal on leidnud kinnitust, et pikemaajalise istumise katkestamisel lühikeste aktiivsete tegevustega (*bouts*) on positiivne kasu ainevahetusele ja üldiselt tervisele. (Healy *et al.* 2008) Töökohas lemmiklooma omamine võib inimesi sundida pause tegema ning osalema stressiga toimetulekuks olulistest, tervist parendavates tegevustes nagu näiteks kõndimine ja/või mängimine, teistega suhtlemine (Rambaree, Sjöberg 2019, 9). Selline eesmärgistatud (*purposeful*) liikumine võib olla füüsilise aktiivsuse edendamisel efektiivsem kui tavapärased terviseedendusprogrammid (nt jõusaali paketid) organisatsioonis (Morgan 2001). Regulaarne füüsiline aktiivsus võib edendada vaimset tervist (Paluska, Schwenk 2000) ning kaitsta stressi, depressiooni ja ärevuse eest (Ströhle, 2009) ning see ei pea terviseedenduseks olema kestuselt pikk (Owen *et al.* 2010; Lentino *et al.* 2012). Koeraga jalutamist saaks siduda töökoha kõndimisväljakutsetesse ning sel viisil edendada tervist (tõsta füüsilise aktiivsuse taset) töökohas. Vastav kasu ei pea piirnema vaid koeraomanikega, ka töökaaslased võivad koera jalutamiseks või mängimiseks „laenata”, suurendades nii kasutegureid kõikidele osapooltele. (Christian *et al.* 2018, 238)

## **1.2. Bioloogilised ja füüsilised ohutegurid koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonnas**

Töölepingu seaduse (TLS) § 28 lõike 2 punkti 6 kohaselt on töandja kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. TLS § 91 lõike 2 punkti 3 alusel võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. Täpsemalt reguleerivad töökeskkonda ja -ohutust TTOS ning selle rakendusaktid. TTOS defineerib töökeskkonda kui ümbrust, milles inimene töötab. Töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist (TTOS § 3 lg 1 ja 2). TTOS § 13 lõike 1 punktide 3 ja 4 kohaselt peab töandja korraldama

riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid ja nende mõju töötaja tervisele, ning koostama tegevuskava, milles nähakse ette tegevused töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks. Uute töövormide ja muutuva töömaailma valguses võivad esile kerkida uued ohud, mistõttu on ohutegurite sisustamine alati arengus (ILO 2016). Koerasõbraliku personalipraktikaga seotult saab rääkida nii füüsilistest (müra, kukkumisoht, hammustused/agressiivne käitumine), bioloogilistest (zoonoosid, allergiad) kui ka psühhosotsiaalsetest (näiteks hirm/foobia, kultuuriline tundlikkus) ohuteguritest. Sellest tulenevalt on tööandjal kohustus hinnata koeri töökohas kui potentsiaalset ohutegurit. TTOS reguleerib muuhulgas töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest (TTOS § 1 lõige 1). Näiteks võib juriidilist isikut karistada ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnale kehtestatud nõuete rikkumise eest, kui sellega kaasnes oht töötaja tervisele, kuni 32 000-eurose rahatrahviga (TTOS § 273 lg 2). Seega võib koerasõbraliku personalipraktikaga seotud ohtude hindamata jätmine lisaks muudele aspektidele kaasa tuua ka ulatusliku rahalise kahju.

### **1.2.1. Bioloogilised ohutegurid**

Allergiad, zoonoosid ja mustus on teemad, millega koerasõbralikus töökeskkonnas tuleb arvestada. Allergiad on üks sagedamini nimetatud kaebusi seoses loomadega töökeskkonnas (Rambaree, Sjöberg 2019, 13; Norling, Keeling 2010; Cunha *et al.* 2019, 780, Linacre 2016; Colarelli *et al.* 2017; Barker *et al.* 2012, 21; Carmona 2018, 56; Foreman *et al.* 2017; Wells, Perrine 2001; Hall *et al.* 2017; Johnson 2005; Olsen 2015; Wilkin *et al.* 2015, 103) ning kuuluvad olemuselt bioloogiliste ohutegurite alla. Uuringud näitavad, et koeraallergeenide suhtes on tundlik 2,5-15% populatsioonist (Custovic *et al.* 2003 viidatud Hall *et al.* 2017, 303; Plaschke *et al.* 1996; Ramadour *et al.* 2005), näiteks Perrine ja Wells'i (2006, 70) uuringus osalejatest oli koeraallergia vaid 6%-l vastajatest. Loomaallergiatega töötajad (või kliendid) võivad kogeda selliseid sümptomeid nagu aevastamine, köhimine, silmade sügelus ja punetus, ninakinnisus ja nahaärritused (*Asthma and Allergy Foundation of America* viidatud Foreman *et al.* 2017, 7). Allergeenid on seotud erinevate töötajate ja organisatsioonide tervisetulemustega (Dai *et al.* 2015 viidatud Wilkin *et al.* 2015, 103), muuhulgas on leitud, et allergiad vähendavad töötajate produktiivsust (Burton *et al.* 2001). Vaatamata sellele, et allergiat peetakse tihti probleemiks, lubas Norling ja Keeling' u (2010, 169) uuringus vähemalt üks neljast tööandjast, kes pidas ohuks nii allergiat kui hirmu, koeri siiski töökeskkonda. Arvestades, et allergia näol võib olla tegu

potentsiaalse probleemiga, mis ei pruugi olla realiseerunud, ning et paljudel juhtudel tööandjal puudub tegelik teadmine töötajate seas allergia esinemisest (Norling, Keeling 2010, 169), ei pruugi vastav oht autori hinnangul reaalsuses nii suurt olulisust omada, kui kasutusele on võetud asjakohased riski ennetavad ja maandavad meetmed. Johnson (2005, 74) märgib, et allergiate näol võib olla tegu loomadega seonduva valearusaamaga (*misconception*).

Üks füüsilise töökeskkonnaga seonduvaid ohte koerasõbralikus organisatsioonis on zoonoosid (Foreman *et al.* 2017; Norling, Keeling 2010; Wilkin *et al.* 2015; Wells 2009), ehkki tegeliku esinemise kohta sellistes organisatsioonides on vähe infot (Foreman *et al.* 2017, 14). Zoonoos on nakkushaigus, mis võib nakata loomade ja inimeste vahel (*Ibid.*, 7–8). Koerte zoonoosideks on näiteks välised parasiidid, viirused, bakterid ja seened ning need võivad levida otsesest kontaktist (näiteks läbi väljaheidete, uriini, naha, sülje) või kaudsel kontaktil (näiteks looma poolt nakatatud veega) (Plaut *et al.* 1996; Wilkin *et al.* 2016b). Seega on zoonoosid otseselt seotud hügieeni ja puhtusega. On leitud, et koerasõbralikud kontorid on vähem puhtamad kui loomadeta kontorid (Perrine, Wells 2006), see tähendab, et neid seostatakse mustuse- ja hügieeniprobleemidega (Rambaree, Sjöberg 2019, 13; Norling, Keeling 2010, 167; Johnson 2005). Lisaks võivad näiteks loomakarvad endast kujutada sanitaarprobleemi, mis võib eriti oluliseks saada teeninduseettevõtetele (hotellid, restoranid), kuna kliendid võivad loomakarvu mööblil või töötajate vormiriietusel pidada ebahügieeniliseks (Wilkin *et al.* 2015, 103). Kehvasid hügieenitingimusi on samuti seostatud mitmete töötaja ja organisatsiooni tervisetulemustega (Dai *et al.* 2015 viidatud Wilkin *et al.* 2015, 103).

### **1.2.2. Füüsilised ohutegurid**

Füüsiliste ohutegurite hulka saab paigutada libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisohtu, hammustused/agressiivse käitumise ja müra. Kõik need võivad koertega töökeskkonnas vähemal või suuremal määral esineda.

Olles maapinnale lähedal ning tihti rihma otsas, kujutavad koerad endast nii otsest kui kaudset ohtu kukkumiseks (Willmott *et al.* 2012). Otseselt võivad nad kukkumist põhjustada siis, kui tõmbavad inimest jalutusrihmaga või kui keegi komistab maas lamava koera otsa, ning kaudselt näiteks mänguasja taha komistamise või koera veekausist maha läinud vee loigus libastumise näol (Foreman *et al.* 2017, 8).

Võides olla aeg-ajalt ettearvamatud, võivad loomad muutuda külaliste, töötajate või teiste lemmikloomade suhtes agressiivseks ja/või tekitada vigastusi hammustustest või kriimustustest (Wilkin *et al.* 2016). Mõlemad ohud võivad realiseerumisel kaasa tuua ka varalise kahju: kukkumisega võivad lisaks töötajale endale kahjustada saada ka näiteks hinnalised ja/või õrnad töövahendid-esemed; koera poolt tekitatud vigastused aga võivad alгатada kohtuvaidluse (Rambaree, Sjöberg 2019; Rampenthal 2012).

Lemmikloomad võivad põhjustada ebameeldivusi ka seoses müraga (Quigley *et al.* 1983 viidatud Wilkin *et al.* 2015, 104; Wilkin *et al.* 2015; Johnson 2005; Barker *et al.* 2012). Üheks näiteks võib olla haukumine, millega tegelemine ja mille kogemine võib omakorda olla väga stressirohke ja mõjuda negatiivselt tööproduktiivsusele (Rambaree, Sjöberg 2019, 13). Lisaks võivad ka töökohta kaasa võetud mänguasjad, millega püütakse tagada koerale stimuleeriv tegevus, olla sageli piiksuvad. Kui omanik on ruumist väljas (näiteks koosolekul), võib loom hakata stressist niuksuma. Kõik kirjeldatu võib segada nii koeraomanikku kui ka kaastöötajaid, aga potentsiaalselt ka naaberkontoreid (ettevõtteid). (Wilkin *et al.* 2015)

### **1.3. Koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonna psühhosotsiaalsed aspektid**

Uute töövormide ja muutuva töömaailma valguses võivad esile kerkida uued ohud, mistõttu on psühhosotsiaalsete ohutegurite sisustamine pidevas arengus (ILO 2016). Koerasõbraliku personalipraktikaga seotult saab rääkida sellistest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest nagu näiteks hirm/foobia, kultuuriline tundlikkus ning koera koju jätmisega seonduv stress. Teisest küljest võivad koerad töökeskkonnas omada hoopis psühhosotsiaalse keskkonna loomisele kaasaaitaja funktsiooni, näiteks maandades stressi, vahendades töötajatevahelisi suhteid ning hoides tuju heana. Riskianalüüsi käigus peab tööandja selgitama välja muuhulgas ka võimalikud psühhosotsiaalsed ohutegurid, nende tekkepõhjused ja töötama nende ennetamise ja mõjude maandamisega (Sotsiaalministeerium 2018, 6).

#### **1.3.1. Positiivsed emotsioonid ja suhtlemise soodustamine**

Koerad töökeskkonnas võivad aidata kaasa mitteametlikuma paindlikuma ja lõõgastunud õhustiku tekkele (McCullough 1998 viidatud Norling, Keeling 2010). Nad võivad suurendada positiivseid emotsioone läbi füüsiliste ja füsioloogiliste mehhanismide, näiteks läbi puudutuse ja silmkontakti

(Colarelli *et al.* 2017). Nende paitamine vähendab inimeste pulssi ja vererõhku, mis rahustab ja lõõgastab (Vormbrock, Grossberg 1988 viidatud Colarelli *et al.* 2017). Silmside inimese ja koera vahel tõstab hormoon oksütotsiini taset; seda hormooni seostatakse positiivsete emotsioonidega (Nagasawa *et al.* 2015) ja stressi reguleerimisega (Virus-Ortega, Buena-Casal 2006). Lisaks võib isegi vaid koerte jälgimine langetada vererõhku (Nagergost *et al.* 1997 viidatud Perrine, Wells 2006, 66; Allen 1999 viidatud Perrine, Wells 2006, 66). Chandler (2005 viidatud Rambaree, Sjöberg 2019, 4) leidis, et pärast vaid 20-minutilist loomaga tegelemist langesid osalejate stressihormoonid kortisool, adrenaliin ja aldosteriin ja tõusid heaolu tõstvad hormoonid oksütotsiin, dopamiin ja endorfiinid. Seega on võimalik, et koera kohalolu mõjub positiivselt mitte ainult koeraomanikule, vaid ka teistele töötajatele (Norling, Keeling 2010, 169). Norling ja Keeling'u (2010, 165) uuringus nentisid enam kui pooled küsitletud tööandjatest, et koerad loovad meeldivama ja sotsiaalsema õhkkonna. Olenemata sellest, milliste protsesside läbi koerad positiivseid emotsioone tekitavad, levib positiivne tunne grupis (Barsade 2002). See omakorda loob tagasiside silmuseid (*loops*), julgustades lisanduvaid käitumisi (puudutus, silmside, haaratud vestlus), mis tõstavad jällegi positiivsete emotsioonide kogemise tõenäosust (Colarelli *et al.* 2017, 80). 30 miljonit töötajat on leidnud, et töökaaslased saavad omavahel paremini läbi, kui lemmikloomad on töökohal lubatud; 37 miljonit töötajat on arvanud, et loomade olemasolu töökohal parandab töötajate ja nende juhtide vahelisi suhteid (*American Pet Products Manufacturers Association* 2006, 5 viidatud Strickland, Stewart 2013, 250). Nii võivad lemmikloomad muuhulgas kontoris mängida ka funktsionaalset rolli, aidates luua sobilikuma psühhosotsiaalse õhkkonna keeruliste probleemidega tegelemiseks (Rambaree, Sjöberg 2019, 11).

Emotsionaalne foon on töökeskkonnas olulise tähtsusega, kuna emotsioonid juhivad käitumist (Barrow 2007). Afektiivsete sündmuste teooria (Weiss, Cropanzano 1996 viidatud Basch, Fisher 1998) kohaselt tulenevad positiivsed ja negatiivsed emotsioonid töökeskkonnast, sündmustest ja isiklikest hoiakutest, mis omakorda mõjutavad tööga seotud tundmusi ja käitumist. On leitud, et positiivsed emotsioonid töökeskkonnas ajendavad prosotsiaalset käitumist ja spontaanset abistamist (Fisher 2002). Positiivset afekti on seostatud ka paranenud isiklike ressurssidega nagu säilienõtkus ja loovus töökohas (Williams, Anderson 1994 viidatud Carmona 2018). Ka võib see toimida kui puhver igapäevase stressi vastu (Fredrickson 2001). Oswald *et al.* (2015) on leidnud, et õnnelikkus suurendab produktiivsust. Arvestades emotsioonide olulisust ja nende mõju töö tulemustele, on oluline tuvastada viisid, kuidas vahendada positiivsete emotsioonidega kogemusi (Lord, Kanfer 2002 viidatud Carmona 2018). Selliste tegevuste tuvastamine võimaldab organisatsioonidel paremini luua keskkondi, mis vahendavad töötajate jaoks positiivseid



kogemusi, sealhulgas positiivseid emotsioone ja madalamaid stressitasemeid (Carmona 2018). Võib eeldada, et kolleegidega positiivsete suhtluste kasv ja parenenud tööõhkkond võivad omakorda muuhulgas parendada tööjõudlust, keskendumist ja pühendumist jääda tööle praeguse tööandja juurde (Hall, Mills 2019, 2).

Uuringud on leidnud, et lemmikloomad ja eriti koerad võivad tekitada/edendada inimestevahelisi suhtluseid, toimides nõ „sotsiaalse katalüsaatori” või „sotsiaalse määrdeainena” (Colarelli *et al.* 2017, 78; Hall, Mills 2019; Wells, Perrine 2006; Hall *et al.* 2017; Foreman *et al.* 2017; Wilkin *et al.* 2016; Messent 1983 viidatud Wood *et al.* 2015; Rogers *et al.* 1993 viidatud Wood *et al.* 2015; Robins *et al.* 1991 viidatud Wood *et al.* 2015; Edwards, Knight 2006 viidatud Wood *et al.* 2015), mis omakorda võib soodustada sotsiaalse integreerituse tunnet (*promote a feeling of social integration*) (McNicholas, Collis 2000). Üheks põhjenduseks on, et koeradel on võime lugeda inimese märguandeid, emotsioone ja vastata neile empaatiliselt (Graham, Glover 2014), seda isegi võõraste puhul (Custance, Mayer 2012). Newby (1997, 180 viidatud Wood *et al.* 2015, 12) väidab, et „lemmiklooma kohalolek näib „normaliseerivat” sotsiaalseid olukordi, viies kõik osalised läbi jäämurdja etapi nii kaugemale, et nad võivad riskida vahetult võõraste inimestega suheldes.” Selline juhuslik ja mitteametlik sotsiaalne suhtlus on oluline, kuna psühholoogiliselt on kasulik tunda mingisugust seotust nendega, kelle seas me elame (Albery 2001 viidatud Wood *et al.* 2015, 3). Mitmed uuringud kirjeldavad, kuidas koer on tihti vestluste algatajaks (*triggeriks*) võõraste ja juhututtavate vahel (Messent 1983 viidatud Wood *et al.* 2015, 2; Robins *et al.* 1991 viidatud Wood *et al.* 2015, 2; Rogers *et al.* 1993 viidatud Wood *et al.* 2015, 2). Huvitav on järeldus, et katalüsaatori efekt võib olla pikaajalise toimega – see tähendab, koer võib olla teemaks (fookuseks) ka järgnevates vestlustes, kui koera enam isegi kohal ei ole (McNicholas, Collis 2000). Samuti ei piirdu koera nn jälõhkuja roll vaid teiste lemmikloomaomanikega, vaid võib laieneda ka üldisemalt (nt naabruskonnale) (Wood *et al.* 2015). Wood *et al.* (2015) uuring näitab, et naabruskonna kontekstis võivad lemmikloomad olla katalüsaatorid erinevate inimsuhete tekkeks, alustades juhuslikest sotsiaalsetest suhtlustest ja inimeste tundma õppimisest kuni uute sõpruste kujunemiseni. Mitmete lemmikloomaomanike jaoks edendas nende lemmikloom suhteid, millest nad said käegakatsutavat kasu (nii praktilise kui emotsionaalse) sotsiaalse toetuse näol (Wood *et al.* 2015). McNicholas’e ja Collis’e (2000) uuringu tulemused täpsustavad, et koera sotsiaalse katalüsaatori määr (ulatus) sõltub inimestevahelise suhte olemusest: kõige suurem mõju on võõraste ja kõige väiksem sõprade puhul. Suhtluste arv tõusis aga koera juuresolekul tuttavate puhul nii, et varasemate regulaarsete põgusate või mitteverbaalsete kontaktivahetuste asemel julgustas koer suulist suhtlust (*Ibid.*). Töökoha kontekstis võib eelkirjeldatu autori hinnangul

tähendada, et eelkõige võib koera mõjuda sotsiaalse katalüsaatorina just nende töötajate puhul, kes on omavahel võõrad või pelgalt tuttavad. Eeldades, et enda meeskonna/osakonna piirides on suhted lähedasemad, võivad koerad töökohas edendada nõ kaugemate töötajate vahelist suhtlust (nt osakondade vahel), aidates seeläbi kaasa ühtsustunde loomisele ja hoidmisele ning innovatsioonile. Hall *et al.* (2017, 300) uuringus tõid ligi veerand vastajatest välja, et kolleegid on koerte kontorisse toomisega seoses kommenteerinud positiivsena sotsiaalsete suhtlustega seonduvaid tunnuseid, näiteks toodi välja, et koer „aitab inimestel sidemeid luua”, „mind külastatakse allkorruselt, kui mu koer on minuga tööl kaasas”, „kaasab inimesi vestlusesse”. Kui Collis *et al.* (2003 viidatud Wood *et al.* 2015) uuringust selgus, et juhuslikud koerte poolt vahendatud suhtlused ei hõlbusta tingimata sotsiaalseid võrgustikke või sotsiaalset toetust, siis Wood *et al.* (2015) leidsid vastupidiselt, et lemmiklooma vahendatud sotsiaalsed kontaktid võivad muutuda reaalseks sõprussuhteks või sotsiaalse toetuse allikaks.

Tänapäevases töömaailmas on grupid ja meeskonnad muutumas aina tavapärasemateks töö tegemise vormideks. See on sageli ajendatud keerulistest ülesannetest, kus lahenduste väljatöötamisel on vaja mitmekülgseid oskusi. (Tannenbaum *et al.* 2012) Lisaks on töö muutumas üha enam projektipõhiseks, mis loob pinnase lühiajalisteks meeskondadeks, mis koosnevad erinevatest osalistest. Kõik see muudab tähtsaks, et grupi liikmed suudaksid üksteisega mugavalt suhelda ning et see toimuks ka kiiresti, aeganõudvate kohanemisprotsessideta. (Colarelli *et al.* 2017) Enamus grupi arendamise meetmetest (nt *team building*) on harva esinevad ja kulukad ning toimuvad reeglina väljaspool tavapärast töökeskkonda (Klein *et al.* 2009). Lähenemised, mis on oma loomuselt kestvad ning toimuvad töökeskkonnas, võivad olla soovitud käitumiste saavutamiseks efektiivsemad (Thaler, Sunstein 2008). Huvitaval kombel võib just koera töökohta toomine toimida sellise meetmena (Honts *et al.* 2010 viidatud Cunha *et al.* 2019, 786): uues grupis võivad koerad panna liikmeid ennast tundma rohkem kaasatuna pelgalt nendega suheldes (McConnell *et al.* 2011) ning töö jooksul juhtida inimeste tähelepanu üksteisele (McNicholas, Collis 2000), reageerides ja liikudes inimeste juurde, kes näivad olevat stressis või kes on rõõmsad. Colarelli *et al.* (2017) uurisid koera kohaloleku mõju prosotsiaalsele käitumisele erinevat ülesannet lahendavates gruppides. Grupi ülesande tüübist olenemata rääkisid liikmed koera kohalolu korral üksteisega positiivsemalt ja sõbralikumalt, tekitasid suurema tõenäosusega silmsidet, nõjatusid üksteise poole, puudutasid üksteist. Autorid järeldasid, et koera kohalolu võib aidata tõsta usaldust olukordades, kus see on problemaatiline. (Colarelli *et al.* 2017, 84–85) Töökohtadel ja -gruppides seostatakse prosotsiaalset käitumist koostööga, teiste aitamisega ning hea tahte väljendustega

(George, Brief 1992). Seega võivad koerad aidata nii uue grupi liikmetel kohanduda kui ka soodustada paremat meeskonnatööd kogu selle vältel.

Arvestades üldise tööõhkkonnaga seonduvaid aspekte, hea tuju ja sotsiaalse toetuse potentsiaalseid võimalusi, võib personalijuhtimise valdkonnas koerasõbralik praktika autori hinnangul potentsiaalselt toetada muuhulgas uute töötajate sisseelamist organisatsiooni ning hõlbustada grupitööd. Samas tuleb ka mainida, et kuigi sotsiaalne toetus on seotud stressi, elukvaliteedi ja töötulemustega (AbuAlRub 2004; Wallace *et al.* 2009 viidatud Hall, Mills 2019, 12; Kim *et al.* 2017), mistõttu toob suurenev toetusetunne tõenäoliselt kaasa mitmesuguseid tööga seotud kasusid (*benefits*), pole mitte kõik lemmikloomade poolt vahendatud sotsiaalsed suhtlused või suhted positiivsed (Caughy *et al.* 2003; Portes, Landolt 1996 viidatud Wood *et al.* 2015, 14). Näiteks võivad koerad luua mittesoovitud sotsiaalset tähelepanu teistelt töötajatelt, mis omakorda toimib segajana tööülesannete suhtes (Foreman *et al.* 2017, 6).

### **1.3.2. Stressiga toimetulek**

Vaimse tervise probleemide tähtsus töötava elanikkonna hulgas on kõrge ja kasvamas (Berget, Ihlebk 2011, 121). Suurima osa vaimse tervisega seonduvate haiguste kuludest põhjustab tööproduktiivsuse langus läbi puudumiste ja presenteeismi (Evans-Lacko, Knapp 2017). Seetõttu on tööandjad autori hinnangul huvitatud leidma kuluefektiivseid meetmeid töötajate stressi maandamiseks nii tööl kui teistes elusfäärides, kuna pinged/stress eraelus kandub sageli üle tööellu.

Loomade roll inimeste vahelise sotsiaalse suhtluse hõlbustamisel on saanud märgatavalt vähem teaduslikku tähelepanu kui lemmikloomadega kaasnevad tervise- või terapeutilised hüved (Wood, Christian 2011 viidatud Wood *et al.* 2015, 2). Usutakse, et lemmikloomadel on eristuvad emotsionaalsed ja hoolivad iseloomujooned, neid peetakse mittehindavaks ja headeks kuulajateks, mis kõik muudab nad sobilikuks kaasamaks tervistedendavasse tööellu (Håkanson *et al.* 2014). Töötajad on välja toonud, et neile meeldib lemmikloomadele ennast „tühjaks rääkida” tööeluga seotud tunnetest, eriti negatiivsetest nagu viha, pettumus ja kurbus. Sellest saadakse mingitlaadi emotsionaalset kergendustunnet. Koerasõbralikus organisatsioonis saaksid töötajad töökohas olevatele loomadele väljendada enda tundeid ja emotsioone. (Rambaree, Sjöberg 2019, 9-10) Lemmikloomade rolli stressi puhverdamisel uurinud teadlased teatasid, et lemmikloomad võivad olla sotsiaalse toetuse allikaks isegi tõhusamalt kui abikaasa või lähedased sõbrad (Foreman *et al.* 2017).

Tervistedendava töökoha kontekstis võivad tööandjad pakkuda töötajatele erinevaid nõustamisteenuseid. Tihti seisavad nõustajad silmitsi väljakutsetega, et töötajad ei suuda ennast piisavalt avada või ennast teistele väljendada (Vogel *et al.* 2007). Lemmikloom töökohas võib toimida kui vahendaja algses kommunikatsioonis selliste klientidega suhte loomisel (Rambaree, Sjöberg 2019). Lemmikloomi on just nende õrna, armastava ja hooliva iseloomu pärast edukalt kaasatud ka näiteks konfliktivahendamise protsessi (*conflict mediation processes*) (Leaser 2005).

Lisaks võib lemmikloomadelt saadud toetus julgustada ka loomaomanikke ennast otsima rohkem sotsiaalseid suhteid, mis leevendab nende isoleeritustunnet (Cain 1983 viidatud Wilkin *et al.* 2016b, 99). Wood *et al.* (2015) leiavad, et lemmikloomadel võib olla tervislike naabruskondade kujundamisel oluline roll, arvestades tõendeid isolatsioonist kui vaimse tervise riskifaktorist; ja teistpidi sõbrussuhetest ja sotsiaalsest toetusest kui kaitsvast faktorist nii individuaalse kui ka kogukonna heaolus. Autori hinnangul saab seda üle kanda ka töökeskkonda.

Sarnaselt paljudele teistele sotsiaalsele olevustele (*social mammals*), on inimesed suhetele orienteeritud, kuid tänapäevase eluviisi isoleeriv ja kiire tempo kipub minimeerima inimestevahelise kontakti võimalusi (Walljasper 2007 viidatud Wood *et al.* 2015, 11). Ford (2015) toob välja, et digitaliseerivas maailmas, kus järjest enam saavad igapäevasteks elutud vahendid (näiteks robotid), kasutavad mõned organisatsioonid koerte rolli ka selleks, et „vähendada anonüümseks muutumist ja inimlikkuse kaotamist“ (*mitigate against depersonalization and the loss of humanity*). Tulevased uuringud peaksid jätkama mitte ainult lemmikloomadega seotud vaimse ja füüsilise tervise seotud mõjude uurimist, vaid ka viise, kuidas neid kõige edukamalt kaasata tänapäevastes eluviisidesse ja kogukondadesse (O’Haire 2010). Elusolendid on meeldivaks tähelepanu fookuseks väliskeskkonnas ja nende vaatamine mõjub vaatajatele rahustavalt ja lõdvestavalt (Gullone 2000). Kaasaegsete arenenud ühiskondade aina populaarsemaks muutuvates urbaniseeruvates eluviisides leiavad paljud inimesed siiski üha vähem võimalusi loomade ja loodusega suhelda (Maller *et al.* 2005). Siinkohal võivad koerad töökeskkonnas autori hinnangul olla innovatiivne moodus selliste kontaktide suurendamiseks.

Uuringud on leidnud, et koera kohalolek vähendab omaniku stressi nii koduses keskkonnas kui ka selliseid keerulisi ülesandeid täites, mida võidakse täita kontoritööl (Wright *et al.* 2015; Allen *et al.* 1991; Barker *et al.* 2012). Inimese ja lemmiklooma vaheline suhe võib potentsiaalselt stressile mõjuda positiivselt mitmel viisil, sealhulgas kaitstes inimesi negatiivsete stressorite eest (kaitsev

funktsioon) ning toetades toimetulekut, näiteks sundides inimesi tegelema tervistedendavate tegevuste ja praktikatega (sundiv funktsioon, sh nt füüsiline tegevus) (Rambaree, Sjöberg 2019; RSPCA 2015 viidatud Joseph *et al.* 2019, 1). González Ramírez ja Landero Hernández (2014) uuringus oli koeraomanike stressitase märkimisväärselt madalam kui mittekoeraomanikel. Wells ja Perrine (2001) uuringus pidasid osalejad kõige tõenäolisemaks positiivseks tunnuseks, mida lemmikloomade töökeskkonda lubamine annab just stressi maandamist. Hall *et al.* (2017, 300) uuringus tõi 17,2% vastajatest välja, et koera lubavates keskkondades on töökaaslased teinud kommentaare töökeskkonna õhkkonna paranemise, eriti läbi stressivähendava mõju tõttu („rahustav mõju”, „stressiolukorras lõõgastav”) kohta. Koerte sellist stressi puhverdavat mõju, mis võivad laieneda töökohtade konteksti, on varasemalt leidnud nt Allen ja Blascovich (2002), Barker *et al.* (2010), Tudor *et al.* (2008 viidatud Barker *et al.* 2012, 26–27). Lemmikloomasõbralike (fookusega koertele) poliitikate mõju tööstressile ja tajutud organisatsioonilisele toetusele on oma magistritöös uurinud Ameerika Ühendriikides 2015. aastal Samantha Naumann. Ta leidis, et lemmikloomasõbralik poliitika on seotud töötajate madalama tööstressitasemega. (Naumann 2015)

Töötajad, kes peavad enda lemmikuid pereliikmeks, võivad tunda ärevust neid koju jättes ja võivad otsida võimalusi nende eest hoolitsemiseks päeva jooksul (Zilcha-Mano *et al.* 2011). Norling ja Keeling (2010) kinnitasid, et koerasõbraliku praktika puudumine võib niiläbi tekitada stressi. Eelkirjeldatud arvestades võib koerte kontorisse lubamine vähendada omanikku ärevust ja stressi, tugevdades omaniku-koera sidemeid ja aidates kaasa üldistele positiivsetele tunnetele seoses heaolu ja elukvaliteedi tõusuga (Hall, Mills 2019, 12). Teises küljest aga ei pruugi inimesed, kellele lemmikloomad ei meeldi, kasu saada, nad võivad isegi kogeda lemmikloomade juuresolekul stressi (Kingwell *et al.* 2001; Zilcha-Mano *et al.* 2012).

### **1.3.3. Hirmud ja foobiad, kultuurilised eripärad**

On leitud, et loomafoobiat esineb 12,1%-l naistest ja 3,3%-l meestest (Fredrikson *et al.* 1996 viidatud Norling, Keeling 2010, 170), kuid sinna hulka kuuluvad kõik loomad (sh nt maod ja ämblikud). Mitmete autorite kohaselt (nt Wilkin *et al.* 2015, 103; Muschalla, Linden 2009; Huss 2010 viidatud Hunter *et al.* 2019, 404; Linacre 2016; Olsen 2015; Roberts 2015 viidatud Hunter *et al.* 2019, 404; Wells, Perrine 2001) peetakse hirmu ja foobiaid üheks levinuimaks ohuks, näiteks Norling ja Keeling’u (2010, 165–166) uuringus nimetas 68% tööandjatest hirmu koerte ees negatiivseks tunnuseks, mis oli populaarsuselt teine vastus (vaid allergia sai rohkem nõustumusi). Norling ja Keeling’u (2010, 169) uuringus ei lubanud enamust neist tööandjatest, kes pidas hirmu

probleemiks, koeri töökeskkonda (ei olnud koerasõbralikud). Hirmuga kaasneb ärevus, millel võib töökohas olla negatiivne mõju töös osalemisele (*work participation*), näiteks haiguspuudumiste, produktiivsuse languse või tööohutuse vähenemise näol (*reduced safety at work*) (Haslam *et al.* 2005a; Haslam *et al.* 2005b; Linden, Weidner 2005 viidatud Muschalla, Linden 2009, 5).

Erinevates kultuurides võib taju ja suhtumine koertes suuresti varieeruda – mõnedes riikides nagu näiteks Lõuna-Korea ja Vietnam on koera toiduna tarbimine ajalooline ja kultuuriline praktika (Podberscek 2009), samas kui Ameerika Ühendriikides ja teistes läänekultuurides, on tegu tabuga; mõned islami koolkonna usud peavad koeri ebapuhasteks, mistõttu võidakse pidada vastuvõetamatuks, et koer on töökeskkonnas, budism peab üldiselt loomi alamateks isenditeks (Wilkin *et al.* 2016). Multikultuurse (mitmekesise) tööjõu tõhus juhtimine võib olla organisatsiooni jaoks kasulik, kuna multikultuursus viib otseselt organisatsiooni edukusele (Herring 2009), kujutades endast samaaegselt kulutõhusat konkurentsieelist ning parendades kohanemisvõimet ja suurendades paindlikkust keskkonnamuutuste suhtes (Raymont *et al.* 2003 viidatud Karim *et al.* 2009, 83-84). Laskumata süvitsi mitmekesisuse temaatikasse, on oluline vähemasti teadvustada selliseid erisusi koerasõbraliku personalipraktika kontekstis.

#### **1.3.4. Töö- ja eraelu tasakaal**

Koerasõbralikku personalipraktikat saab lugeda ka töö- ja eraelu tasakaalu toetavaks meetmeks, mis näitab et organisatsioon hindab oma töötajaid ning nende heaolu ja võib nii omakorda tulla kasuks töötajate ligimeelitamisel (Barker 2005). Seda on seletatud näiteks sotsiaalsete vahetuste (*Social Exchange*) ja kingituste vahetamise (*Gift Exchange*) teooriatega, mille kohaselt töötajad reageerivad võimalustele kohandada oma töökorraldus eraeluga sobivaks näiteks suurema pingutuse või pühendumusega (Kelliher, Anderson 2010; Muse *et al.* 2008, 29). Mõned koeraomanikud kaaluvad enne tööle kandideerimise otsustamist koeraga seonduvaid praktilisi küsimusi ning seega pakkudes töötajatele koera tööle kaasa võtmise võimalust, peaks kandidaatide valik suurenema (Norling, Keeling 2010), seda eriti koeraomanikest nooremate töötajate osas (Zimmerman 2016), kelle pärast organisatsioonid võitlust peavad. Teisisõnu võib koerasõbraliku praktika olemasolu töötajatele näidata, et organisatsioon ei hooli mitte ainult töötaja heaolust, vaid ka tema eraelulistest (perekondlikest) kohustustest, sealhulgas lemmikloomaga seonduvatest kohustustest. On leitud, et rohkem kui pool koeraomanikest kaaluks koera tööle võtmise võimaluse eest madalamat töötasu (Norling, Keeling 2010; Evans, 2013 viidatud Olsen 2015, 118) või oleks valmis selle eest ise maksma (Norling, Keeling 2010). See võib eriti huvipakkuv olla väikestele

organisatsioonidele, kes ei suuda konkureerida suuremate äride töötasu tasemetega (Wilkin *et al.* 2016).

Enamus koeraomanikest ei tööta suure tõenäosusega kodus või vähemasti mitte kogu aeg. Ka lapsed käivad lasteaias-koolis-huviringides, mis tõstatab koeraomanike jaoks küsimuse – kuidas korraldada koera eest hoolitsemine töö ajal? (Norling, Keeling 2010) Omanikel on valida, kas jätta koer koju, kasutada koerahoidu (tasustatud teenus või nt lähedase inimese abi) või võtta koer endaga tööle kaasa. Iga valikuga kaasnevad erisugused väljakutsed, mis võivad mõjutada mitmeid teisi faktoreid nagu näiteks koeraomanike töökoha valik, töötingimused (*work situation*), majanduslik olukord, ajajuhtimine, koera heaolu ja lõpuks ka inimese enda tervis (Norling, Keeling 2010). Norling ja Keeling (2010) leidsid oma uuringus, et koera koju jätmise oli kõige populaarsem valik (73%), sellele järgnes 16%-ga tööle kaasa võtmine ja 11% kasutas mingit sorti koerahoidu. 53% töötajatest eelistas või eelistaks koera tööle kaasa võtta, kui see oleks võimalik. Tähelepanuväärne on, et 81% uuringus osalenud tööandjatest polnud kunagi vastavat nõudlust märganud. Omanikud, kes tõid koera tööle kaasa, tundsid rohkem kui teised, et koera omamise ja töötamise kombineerimine oli probleemideta. Nad soovisid palju vähem kasutada teistsugust lahendust ja olid tõenäolisemalt valmis kaaluma madalamat töötasu või maksma tasu võimaluse eest tuua koer tööle kaasa. (*Ibid.*, 162) Peaaegu kolm neljast koeraomanikust, kes kasutasid koera päevahoidu, kaasasid selleks sugulase, kelle teenus ei maksnud midagi. Siiski võib oletada, et mitte kõikidel koeraomanikel ei ole sellist kuluefektiivset võimalust kasutada. Need, kes kasutasid professionaalsete täisteenusega päevahoidu, maksid kuutasu, mis oli piisavalt suur, et omada märkimisväärset majanduslikku mõju madala sissetulekuga inimesele. (*Ibid.*, 168)

Koerasõbralik personalipraktika võib näiteks maandada koeraomanike võimalikku süü-, häbi- ja ärevustunnet, mis tekib, kui lemmikud on pikkadel tööpäevadel üksi kodus ja seega tahtmatult hooletuses (Rambaree, Sjöberg, 2019), seda eriti noorte ja vanade lemmikute puhul, kes võivad vajada erihoolt (Wilkin *et al.* 2016). Seega võib koerasõbralikkus olla eriti kasulik stressirohketel pikkade tööpäevadega ametikohtadel töötavatele koeraomanikele (Wilkin *et al.* 2016). Eemaloldud aja kasvades igatsus lemmikloomast vastu kasvab ning võimalik, et lemmikloomast eemaloldud aja kasvuga vähenevad ka võimalikud stressi puhverdavad mõjud (Barker *et al.* 2012, 26–27). Uuringud näitavad, et töötajatel, kes tõid lemmikud tööle kaasa, olid madalamad stressitasemed kui neil, kes seda ei teinud või kes loomi ei oma (Wells, Perrine 2001). Nii võib koerasõbralik praktika olla seotud ka koeraomanike töö- ja eraelu tasakaalu temaatikaga (Hall,

Mills 2019). Lisaks võib koerasõbralik praktika maandada koeraomanike stressi, lahendades raskused leida lemmikloomale taskukohase hinnaga päevahoitu (Rambaree & Sjöberg, 2019).



## 2. EMPIIRILINE UURING

### 2.1. Meetod

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset uurimisstrateegiat. Andmeid koguti ankeetküsitluse meetodil. Ankeetküsimustik koosneb 38 kohustuslikust küsimusest ja väitest, mis on jaotatud viieks osaks. Andmeid analüüsiti kvantitatiivselt.

Esimene osa lisati töösse, et vaadelda ja leida huvitavaid tulemusi koeraomanike töö- ja eraelu tasakaalus ning et peita uuringu täpset tegelikku eesmärki. See koosneb viiest küsimusest:

- Neist kolmega uuriti töö- ja eraelu tasakaalu Tööelu Kvaliteedi skaala (WRQoL) töö-ja eraelu tasakaalu (*Home-Work Interface*) alaskaalaga (nt „Minu tööandja pakub asjakohaseid vahendeid ja paindlikkust, et saaksin töö sobitada eraeluga”) 5-pallisel Likert-skaalal, kus 1-ei nõustu üldse...5-nõustun täielikult. Küsimustes on originaalskaala sõna „kodu” (*home*) asendatud sõnaga „eraelu”. Alaskaala mõõdab määra, mil töötaja tunnetab tööandjapoolset tuge tema eraelu suhtes (Easton, Van Laar 2012, 17).
- Üks küsimus hindab subjektivistlikust seisukohast lähtudes rahulolu töö- ja eraelu tasakaaluga.
- Üks küsimus on tähelepanutest (hooletu vastamise test) („Palun vastake 3, kui seda küsimustikku täidab inimene”). Juhise eiramine tingis vastava osaleja tulemuste eemaldamise. Meade ja Craig (2012) soovivad pikemates ankeetides selliseid kontrollküsimusi kasutada, et tõsta andmekvaliteeti.

Teises jaos (17 väidet) koguti andmeid koerte töökeskkonnas viibimisega seonduvatest positiivsetest ja negatiivsetest aspektidest (tunnustest). Aspektid (Tabel 1) on loetletud varasemate empiiriliste leidude ja teooria põhjal, lisaks oli osalejatel võimalus lisada mõni loetlemata variant (avatud küsimused).

Tabel 1. Sõltuvad tunnused ja nende töös kasutatavad lühivormid

Sõltuv tunnus (aspekt)	Lühivorm
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid	Sotsiaalsed sidemed
Lahutavad töötajate meelt	Meelelahutus
Vähendavad töötajate ärevust	Ärevus
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla	Stress
Tõstavad töötajate tuju	Tuju
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl	Füüsiline aktiivsus
Allergiad (ja nende avaldumine)	Allergiad
Hirm/foobia	Hirm/foobia
Mustus, ebameeldiv lõhn	Mustus/lõhn
Müra	Müra
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertes ja nende roll kultuuris)	Kultuur
Hammustused/agressiivne käitumine	Hammustused
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened)	Zoonoosid
Varaline kahju	Kahju
Libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisoht	Kukkumisoht

Allikas: autori koostatud

Vastajal paluti märkida kõik, millega ta nõustub. Juhis täpsustas, et vahetu kogemuse olemasolul tuleks vastamisel tugineda just sellele, puudumise korral enda siseveendumusele. Samuti küsiti, kas vastaja hinnangul peaks tema tööandja võimaldama töötajatel koera tööle kaasa võtta (ei/jah) ning kas vastajal on vahetu kogemus koertega töökeskkonnast (ei/jah).

Kolmandas osas (10 väidet) uuriti erinevate töö- ja eraelu tasakaalu toetavate personalipraktikate kättesaadavust (pakkumist) ja kasutust vastaja tööandja juures Quarton (2013 viidatud Naumann 2015) põhjal, jättes välja Eestis vähepopulaarsed/asjakohatud praktikad (nt meetmed, mis on tagatud seadusandlikul tasandil). Koera tööle kaasa võtmise võimaluse praktika vastused olid aluseks organisatsiooni koerasõbralikkuse ning koera tööle kaasa võtmise tuvastamisel, pakutavate personalipraktikate arvu kasutati kontrollmuutujana koeraomanike töö- ja eraelu tasakaalu analüüsis. Fritz ja van Knippenberg (2018) selgitavad, et kuigi iga praktika võib olla erineva sihiga, saab neid kombineerida kokku üheks tunnuseks (personalipraktikate kogum ehk *bundle*), mis peegeldab organisatsiooni üldist fookust töö- ja eraelu tasakaalu edendavate algatuste suhtes.

Neljandas osas (3 küsimust) koguti andmed hooldus- ja hoolitsemiskohustuse kohta: küsitakse, kas vastajal on lapsi (ei ole/jah, 1/jah, 2/jah, 3 või rohkem) ning lemmikloom(i) (jah/ei). Viimasele küsimusele jaatavalt vastanud vastajatelt küsiti lisaks, kas neil on koer(i) (ei/jah).

Viimases jaotises koguti andmed soo (mees/naine/ei soovi avaldada), vanuse (täisaastates) ja positsiooni (oskustööline, spetsialist, juht, ettevõtte omanik) kohta. Samuti oli vastajatel võimalik jätta e-posti aadress uurimistöö tulemuste ja järelduste kokkuvõtte saamiseks.

## 2.2. Valimi kirjeldus

Uuringu valim moodustus 462st vastajast. Küsimustikule vastanute kokkuvõte on arvuliselt ja protsentuaalselt esitatud tabelis 2. 87% vastajatest olid naised, 12% mehed ja ligi 1% ei soovinud oma sugu avaldada.

Tabel 2. Valim

Taustküsimus		Sagedus (n)	Osakaal (%)
Sugu	naine	402	87
	mees	56	12
	ei soovi avaldada	4	1
Ametipositsioon	spetsialist	302	65
	oskustööline	94	20
	juht	42	9
	ettevõtte omanik	24	5
Omab lapsi	jah	151	33
Omab lemmikloom(i)	Jah	361	78
Omab koer(i)	Jah	315	68
Koerasõbralik organisatsioon	Jah	272	59
Vahetu kogemus koertega töökeskkonnast	Jah	351	76
Võtab koera tööle kaasa	Jah	160	35

Allikas: autori koostatud

Ka varasemates sama valdkonna uuringutes on valim koosnenud enamasti naistest (Barker *et al.* 2012; Perrine, Wells 2005; Colarelli *et al.* 2017), lisaks valitseb vastav tendents ka teistes teadusharudes, mis viitab, et tegu ei ole konkreetsele teemale omase iseärasusega (Hall, Mills 2019). Noorim vastaja oli 19- ja vanim 66-aastane, keskmine vanus oli 35 aastat, standardhälve

10. Üle poole vastajatest moodustasid spetsialistid, neile järgnesid 20%-ga oskustöölised, 9%-ga juhid ning kõige väiksem osakaal ehk 5% olid ise ettevõtte omanikud. Suurel enamusel (67%) ei ole lapsi. Lastega vastajatest on ligi poolel (49%) üks laps, 34%-l kaks last ja 17%-l kolm või rohkem last. Rohkem kui kolmveerand vastajatest omas vähemalt ühte lemmiklooma, 87%-l neist (68% koguvallimist) oli vähemalt üks koer. Üle poole (272 ehk 59%) vastajatest töötas koerasõbralikus organisatsioonis. Koera tööle kaasa võtmise võimalust kasutas 160 vastajat, mis on 35% vallimist ja 51% koeraomanikest. Vahetu kogemus koertega töökeskkonnast oli 351 (76%) vastajal. 79% vastajatest leidis, et tema tööandja peaks võimaldama töötajatel koera tööle kaasa võtta.

### 2.3. Protseduur

Küsitlus koostati ja viidi läbi SurveyMonkey keskkonnas, kuna tegu on laialdaselt levinud usaldusväärse ning kasutajamugava tööriistaga. Töö- ja eraelu väited tõlkis autor inglise keelest eesti keelde, misjärel vaatas need üle inglise keelt emakeelena kõnelev magistrikraadiga toimetaja-referent, kelle tagasiside põhjal tehti muudatused. Seejärel viidi läbi pilootuuring 20 osalejaga, kuhu autor valis inimesed enda tutvusringkonnast, pidades silmas, et esindatud oleksid erinevate taustandmetega töötajad. Pilootuuringu eesmärgiks oli tagada küsimustiku arusaadavus ja üheselt mõistetavus. Osalejate tagasiside põhjal tehti küsimustikus üksikud parandused. Seejärel kinnitasid kogu küsimustiku sobilikkust kaks personalijuhti ja viis magistrikraadiga personalispetsialisti.

Küsitlus oli avatud 11.-22.03.2020. Eesmärgiks oli saada võimalikult mitmekülgne valim, et suurendada uurimuse võimekust (*ability*) baseeruda rahvuslikult esinduslikus Eesti töötajate valimis (Brough *et al.* 2014). Loomaomanikud kaasati uuringusse sihtvalimi põhimõttel, mitteomanikud mugavusvalimi põhimõttel. Esmalt saatis autor küsitluse otse nendele oma suhtlusringkonnas, kellel oli autori teadmiste kohaselt lemmikloom. Lisaks kutsuti loomaomanikke osalema kahes koerasõpru koondavas Facebooki grupis. Mitteamanikke kutsuti osalema autori LinkedIn'i ja Facebooki seinal ning tööandja juures. Kogu protsessi jooksul jälgiti, et valimi jaotus oleks sotsiaaldemograafiliste ja muude töö seisukohalt oluliste näitajate lõikes võimalikult ühtlaselt jaotatud. Kokku avati küsimustikku 512 korda, mis näitab teema olulisust inimeste jaoks. Täisvastused saadi lõpuks 464-lt vastajalt, mis on 91% küsimustiku avanud inimestest. Tähelepanutesti põrus kaks vastajat ning seega oli valimi suuruseks 462 vastajat.

## 2.4. Andmete analüüs

Kogutud andmeid analüüsiti andmetöötlusprogrammis IBM SPSS. Andmete ülevaatlikuks esitamiseks illustreeritakse tulemusi tabelite ja joonistega, kus sobilik. Esmalt kasutati kirjeldavat statistikat: koostati sagedustabelid kontrolliti normaaljaotuvust; töö- ja eraelu tunnuste puhul leiti aritmeetiline keskmine ning standardhälve, sisereliaabluse hindamisel kasutati Cronbachi  $\alpha$ , mille piisavaks suuruseks loetakse 0,7. Avatud küsimuste vastused kodeeriti. Tulemusena lisati originaaltunnusele „mustus” olemusliku sarnasuse tõttu „ebameeldiv lõhn”, mida toodi välja viiel korral. Ülejäänud vastused ei sobitunud olemasolevatesse variantidesse ning ei moodustanud ka omaette selgelt eristatavaid olulise suurusega (10 ja rohkem vastust) grupe. Seetõttu tuuakse mõned huvitavad vastused välja vaid teksti sees ja statistilisse analüüsi ei kaasata. Seejärel viidi läbi tegurite ja aspektide vahel seoseanalüüs, kusjuures seoseid teguriga „vanus” kirjeldab Pearsoni korrelatsioonikordaja  $r$  ning teiste tegurite puhul seosekordaja  $\Phi$  (mõlemal juhul lähtuti tõlgendamisel:  $r \leq 0,3$  nõrk seos;  $0,3 < r < 0,7$  keskmise tugevusega seos ning  $r \geq 0,7$  tugev seos).  $\Phi$  on hii-ruudu edasiarendus, mis võimaldab seoste tugevusi võrrelda ning võtab ühtlasi arvesse vastajate hulka. Lisaks vaadeldi tegurite omavahelisi seoseid, et välistada kollineaarsus. Viimasena viidi läbi binaarne logistiline regressioon ehk logit-mudel, et kontrollida ennustusmudeleid autori valitud teguritega (vanus, vahetu kogemuse olemasolu, lemmiklooma omamine). Logit-mudel sobib kõige paremini analüüsimiseks juhul, kui sõltuval muutujal on kaks diskreetset väärtust – käesoleval juhul „jah” (nõustub) ning „ei” (ei nõustu), ja võimaldab analüüsida, kuidas sõltumatud tunnused (vanus, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamine) mõjutavad teatud sündmuse (käesolevalt aspektiga nõustumise) tõenäosust. Mudeli aluseks on logistiline jaotusfunktsioon ja hinnatud tõenäosused jäävad vahemikku 0...1. Sündmuse esinemise tõenäosust  $P(y_i = 1|x_i)$  võib esitada järgnevalt (Gujarati 2003, 595-596):

$$P(y_i = 1|x_i) = \frac{e^{\beta x_i}}{1 + e^{\beta x_i}}$$

kus

$\beta$  – on parameetrite vektor,

$x$  – selgitavate muutujate vektor.

Logit-mudeli parameetrid näitavad muutuja mõju suunda sõltuvale muutujale. Positiivne märk näitab, et selgitav muutuja mõjutab sõltuvat muutujat positiivselt ja negatiivne märk negatiivselt. Mõju hindamiseks kasutatakse šansisuhet (*odds ratio*, OR), kus OR väärtus 1 osutab iga tunnuse puhul võrdlusaluseks võetud rühmale. Mudel tervikuna on statistiliselt usaldusväärne, kui

tõepärafunktsiooni muutumine võrreldes konstantse mudeliga on nullist erinev statistiliselt olulisel määral.

## 2.5. Tulemused

Käesolevas töös analüüsiti koerasõbraliku personalipraktika positiivseid ja negatiivseid aspekte ning nendega seonduvaid tegureid (vanus, vahetu kogemuse olemasolu, lemmiklooma omamine). Avastuslikuna vaadeldi ka selliseid arvtunnuseid nagu „töö- ja eraelu tasakaal” ja „rahulolu töö- ja eraelu tasakaaluga”, kusjuures nende tulemuste analüüsimisel on aluseks võetud, et tunnuste tulemustes sümboliseerib kõrgem keskmine vastaja paremat hinnangut ning madalam halvemat. Väidete sisereliaabluse mõõtmiseks kasutati Cronbach alphas ( $\alpha$ ), mille piisavaks suuruseks loetakse 0,7. Töö- ja eraelu tasakaalu sisereliaablus on 0,78 ehk vajalikul tasemel; tunnusel „rahulolu töö- ja eraelu tasakaaluga” sisereliaablus puudub, kuna tegu oli üksikküsimusega.

Esmalt käsitletakse nõustumist positiivsete ja negatiivsete aspektidega nii terves töö valimis kui ka kategooriaalsete tegurite (vahetu kogemuse olemasolu, lemmiklooma omamine) lõikes. Seejärel analüüsitakse aspektide ja tegurite vahelisi seoseid algselt Pearsoni korrelatsioonikordaja ja seosekordaja  $\Phi$ -ga ning seejärel binaarse logistilise regressiooniga. Taustainfoks on lisas 2 esitatud tunnuste korrelatsioonianalüüsi tulemused. Töös ei analüüsitud süvitsi nõustunud aspektide arvu, kuna mitu positiivset ei pruugi üles kaaluda ühte negatiivset (Norling, Keeling 2010).

### 2.5.1. Koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid

**Positiivsete aspektidega** nõustumine (Tabel 3) varieerus üsna suuresti. Kõige sagedamini nõustuti sellega, et koerad töökeskkonnas „tõstavad töötajate tuju” – nii arvas ligi 90% vastanutest.

Tabel 3. Positiivsete aspektidega nõustumine (N=462)

	Sagedus (n)	Osakaal valimist
Tõstavad töötajate tuju	413	89%
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid	368	80%
Lahutavad töötajate meelt	366	79%
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla	324	70%
Vähendavad töötajate ärevust	310	67%
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl	211	46%

Allikas: autori koostatud

Populaarsuselt järgmised olid „loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid” ning „lahutavad töötajate meelt”. Stressi ja ärevuse tunnustega nõustumine oli väga sarnane, mis ei ole nende omavaheliste seoste tõttu üllatav. Kõige vähem (46%) nõustuti, et koera tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl. Keskmiselt nõustuti nelja aspektiga kuuest.

**Lemmiklooma omamise alusel** (Tabel 4) jagunesid vastajad kahte gruppi: lemmikloomaomanikud (N=361) ning mitteomanikud (N=101). Mõlemas grupis nõustuti kõige sagedamini aspektiga „tõstavad töötajate tuju”, sealjuures esimeses grupis oli nõustujate osakaal (14% võrra) suurem kui teises. Kõige vähem nõustuti mõlemas grupis tunnusega „tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl”, mille nõustumise osakaal oli ligikaudu kaks korda väiksem kui kõige populaarsema puhul. Vaatamata populaarsuses viimasele kohale, nõustus sellega iga teine kuni kolmas vastaja, mis näitab siiski tunnuse asjakohasust. Suurimad erinevused

Tabel 4. Positiivsete aspektidega nõustumine lemmiklooma omamise lõikes

	Loomaomanikud			Mitteomanikud		
	sagedus (n)	osakaal (%)	N	sagedus (n)	osakaal (%)	N
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid	299	83	361	69	68	101
Lahutavad töötajate meelt	298	83	361	68	67	101
Vähendavad töötajate ärevust	262	73	361	48	48	101
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla	281	78	361	43	43	101
Tõstavad töötajate tuju	334	93	361	79	78	101
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl	175	49	361	36	36	101

Allikas: autori koostatud

osakaaludes olid tunnuste „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” (35%) ja „vähendavad töötajate ärevust” (25%) puhul, kus loomaomanikest nõustus mõlema puhul märgatavalt suurem osakaal kui mitteomanikest. Viimase kahe tunnuse puhul ilmnes ka, et kui loomaomanikud nõustusid stressi tunnusega rohkem kui ärevuse tunnusega, siis mitteomanike puhul oli trend vastupidine – ärevuse tunnusega nõustus suurem osakaal kui stressi omaga. Mõlemas grupis olid vahed nimetatud osas siiski marginaalsed. Kui loomaomanik nõustus keskmiselt viie positiivse

aspektiga, siis mitteomanik kolmega. Seega keskmiselt nõustusid lemmikloomaomanikud vähemalt kahe aspektiga rohkem kui mitteomanikud.

**Vahetu kogemuse alusel** (Tabel 5) jagunesid vastajad kahte gruppi: need, kellel oli vahetu kogemus koertega töökeskkonnast (vahetu kogemusega, N=251) ja need, kellel vahetut kogemust ei olnud (vahetu kogemuseeta, N=111). Tähelepanuväärne on asjaolu, et rohkem kui kolmveerandil valimist on vahetu kogemus olemas. See kinnitab veel kord teema aktuaalsust ja olulisust. Ka vahetu kogemuse alusel ei erinenud kõige populaarsem tunnus gruppide vahel – selleks oli sarnaselt eelnevale jaotusele aspekt „tõstavad töötajate tuju”. Nendeski gruppides oli kõige madalama nõustumise sagedusega väide „tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl”. Vahetu kogemusega vastajatest nõustub tunnustega „vähendavad töötajate ärevust” ja „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” väiksem osakaal kui vahetu kogemusega. See võib autori hinnangul viidata sellele, et ärevuse ja stressiga seonduvad kasud võivad reaalsuses (kogemuse põhjal) olla ebaolulisemad kui varasemate leidude ja meedia põhjal tunduda võib. Vastajad mõlemas grupis nõustusid keskmiselt nelja tunnusega.

Tabel 5. Positiivsete aspektidega nõustumine vahetu kogemuse lõikes

	Vahetu kogemusega			Vahetu kogemuseeta		
	sagedus (n)	osakaal (%)	N	sagedus (n)	osakaal (%)	N
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid	285	81	351	83	75	111
Lahutavad töötajate meelt	284	81	351	82	74	111
Vähendavad töötajate ärevust	234	67	351	76	69	111
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla	241	69	351	83	75	111
Tõstavad töötajate tuju	315	90	351	98	88	111
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl	165	47	351	46	41	111

Allikas: autori koostatud

Lisaks tõid vastajad **avatud küsimuse vastuses** välja ka „võimaldavad koertega suhelda neil, kellel endal koera pole”, „aitavad silmadele puhkust anda ekraani vaatamisest”, „aitab aega ja logistikat planeerida, annab südamerahu looma osas ja võimaldab kauem tööl olla”, „motiveerib tööle tulema” (x2), „on jututeemaks nii heal kui halval ajal (mitte ei räägita töökaaslastest)”, „edendavad ettevõtte renomeed ja on ka klientide poolt hästi vastu võetud”, „parim lisandus



tööpäeva!”. Mõned vastajad kommenteerisid, et aspektid olenevad koerast – kui koer ei oska käituda/ei ole piisavalt hästi koolitatud, on tegemist stressiallikaga.

Avastusliku analüüsi tulemusena selgus, et **koeraomanike töö- ja eraelu tasakaal ning rahulolu sellega** on pärast teiste personalipraktikate arvu kontrollimist koerasõbralikus organisatsioonis (n=167) statistiliselt kõrgemad (vastavalt M=4,12, SD=0,87; M=3,88, SD=1,03) kui mittekoerasõbralikus (n=148) (vastavalt M=3,4, SD=1,0; M=3,34, SD=1,14). Mõlema tunnuse puhul oli statistiline olulisus usaldusväärseuse nivool 99,99%. Töö- ja eraelu tasakaalu tunnuse keskmiste väärtuste erinevus (0,71) oli suurem kui rahulolu tunnuse puhul (0,54). Hinnates keskmiste väärtuste erinevusi ning arvestades, et tunnuseid hinnati 5-palli skaalal, saab öelda, et mõlemad erinevused on olulised ka eluliselt.

## 2.5.2. Koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid

**Negatiivsetest aspektidest** ehk koerasõbraliku personalipoliitikaga kaasnevatest negatiivsetest aspektidest (Tabel 6) toodi enim välja allergiaid ja nende avaldumist (72%). See oli ka ainus väide, millega nõustus üle poole vastanutest. Veidi vähem kui pooled nõustusid, et üheks väljakutseks on hirm või foobia. Tähelepanu väärib fakt, et nimetatud tunnuste nõustumismäära vahe on üsna suur (25%). Ülejäänud tunnuste vahed on juba väiksemad, st alla 10% iga järgneva tunnuse puhul. Kõige vähem toodi välja libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisohtu (vaid 16%).

Tabel 6. Negatiivsete aspektidega nõustumine

	Sagedus (n)	Osakaal (%)
Allergiad (ja nende avaldumine)	332	72
Hirm/foobia	218	47
Mustus, ebameeldiv lõhn	176	38
Müra	147	32
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertes ja nende roll kultuuris)	128	28
Hammustused/agressiivne käitumine	109	24
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened)	91	20
Varaline kahju	86	19
Libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisoht	74	16

Allikas: autori koostatud

Mõlemas **lemmiklooma omamise alusel** moodustatud grupis (Tabel 7) nõustuti enam „allergiate” aspektiga, kusjuures mitteomanikest nõustus suurem osakaal. Kui mitteomanikel oli populaarsuselt teisel kohal 60%-ga „müra” aspekt, siis mitteomanike seas oli see 24%-ga alles viiendal kohal. Selle aspekti puhul oli gruppide vahel kõige suurem protsentuaalne erinevus hinnangutes. Mõlemad grupid nõustusid kõige vähem „kukkumisohtu” aspektiga. Kui loomaomanik nõustus keskmiselt kolme tunnusega, siis mitteomanik nelja tunnusega. Seega keskmiselt nõustusid lemmikloomaomanikud vähemalt ühe tunnusega rohkem kui mitteomanikud.

Tabel 7. Negatiivsete aspektidega nõustumine lemmiklooma omamise lõikes

	Loomaomanikud			Mitteomanikud		
	sagedus (n)	osakaal (%)	N	sagedus (n)	osakaal (%)	N
Allergiad (ja nende avaldumine)	250	69	361	82	81	101
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened)	60	17	361	31	31	101
Libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisoht	55	15	361	19	19	101
Hammustused/agressiivne käitumine	83	23	361	26	26	101
Hirm/foobia	171	47	361	47	47	101
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertesse ja nende roll kultuuris)	108	30	361	20	20	101
Mustus, ebameeldiv lõhn	127	35	361	49	49	101
Müra	86	24	361	61	60	101
Varaline kahju	57	16	361	29	29	101

Allikas: autori koostatud

**Vahetu kogemuse alusel** (Tabel 8) ei erinenud gruppide vahel populaarseim negatiivne aspekt „allergiad”, kusjuures vahetu kogemusega vastajate osakaal oli 20% suurem. Kõige ebapopulaarsem aspekt oli jällegi „kukkumisoht”. Mõlemast grupist nõustus peaaegu sama osakaal vastajaid „hirmu”, „kultuurilise tundlikkuse” ning „mustuse” aspektidega. Vastajad mõlemas grupis nõustusid keskmiselt kolme tunnusega.

Tabel 8. Negatiivsete aspektidega nõustumine vahetu kogemuse lõikes

	Vahetu kogemusega			Vahetu kogemuseta		
	sagedus (n)	osakaal (%)	N	sagedus (n)	osakaal (%)	N
Allergiad (ja nende avaldumine)	235	67	351	97	87	111
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened)	59	17	351	32	29	111
Libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisoht	50	14	351	24	22	111
Hammustused/agressiivne käitumine	72	21	351	37	33	111
Hirm/foobia	165	47	351	53	48	111
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertes ja nende roll kultuuris)	98	28	351	30	27	111
Mustus, ebameeldiv lõhn	133	38	351	43	39	111
Müra	122	35	351	25	23	111
Varaline kahju	60	17	351	26	23	111

Allikas: autori koostatud

Lisaks töid vastajad **avatud küsimuse vastuses** välja kõige rohkem produktiivsusega seonduvaid ohte („häirivad töö tegemist”, „segavad teisi kolleege ning vähendavad töö efektiivsust”, „produktiivsuse ja keskendumise vähenemine”, „ei lase teistel töötajatel keskenduda, kes ei ole huvitatud „koer tööle” positiivsetest mõjudest”, „jah eelkõige häirib”, „kuigi olen koeraomanik, siis ma ei soovi töökohas olla koos oma või võõraste koertega. Leian, et see häirib ja viib tähelepanu tööülesannetelt eemale”, „segavad keskendumist tööle”, „kahjuks viivad koerad tihti teiste töötajate tähelepanu ära ja ei keskenduta enam tööle”, „võimalik tähelepanu hajumine”, „töötaja, kel koer kaasas, ei saa piisavalt tööle keskenduda, sest kõik kolleegid ei pruugi mõista piire mil on sobilik koera paitama tulla või mitte”), samuti seda, et ohud olenevad sellest, kas koerad meeldivad või ei (nt „oleneb inimesest, mõnele ei meeldi koerad ja kõik nendega seonduv põhimõtteliselt, kahjuks”). Toodi välja ka hügieeniga seotud aspekte, mis liideti tunnuse „mustus/ebameeldiv lõhn juurde” (nt „karvad riietel”, „vihmase ilmaga ebameeldiv nn märja koera lõhn”, „ebameeldiv lõhn, kui koer puuksutab, aga see ei ole kunagi välistatud ka töökaaslastega :D”, „pissimine valesse kohta”).

### **2.5.3. Vanuse, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamise seosed positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumisega**

Korrelatsiooni- ja seoseanalüüsi tulemustest (Lisa 1) nähtub, et kõik positiivsed aspektid on statistiliselt oluliselt negatiivselt seotud vanusega ning positiivselt lemmiklooma omamisega, kusjuures kõik on nõrgad seosed, väljaarvatud keskmise tugevusega positiivne seos teguri lemmiklooma omamine ja aspekti „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” vahel. Vahetu kogemuse ja kõikide positiivsete aspektide vahel esinevad nõrgad positiivsed seosed, kuid need ei ole statistilised olulised. Negatiivsete aspektide puhul aga sama trendi ei esine – kõik sõltumatud tunnused on statistiliselt oluliselt seotud mõne negatiivse aspektiga, kuid ükski tegur ei oma statistiliselt olulisi seoseid kõikide negatiivsete aspektidega. Ka nende puhul esines üks keskmise tugevusega seos teguri „lemmiklooma omamine” ja aspekti „müra” vahel. Kaks negatiivset aspekti – „hirm/foobia” ning „kukkumisoht” ei ole omaette statistiliselt oluliselt seotud mitte ühegi teguriga. Seega on mõlemas, nii positiivsete kui negatiivsete tunnuste hulgas, üks keskmise tugevusega seos, mis on seotud lemmiklooma omamisega.

Binaarse logistilise regressiooni eelduseks on, et sõltumatute tunnuste vahel ei oleks tugevat multikollineaarsust. Tegurite vahel esinesid nõrgad statistiliselt mitteolulised seosed, tugevad seosed oleks esimeseks indikatsiooniks võimalikust multikollineaarsusest.

Sõltuvate tunnuste vahel esines vaid üks statistiliselt oluline tugev seos: „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” ja „vähendavad töötajate ärevust”. Arvestades ärevuse ja stressi omavahelisi seoseid, ei ole see üllatav. Kõikide positiivsete aspektide vahel esines statistiliselt oluline keskmise tugevusega seos, väljaarvatud tunnuste „füüsiline aktiivsus” ja „tuju” vahel, kus seos oli nõrk. Kõikide negatiivsete aspektide vahel statistiliselt olulisi seoseid ei esinenud. Neli statistiliselt olulist seost olid keskmise tugevusega: zoonoosid ja hammustused/agressiivne käitumine; müra ja varaline kahju; hammustused/agressiivne käitumine ja hirm/foobia; allergiad ja hirm/foobia. Ülejäänud seosed olid nõrgad. Positiivsete ja negatiivsete aspektide vahel eksisteerisid vaid mõned statistiliselt olulised seosed ja needki olid nõrgad.

### **2.5.4. Vanus, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamine kui positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumise tegurid**

Regressioonanalüüsi tulemused **positiivsete aspektide** osas on esitatud tabelis 9. Pakutud mudel, kus ennustavateks teguriteks on vastaja vanus, vahetu kogemuse olemasolu ning lemmiklooma omamine, on sobilik kõikide positiivsete aspektidega nõustumise ennustamiseks, kusjuures kuuest

tunnusest viiel juhul oli mudel statistiliselt oluline 99% usaldusnivool. Mudeli tõepärafunktsioon muutuks kõikide võimaluste puhul kõige enam lemmiklooma omamise ja vanuse väljajätmisel. Lemmiklooma omamine ennustab võimalustega nõustumist nii, et omanike šanss nõustumiseks on suurem kui mitteomanikel (OR vahemikus 1,91...5,45). Vanus ennustab nõustumist nii, et mida noorem vastaja, seda suurema tõenäosusega ta nõustub (OR vahemikus 0,97...0,94). Vahetu kogemuse olemasolu ei muudaks mudeli tõepärafunktsiooni statistiliselt usaldusväärset määral mitte ühegi positiivse tunnuse puhul. Sisuliselt tähendab see, et kui võrdleme samas vanuses loomaomanikku ja mitteomanikku, siis omanik nõustub 91-454% suurema tõenäosusega kui mitteomanik. Kui vaatame omanikku/mitteomanikku, siis mida noorem, seda tõenäolisemalt nõustub. Lemmiklooma omamise efekt on kõikide tunnuste puhul üle kahe korra suurem kui vanuse efekt (suurim erinevus, 5,74 korda, oli tunnuse „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” puhul). See tähendab, et kuigi vanus mõjutab nõustumise šanssi, siis vanusest olulisem on fakt, kas vastajal on lemmikloom(i).

Tabel 9. Koerasõbraliku personalipraktika positiivsete aspektidega nõustumist ennustavad tegurid: vanus, vahetu kogemus, lemmiklooma omamine

Sõltuv tunnus (aspekt)	Mudeli statistiline olulisus (F)	$\chi^2$ (df=3)	Vanus (OR)	Vahetu kogemus <sup>2</sup> (OR)	Lemmiklooma omamine (OR) <sup>3</sup>
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid <sup>1</sup>	0,001	0,06	0,97*	1,59	2,46**
Lahutavad töötajate meelt <sup>1</sup>	0,000	0,13	0,94	1,70	2,86***
Vähendavad töötajate ärevust <sup>1</sup>	0,000	0,13	0,95***	1,01	3,39***
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla <sup>1</sup>	0,000	0,18	0,95***	0,81	5,45***
Tõstavad töötajate tuju <sup>1</sup>	0,000	0,12	0,95***	1,32	4,42***
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl <sup>1</sup>	0,000	0,10	0,95***	1,37	1,91**

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

<sup>1</sup>Taustkategooria: Mittenõustumine, <sup>2</sup>Taustkategooria: Vahetu kogemuse puudumine,

<sup>3</sup>Taustkategooria: Ei oma lemmiklooma

Allikas: autori koostatud

Pakutud mudel on nii „tõstavad töötajate tuju”, „lahutavad töötajate meelt” kui ka „loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid” puhul statistiliselt oluline (vastavalt p<0,001, p<0,001, p<0,005). Kahe esimese puhul oli nii vanuse kui lemmiklooma omamise tegur statistiliselt oluline

olulisuse nivool 0,01% ehk selgitab 99,9% juhtudest ( $p < 0,001$ ). Sotsiaalsete sidemete tunnuse puhul oli vanuse teguri olulisusnivoo väiksem ( $p < 0,05$ ), kuid siiski statistiliselt oluline. Võrreldes lemmiklooma omamise teguri šansikordajat, on see suurim tuju tunnuse puhul, kus lemmikloomaomanike nõustumise šanss on 4,15 korda suurem kui mitteomanikel. Suurim roll vanuse teguril oli meelelahutuse tunnuse puhul ( $p < 0,001$ ), mille puhul suureneb vanuse vähenedes ühe aasta võrra nõustumise šanss 1,06 korda ehk 6%; see tähendab, et maksimaalne šansside erinevus käesolevas valimis (min=19, max=66) on 282% ehk 3,82 korda.

**Stressi ja ärevuse** tunnuste puhul esinesid märgatavad erinevused olenevalt lemmiklooma omamisest – loomaomanikud nõustusid nendega tähelepanuväärselt suurema tõenäosusega kui mitteomanikud, nõustumise šanss oli 5,5 korda suurem ( $p < 0,001$ ). See oli ühtlaselt ka suurim šansikordaja suurus. Kuigi vahetu kogemuse olemasolu ennustab nii stressi kui ärevuse tunnusega nõustumist nii, et vahetu kogemusega nõustuvad suurema šansiga, ei ole leid statistiliselt oluline. Seevastu mida noorem on vastaja, seda suurema tõenäosusega ta nõustub ( $p < 0,001$ ), näiteks 40-aastase erinevuse korral (jättes teised tegurid samaks) on noorema nõustumise šanss kaks korda suurem kui vanemal.

Tunnuse „tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl” puhul oli mudel statistiliselt oluline usaldusnivool 99%. Kuigi nii vanus kui lemmiklooma omamine on statistiliselt olulised ja suurendavad aspektiga nõustumise tõenäosust, on šansikordaja võrreldes teiste positiivsete tunnustega sama või madalam.

Regressioonanalüüsi tulemused **negatiivsete aspektide** osas on esitatud tabelis 10. Mudel ei ole sobilik nelja ohuga nõustumise ennustamiseks: libisemis-, komistamis- ja/või kukkumisoht, hirm/foobia, kultuuriline tundlikkus ning mustus ja ebaseeldiv lõhn. Negatiivsete tunnustel ei eristunud kindlaid tegureid, mille väljajätmisel muutuks mudeli tõepärafunktsioon kõikidel juhtudel. Kui seoseanalüüsis oli lemmiklooma omamise ning tunnuste „kultuuriline tundlikkus” ja „mustus, ebaseeldiv lõhn” vahel nõrk statistiline seos, siis teiste tegurite liitmisel see olulisus kadus, kuna mudel ei olnud nende tunnuste kirjeldamiseks sobilik. Kõik tunnused, kus mudel oli sobilik, on füüsilised või bioloogilised ohutegurid.

Tabel 10. Vanus, vahetu kogemus ja lemmiklooma omamine kui koerasõbraliku personalipraktika negatiivsete aspektidega nõustumise tegurid

	Mudeli statistiline olulisus (F)	$\chi^2$ (df=3)	Vanus (OR)	Vahetu kogemus <sup>2</sup> (OR)	Lemmiklooma omamine (OR) <sup>3</sup>
Allergiad (ja nende avaldumine) <sup>1</sup>	0,000	0,09	0,98	0,28***	0,49*
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened) <sup>1</sup>	0,000	0,07	0,99	0,46**	0,43**
Libisemis-, komistamis- ja/või kokkumisoht <sup>1</sup>	0,229	0,02	1,00	0,59	0,75
Hammustused/agressiivne käitumine <sup>1</sup>	0,038	0,03	0,99	0,51**	0,83
Hirm/foobia <sup>1</sup>	0,754	0,00	1,00	0,98	1,05
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertes ja nende roll kultuuris) <sup>1</sup>	0,194	0,02	0,99	1,08	1,76*
Mustus, ebameeldiv lõhn <sup>1</sup>	0,079	0,02	0,99	0,94	0,58*
Müra <sup>1</sup>	0,000	0,17	0,97**	1,79*	0,21***
Varaline kahju <sup>1</sup>	0,000	0,07	0,96**	0,65	0,46**

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

<sup>1</sup>Taustkategooria: Mittenõustumine, <sup>2</sup>Taustkategooria: Vahetu kogemuse puudumine,

<sup>3</sup>Taustkategooria: Ei oma lemmiklooma

Allikas: autori koostatud

Kui tunnuste „allergiad”, „zoonoosid” ja „müra” puhul on pakutud mudel statistiliselt oluline usaldusnivool 99,9%, siis tunnuse „hammustused” puhul nivool 95%. Suurimal määral (99,99% juhtudest) selgitab nõustumust lemmiklooma omamine ja seda tunnuse „müra” puhul, sealjuures on mitteomaniku tunnusega nõustumise šanss 4,72 korda suurem kui omanikul. Selle tunnuse juures on statistiliselt olulised ka vahetu kogemus ja vanus. Viimane kusjuures ei olnud statistiliselt oluline teiste sama grupi tunnuste puhul. Müra aspektiga nõustub tõenäolisemalt noorem mitteomanikust vastaja, kellel on vahetu kogemus koerasõbralikust töökeskkonnast. Vahetu kogemuse teguri vaates oli suurim usaldusnivoo (99,99%) tunnusel „allergiad” kogu tunnuste kogumi vaates. Vahetu kogemusega vastaja nõustumise šanss allergia tunnuse osas on 3,61 korda suurem kui kogemusega vastajal. Lisaks omas siin statistiliselt olulist mõju ka lemmiklooma omamine, nii, et mitteomanik nõustub suurema šansiga. Allergia aspektiga nõustub seega tõenäolisemalt vahetu kogemusega lemmiklooma(de)ta vastaja. Tunnuse „hammustused/agressiivne käitumine” tõepärafunktsioon muutuks kõige enam ja statistiliselt usaldusväärset määral teguri vahetu kogemus (p<0,001) välja jätmisel, kusjuures vahetu

kogemuseeta vastaja nõustumise šanss on suurem. Zoonoosidega nõustumise puhul on olulised vahetu kogemus ja lemmiklooma omamine – mitteomanikust noorem vastaja nõustub tõenäolisemalt.

Tunnuse „varaline kahju” nõustumises on statistiliselt olulised vanus ja lemmiklooma omamine (mõlemal juhul  $p < 0,001$ ). Mitteomaniku nõustumise šanss on üle kahe korra suurem kui omanikul. Vanuse vähenedes ühe aasta võrra suurenevad nõustumise šansid, käesolevas valimis on maksimaalne efekt 188% ehk noorima nõustumise šanss on 2,9 korda suurem kui vanimal.

## **2.6. Järeldused ja ettepanekud**

Järgnevates alapeatükkides tuuakse uuringu peamised järeldused, kusjuures tunnuseid käsitletakse nende nõustumise sageduse (populaarsuse) järjestuses. Negatiivsete aspektide puhul jäetakse järjestusest välja need, mille puhul pakutud mudel ei olnud sobilik. Võttes arvesse uuringu meetodikat, ei ole võimalik tulemusi küll kogupopulatsioonile üldistada, kuid siiski ei ole leiud autori hinnangul juhuslikud. See tähendab, et kuigi teistsuguse valimiga võib leitud nõustumise osamäärad ja nõustumist ennustavate tegurite ennustustugevus või šansikordaja muutuda, on trend tõenäoliselt siiski sarnane. Tähelepanu tuleb pöörata tõsiasjale, et enamus vastajatest olid lemmikloomaomanikud, kelle huviks võib olla anda positiivsemaid vastuseid. Samas on ka varasemates uuringutes kas valdav osa või isegi kogu valim koosnenud loomaomanikest, mistõttu on tulemused omavahel vähemalt teataval määral võrreldavad. Tulemuste täpsustamiseks ja üldistatavuse võimaldamiseks on vajalik läbi viia täiendavaid uuringuid.

### **2.6.1. Koerasõbraliku personalipraktika positiivsed aspektid**

Käesolevas uuringus leiti, et töötajad tajuvad positiivsena enim tuju tõstmist. Populaarsuselt teisel kohal oli „loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid” ning kolmandal esimesele olemuselt sarnane tunnus „lahutavad töötajate meelt”. Need tulemused on sarnased Norling ja Keeling’u (2010) ning Hall *et al.* (2017) tulemustele, kus populaarseim vastus oli vastavalt „meeldiv ja sotsiaalsem kliima” ning „üldine positiivsus”. Vanemates, Wells, Perrine (2001) ning Johnson (2005) uuringutes küll mainiti üldist töökoha atmosfääri mainiti, kuid nõustujate osakaal oli väga väike. Kuigi sotsiaalsed suhtlused tunnuseks võivad sisalduda muudes väidetes (näiteks „pakuvad seltsi” „muudavad keskkonna sõbralikumaks (Wells, Perrine 2001), tuuakse sotsiaalset kliimat/suhtlusi otseselt rohkem esile hiljutisemates uuringutes (Norling, Keeling 2010; Hall *et al.*



2017), olles sealjuures populaarsuselt kõrgeimal või teisel kohal. Ka Wood ja Christian (2011 viidatud Wood *et al.* 2015) tunnistavad, et loomade roll inimeste vahelise sotsiaalse suhtluse hõlbustamisel on saanud märgatavalt vähem teaduslikku tähelepanu kui need, mis käsitlevad teisi lemmikloomadega kaasnevaid tervise- või terapeutilisi hüvesid. Tuju tuleneb emotsioonidest töökeskkonnas ja mõjutab tööga seotud tundmusi ja käitumist (Weiss, Cropanzano 1996 viidatud Basch, Ficher 1998), näiteks hõlbustab hea tuju prosotsiaalset käitumist (Fisher 2002), mida töökohtadel ja -gruppides seostatakse koostööga, teiste aitamisega ning hea tahte väljendustega (George, Brief 1992 viidatud Colarelli *et al.* 2017, 80). Arvestades ulatuslikke potentsiaalseid kasusid, mis kaasnevad hea tuju, positiivse õhkkonna ja sotsiaalsete suhtluste tekitamisega (vt ptk 1.3.1.) ning selle trendi kasvu, mida kinnitavad ka käesolevad tulemused, on tegu suure potentsiaaliga töömaailmas ja personalijuhtimise valdkonnas, mis vajab edasisi põhjalikumaid uuringuid. Näiteks saaks (personali)juhtimises koerte potentsiaali ära kasutada uute töötajate sisseelamisel ja innovaatilistes lahendustes grupitöö efektiivsuse tõstmisel.

Vanemates uuringutes (Wells, Perrine 2001; Johnson 2005) olid sagedamini nõustunud positiivseks aspektiks stressi maandamisel/töökeskkonnal, milles vähem stressi või arvati, et positiivsed mõjud puuduvad hoopis. Hiljuti on sarnases temaatikas olevatest tunnustest populaarsemad olnud „rohkem hea tervisega töötajaid” (37%, Norling, Keeling 2010) ning „positiivne mõju stressile ja õhkkonnale” (17,2% Hall *et al.* 2017), mis populaarsuse järjestuses olid vastavalt 4ndal ja 3ndal kohal. Käesolevas uuringus nõustus positiivse aspektiga „aitavad töötajatel stressiga toime tulla” 70,1% koguvalimist; väga lähedal oli ka „vähendavad töötajate ärevust” (67,1%), mis on olemuselt sarnased aspektid. Vaadates populaarsusjärjestust nähtub, et kuigi stressi koht „edetabelis” on pigem langemas, on nõustujate osakaal ajas tõusnud kõikide positiivsete aspektide puhul ning stress ei ole erand. Varasemalt on leitud, et koerade stressi maandav mõju võib enim avalduda just loomaomanikel (Strickland, Stewart 2013; Naumann 2015) ning käesolev uuring kinnitab seda veel kord.

Hiljutisemates uuringutes esmakordselt populaarsete hulgas ka füüsilise tegevusega seotud – 49% Norling, Keeling’u (2010) uuringust nõustus, et „koeraomanikud saavad (töökohast) välja”; 6,9% Hall *et al.* (2017) küsitluses osalejatest pidas positiivseks füüsilist tegevust (*exercise*). Füüsiline aktiivsus võib seega olla üsna uudne aspekt. Kuigi käesolevas uuringus oli see populaarsuselt viimasel kohal, nõustus siiski pea pool valimist, mis annab alust teemat selle potentsiaali pärast lähemalt uurida.

Avastusliku analüüsi tulemusena selgus, et koeraomanike töö- ja eraelu tasakaal ning rahulolu sellega on pärast teiste personalipraktikate arvu kontrollimist koerasõbralikus organisatsioonis oluliselt ja eluliselt kõrgemad kui mittekoerasõbralikus. See tulemus on kooskõlas Naumann (2015) ning Hall ja Mills (2019) uuringutega. Arvestades, et vastava praktika ja madala töötasu vahel võib olla seos, võivad suurimat kasu saada väiksed organisatsioonid (Wilkin *et al.* 2016). Organisatsiooni väiksus võimaldab tõenäoliselt efektiivsemalt ja kergema vaevaga hinnata ka potentsiaalseid riske, mis omakorda toetab kasutegurite realiseerumist.

Vaatamata sellele, et populaarsustabelis on varasemast veidi erinevad trendid, on kasuteguritega nõustumise osakaalud tõusnud mitmeid kordi. Käesolevas valimis oli isegi ebapopulaarseim tunnus märgatavalt suurema nõustumismääraga kui vanemates uuringutes kõige populaarsemad. See kinnitab, et töötajad kas tõepoolest tajuvad koerasõbralike töökeskkondadega kaasnevaid hüvesid võrreldes varasema ajaga rohkem ning see trend on läbi aastate tõusnud, või on positiivseid aspekte hakatud rohkem avaldama ja meedias kajastama, mis omakorda võib mõjutada inimeste arvamusi.

Kuna positiivsete külgede puhul ei olnud vahetu kogemuse olemasolu mitte ühegi tunnuse puhul prognoosivaks teguriks, võib järeldada, et nende osas peab tegelikkus üsna suuresti paika ehk kogemuse põhjal vastatu ei erine märkimisväärselt siseveendumise põhjal vastanute arvamusest. Samuti selgus, et suurema šansiga nõustuvad positiivsete aspektidega nooremad lemmikloomaomanikud, kusjuures lemmiklooma omamisel on mõjutajana suurem efekt kui vanusel. See tulemus tõestab, et võimalustega nõustumisel on oluliseks vanus ja lemmiklooma omamine. Praktikas tähendab see, et kui teatakse töötajate vanuselist jaotust ja lemmikloomaomanike osakaalu, saab ennustada ligilähedast tajutud võimalustega nõustumise määra. Kui organisatsioonis on vaid mõni vanem loomaomanik, ei pruugi positiivsed tunnused niivõrd suurel määral üldkogumis tajutud olla.

### **2.6.2. Koerasõbraliku personalipraktika negatiivsed aspektid**

Nagu ka Norling, Keeling'u (2010) uuringus, nõustuti kõige sagedamini allergiate esinemise ohuga; kusjuures ka nõustujate osakaal ei erinenud oluliselt (vastavalt 68% ja 72% käesolevas uuringus). Kuigi esimesel juhul küsitleti tööandjaid ja teisel juhul töötajaid, siis tulemustest nähtub, et arusaam võib olla sarnane. Allergia aspektiga nõustub seega tõenäolisemalt vahetu kogemusega lemmiklooma(de)ta vastaja. See võib tähendada, et tegelikkuses ei ole allergia probleem nii oluline (suur riskitegur), kui siseveendumusele tuginedes arvata võiks.

Müra tunnusega nõustub tõenäolisemalt noorem mitteomanikust vastaja, kellel on vahetu kogemus koerasõbralikust töökeskkonnast. Autori hinnangul võib seda tõlgendada nii, et müra on oluliseks ohuteguriks just noorema mitteomaniku puhul ning see tugineb reaalsele elule ehk kogemusele. Sellest omakorda nähtub, et müra kui ohuteguri olulisust on varasemalt alahinnatud. Lisaks on võimalik, et loomaomanikud on lemmikloomade poolt tekitatud helide ja müraga rohkem harjunud ning seetõttu ei pane seda enam niivõrd tähele (ei lase häirida). Foreman *et al.* (2017, 6) toovad välja, et kuigi koera töökeskkonnas omamise algne uudsus võib tingida ajutise produktiivsuse languse, normaliseerub olukord, kui töötajad koera kohalolekuga on ära harjunud (*Ibid.*). Kuna müra võib paljuski olla seotud just produktiivsuse langusega ning seda nimetati ka paljudes kommentaarides, oleks kasulik läbi viia süvitsi uuringuid.

Tunnuse „hammustused/agressiivne käitumine” tõepärafunktsioon muutuks kõige enam ja statistiliselt usaldusväärset määral teguri vahetu kogemus ( $p < 0,001$ ) välja jätmisel, kusjuures vahetu kogemusega nõustumise šanss on suurem. See võib tähendada, et praktikas ei ole hammustused või agressiivne käitumine niivõrd probleemiks, kui see on siseveendumuses.

Tunnusega „varaline kahju” nõustus 19% vastajatest, kusjuures tõenäolisemalt nõustub noorem mitteomanikust vastaja, nõustumise šanss on mitteomanikul üle kahe korra suurem kui omanikul. Samuti on oluline vanus nii, et noorem vastaja, seda suurem šanss nõustumiseks. Tulemust võib selgitada näiteks see, et loomaomanik on tõenäoliselt looma võtmisel teatud määral varalise kahjuga juba arvestanud ning ei omista sellele seostuvalt ka tähtsust määral, mis klassifitseeriks tunnust negatiivsena. Samuti ei pruugi töötaja (ega ka tööandja) alati täpselt kõiki kahjusid teadagi või kohe avastada (näiteks näritud lauanurgad). Objektivsema hinnangu andmiseks oleks huvitav uurida koerasõbralike organisatsioonide reaalseid kogemusi ehk küsitleda töötajale lisaks ka tööandjaid.

Mudel oli sobilik viie tunnuse osas üheksast – mudel ei olnud sobilik tunnuste „mustus, ebameeldiv lõhn” ning „kukkumisoht” ja „hirm/foobia” ja „kultuuriline tundlikkus” puhul. See tähendab, et autori pakutud ennustavad tegurid ei omanud piisavat olulisust ja ei selgita nende aspektidega nõustumist. Seega on vajalik läbi viia täiendavaid uuringuid, selgitamaks välja, millised tegurid võivad nendega seotud olla. See on oluline näiteks eriti arvestades, et kõik mainitud tunnused on võimalikud ohud, kusjuures „hirm/foobia” ning „mustus, ebameeldiv lõhn” ja „kultuuriline tundlikkus” on populaarsustabelis vastavalt teisel, kolmandal ja neljandal kohal.

### **2.6.3. Positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumist ennustavad tegurid**

Vanuse tegur oli positiivsete tunnuste vaates statistiliselt oluline kõigi, v.a tunnuse „lahutavad töötajate meelt” puhul. Seega meelelahutajana näevad töötajad koeri sõltumata vanusest. Negatiivsete puhul esines statistiline olulisus ainult tunnuste „müra” ja „varaline kahju” puhul. Positiivsetest tunnustest oli vanuse teguri nõustumise šansi ennustus kõige suurem tunnuse „tõstavad töötajate tuju” puhul, negatiivsetest aga tunnusega „varaline kahju”. Vahetu kogemuse tegur ei olnud ühegi positiivse tunnuse vaates statistiliselt oluline, küll aga nelja negatiivse puhul: allergiad, zoonoosid, hammustused/agressiivne käitumine ning müra. Kõige suurem erinevus esines tunnuse „allergiad” osas, kus šanss nõustumiseks oli vahetu kogemusega vastajate puhul üle kolme korra suurem kui kogemusega vastajatel. Lemmiklooma omamise tegur oli statistiliselt oluline kõikide positiivsete ning mõne negatiivse aspekti puhul. Suurim šansikordaja oli stressi ja tuju tõstmise tunnustega. Nendest tunnustest, kus pakutud mudel oli statistiliselt sobilik, ei ennustanud lemmiklooma omamine vaid hammustuste tunnusega nõustumist.

### **2.6.4. Piirangud ja ettepanekud edasisteks uurimustöödeks**

Käesolevas töös esines mitmeid piiranguid, eelkõige valimi ja meetodi osas. Valimi sooline jaotus ei võimaldanud teha usaldusväärseid võrdlusi naiste ja meeste vahel. Valimis oli tugev ülekaal lemmikloomaomanikel, kuna autor ei osanud ette näha loomaomanike ülimat osalussoovi ja teisest küljest alahindas mitteomanike huvi. Omamoodi kinnitab see (nagu ka autorile tehtud kommentaarid teema huvitavuse kohta ning fakt, et ligi veerand vastajatest jättis e-posti aadressi, et saada uuringu tulemusi) aga jälle teema aktuaalsust.

Edasistes uuringutes peaks valimi moodustamisel käesoleva töö autori kogemust arvesse võtma, sealhulgas näiteks kaasama rohkem mehi. Tulemuste üldistatavuse tagamiseks tuleks läbi viia eksperimente, väärtuslikku teavet annaks longituuduuring (tulemused enne ja pärast koerasõbraliku praktika kasutuselevõttu). Niisamuti võiks kontrollida ka muid ennustavaid tegureid, näiteks organisatsiooni suurust; koera vanust, tõugu (iseloomu), suurust; ametit ja selle keerulisust; tööandja tegutsemisala ning seda, kui kaua on praktika olnud kasutuses ja kui palju koeri keskmiselt töökohas korruga viibib (mis võib olla eriti oluline müra ja laiemas mõttes produktiivsuse vaatenurgast). Tähelepanu peaks pöörama äritulemustega tihedalt seotud tunnustele nagu kaasatus, produktiivsus, lahkumiskavatsus, puudumised.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on kaardistada koerasõbraliku personalipraktika levinuimad tajutud positiivsed ja negatiivsed aspektid Eesti kontekstis ning selgitada välja, kas ja kuidas on töötaja vanus, vahetu kogemus koerasõbraliku personalipraktikaga organisatsioonist ning lemmiklooma omamine neid tajusid mõjutavad tegurid.

Magistritöös uuritakse, millised on koerasõbraliku personalipraktika positiivsed ja negatiivsed aspektid ning kuidas mõjutavad nendega nõustumist vanus, vahetu kogemuse olemasolu koerasõbralikust töökeskkonnast ja lemmiklooma omamine.

Käesolevas uuringus leitakse, et töötajad tajuvad positiivsena enim tuju tõstmist. Populaarsuselt teisel kohal on „loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid” ning kolmandal tunnus „lahutavad töötajate meelt”. Koeraomanike töö- ja eraelu tasakaal ning rahulolu sellega on koerasõbralikus organisatsioonis oluliselt ja eluliselt kõrgemad kui mittekoerasõbralikus. Negatiivsetest aspektidest nõustuti kõige sagedamini allergiate esinemise ohuga, sellele järgnesid hirmud/foobiad, mustus/ebameeldiv lõhn ning müra.

Positiivsete aspektidega nõustumist ennustab enim lemmiklooma omamine, kusjuures lemmikloomaomanikud tajuvad koerasõbralikke töökeskkondi positiivsematena. Peaaegu kõikide positiivsete tunnuste puhul on oluline ka vanus ja sealjuures on vanemate vastajate hinnangud negatiivsemad. Vahetu kogemuse olemasolu koerasõbraliku personalipraktikaga töökeskkonnast ei ennustanud mitte ühtegi positiivse aspektiga nõustumist, mis tähendab, et selliste praktika kasutegur töös käsitletud aspektide ulatuses on reaalsuses sarnane kogemuseta inimeste siseveendumusele. Negatiivsete aspektide puhul ei eristu mustrit, kusjuures osade tunnuste puhul ei ole mudel teguritega „vanus“, „vahetu kogemuse olemasolu“ ja „lemmiklooma omamine“ ennustamiseks sobilik. See tähendab, et nendele aspektidele peab pöörama kõrgendatud tähelepanu, sealhulgas viies läbi täiendavaid uuringuid, leidmaks võimalikke mõjutavaid tegureid. Negatiivsete külgede analüüsist selgub, et mõne aspekti puhul nõustuvad kogemuseta vastajad sagedamini kui kogemusega, mis võib tähendada, et praktikas ei ole probleem tegelikult nii suur, kui meedia ja vaatluste põhjal tunduda võib. See aga ei pea paika aspekti „müra“ puhul, kus kogemusega vastajad nõustuvad suurema tõenäosusega. Müra aspekt võib suure tõenäosusega olla seotud töötajate tööproduktiivsusega, mistõttu on oluline täiendavalt uurida, milline mõju võib koeradel töökeskkonnas olla produktiivsusele ja efektiivsusele. Töö tulemuste põhjal saab

järeldada, et suurimat kasu koerasõbralikust töökeskkonnast võivad saada organisatsioonid, kelle töötajate hulgas on suur hulk nooremaealisi lemmikloomaomanikke.

Autor soovib koerasõbraliku personalipraktika juurutamise otsustamisel:

- a) küsitleda töötajaid, eelkõige negatiivsete aspektide osas (sh allergiate ja hirmu/foobia esinemissageduse teadasaamiseks);
- b) analüüsida töötajate vanuselist koosseisu ning praktika kasutuselevõtu eesmärki ning nende omavahelist kooskõla, tuginedes käesoleva töö tulemustele kui indikatiivsele sisendile;
- c) analüüsida (vajadusel küsitleda), kui palju töötajatest omab lemmiklooma.

Autor soovib koerasõbraliku personalipraktikaga organisatsioonil:

- a) selgitada riskide hindamiseks välja allergiate ning hirmu/foobia esinemissagedus töötajate hulgas;
- b) töötada välja innovaatilisi viise, kuidas kasutada töökeskkonnas olevate koerte potentsiaali ära uute töötajate sisseelamisel, näiteks omavaheliste tutvuste loomisel;
- c) töötada välja innovaatilisi viise, kuidas kasutada töökeskkonnas olevate koerte potentsiaali ära grupitöö hõlbustamisel;
- d) siduda koeraga väljaskäimised (pausid) võimalike füüsilise aktiivsusega seotud algatustega;
- e) pöörata erilist tähelepanu müra ja produktiivsuse aspektile, määrates näiteks muuhulgas koeraga mängimiseks kindlad alad.

Arvestades uurimismeetodit ja valimit, ei saa magistr töö tulemusi üldistada mistahes organisatsioonile. Siiski ei ole autori hinnangul tulemused juhuslikud, kuid peegeldavad pigem selliste inimeste vaateid ja kogemusi, kes on pigem vastava praktika pooldajad ja seega huvitatud positiivsetest tulemustest.

## SUMMARY

### Positive and negative aspects of dog-friendly HR practice

Heleriin Atla

Demographic changes in the labor market and rising costs of employee benefits have led organizations to pay more attention to employee health and well-being (Eby *et al.* 2005). Well-being usually refers to employer practices and incentives that support employees' health-enhancing behaviors, improve their quality of life, and thus have a positive impact on organizational outcomes (Berry *et al.* 2010). Such benefits also include dog-friendly HR policies and practices (Johnson 2005, 1). Dog-friendly HR practice hereby means "the formal or informal permission of an organization to take dog(s) to the workplace, in order to benefit from it (*Ibid*, 23)". The increase in the number of pets is associated with demographic and sociological changes in the society where the population is aging and families are smaller and more fragmented than in the last century (i.e., more and more people are living alone) (Hall *et al.* 2017). Dogs are considered family members (Amiot, Bastian 2015, 1 cited in Cain 1983; 1; Carlisle-Frank, Frank 2006; Cohen 2002; Simpson 2020; Charles 2016) or even a child (Wallendorf, Belk 1987). This is probably one of the reasons why many organizations have introduced dog-friendly HR practices, which may be expected to grow in popularity in the future if they are found to contribute to employee well-being and performance (Simpson 2020, 277).

Although a dog-friendly work environment has been associated with a number of business benefits, including reduced absenteeism (American Pet Products Manufacturers Association 2006, 5 cited in Strickland, Stewart 2013, 250) and decreased labor turnover (Griffin 2003 cited in Hall *et al.* 2017, 302; Barker *et al.* 2012), its potential dangers and challenges cannot be ignored either. Relatively little research has been done on dog-friendly staff practices, which means that organizations do not have enough reliable information to base their decisions on (Hall *et al.* 2017). Previous research (Wells, Perrine, 2001; Johnson, 2005; Norling, Keeling, 2010; Hall *et al.* 2017),

which analyzed the perceived positive and negative aspects of dog-friendly HR practice, shows that the most cited benefits include stress and anxiety reduction, increased levels of physical activity, social interaction facilitation, lifting one's spirits, and negative aspects are mostly related to health, safety, fears and legal issues.

At present, many organizations in Estonia do not have relevant information to take into account when considering the introduction of dog-friendly HR practice and to analyse potential risks. The aim of this master's thesis is to map the most common perceived positive and negative aspects of dog-friendly HR practice in the Estonian context and to find out if and how the employee's age, direct experience with the dog-friendly HR practice and pet ownership are factors influencing these perceptions. Data were collected through a web-based questionnaire using both target and convenience sampling. The methods of descriptive statistics were used to analyze the data and regression analysis was used to examine the relationships. The work sought answers to the following questions:

1. What are the positive aspects of dog-friendly HR practice?
2. What are the negative aspects of dog-friendly HR practices?
3. To what extent does age, having direct experience, and owning a pet influence agreement with the positive and negative aspects of dog-friendly HR practice?

In the present study, it was found that employees perceive lifting one's spirits most positively. The second most popular aspect was "creating social ties between employees" and the third "entertain employees". The work-life balance and satisfaction with the balance of dog owners is significantly and vitally higher in a dog-friendly organization than in a non-dog-friendly one. Acceptance of positive aspects is most predicted by owning a pet, with pet owners perceiving dog-friendly work environments as more positive. Age is also important for almost all positive traits, and older respondents have more negative assessments. The existence of first-hand experience of dog-friendly HR practices in the work environment did not predict acceptance of any positive aspects, which means that the benefits of such practices in terms of the aspects covered in this work are in reality similar to those of inexperienced people

Of the negative aspects, the risk of allergies was most often named, followed by fears / phobias, dirt / unpleasant odor and noise. The model is not suitable for predicting some negative aspects. This means that negative aspects need to be given increased attention, including further research to identify possible influencing factors. The analysis of the negative aspects shows that in some



respects inexperienced respondents agree more often than with experience, which may mean that in practice the problem is not really as big as it may seem from the media and observations. However, this is not the case for the "noise" aspect, where experienced respondents are more likely to agree. The noise aspect is likely to be related to employee productivity, so it is important to further investigate the impact that dogs can have on productivity and efficiency in the work environment. Based on the results of this thesis, it can be concluded that the organizations that have a large number of younger pet owners among the employees can benefit the most from a dog-friendly work environment.

When deciding on the introduction of dog-friendly HR practice, the author recommends to:

- a) interview employees, in particular on negative aspects;
- b) analyze the age composition of the staff and the purpose of the introduction of the practice (intention) and their consistency, based on the results of this work;
- c) analyze (if necessary, survey) how many employees have a pet.

The author recommends an organization with a dog-friendly staff practice:

- a) identify the incidence of allergies and fears / phobias among workers;
- b) to develop innovative ways of exploiting the potential of dogs in the work environment to onboard new employees and facilitate group work;
- c) link dog-walking with physical activity initiatives;
- d) pay particular attention to noise and productivity aspects, for example by designating specific areas for playing with the dog.

Given the research method and sample, the results of the master's thesis cannot be generalized to any organization. However, in author's opinion, the results are not random, but rather reflect the views and experiences of people who are more in favor of the practice and thus interested in positive results.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36 (1), 73-78. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x
- Allen, K. M., Blascovich, J., Tomaka, J., Kelsey, R. M. (1991). Presence of human friends and pet dogs as moderators of autonomic responses to stress in women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (4), 582–589. DOI: 10.1037/0022-3514.61.4.582
- Amiot, C. E., Bastian, B. (2015). Toward a psychology of human–animal relations. *Psychological Bulletin*, 141 (1), 6–47. DOI: 10.1037/a0038147
- Atitwa, S. C. (2018). How Many Dogs Are There In The World? Kättesaadav: <https://www.worldatlas.com/articles/how-many-dogs-are-there-in-the-world.html>, 04.06.2020.
- Barker, R. T. (2005). On the Edge or not?: Opportunities for Interdisciplinary Scholars in Business Communication to Focus on the Individual and Organizational Benefits of Companion Animals in the Workplace. *Journal of Business Communication*, 42 (3), 299–315. DOI: 10.1177/0021943605277399
- Barker, Randolph 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. DOI: 10.1108/17538351211215366
- Barrow, A. P. (2007). Assessing Emotional Evaluation: A Validation Study of the Reactions to Emotions Questionnaire. The University of Texas at Austin.
- Basch, J., Ficher, C. D. (1998). Affective events - emotions matrix: a classification of work events and associated emotions. School of Business Discussion Papers. Paper 65.
- Barsade, S. G. (2002). The Ripple Effect: Emotional Contagion and Its Influence on Group Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Beck, A. M. (2014). The biology of the human–animal bond. *Animal Frontiers*, 4 (3), 32-36. DOI: 0.2527/af.2014-0019
- Berget, B., Ihlebck, C. (2011). Animal-Assisted Interventions; Effects on Human Mental Health—A Theoretical Framework. T. Uehara (Toim), *Psychiatric Disorders—Worldwide Advances*. InTech. DOI: 10.5772/27318

- Berry, L. L., Mirabito, A. M., Baum, W. B. (2010). What's the Hard Return on Employee Wellness Programs? *Harvard Business Review*, December 2010.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (19), 2724–2744. DOI: 10.1080/09585192.2014.899262
- Burgon, H. L. (2011). 'Queen of the world': experiences of 'at-risk' young people participating in equine-assisted learning/ therapy. *Journal of Social Work Practice*, 25 (2), 165-183. DOI: 10.1080/02650533.2011.561304
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C. Y., Schultz, A. B., Edington, D. W. (2001). The impact of allergies and allergy treatment on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43 (1), 64-71.
- Carlisle-Frank, P., Frank, J. M. (2006). Owners, guardians, and owner-guardians: Differing relationships with pets. *Anthrozoös*, 19 (3), 225-242. DOI: 10.2752/089279306785415574
- Carmona, E. (2018). Animal-assisted Activity in the Workplace: An Experimental Examination of the Effectiveness of Therapy Dog Presence As a Way to Decrease the Stress Levels of Employees in Mexico. Adler University.
- Caughy, M. O., O'Campo, P. J., Muntaner, C. (2003). When being alone might be better: neighborhood poverty, social capital, and child mental health. *Social Science & Medicine*, 57, 227-237.
- Charles, N. (2016). Post-Human Families? Dog-Human Relations in the Domestic Sphere. *Sociological Research Online*, 21 (3), 8. DOI: 0.5153/sro.3975
- Christian, H., Bauman, A., Epping, J. N., Levine, G. N., McCormack, G., Rhodes, R. E., Richards, E., Rock, M., Westgarth, C. (2018). Encouraging Dog Walking for Health Promotion and Disease Prevention. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 12 (3), 233–243. DOI: 10.1177/1559827616643686
- Cohen, S. P. (2002). Can Pets Function as Family Members? *Western Journal of Nursing Research*, 24 (6), 621-638. DOI: 0.1177/019394502236636
- Colarelli, S. M., McDonald, A. M., Christensen, M. S., Honts, C. (2017). A Companion Dog Increases Prosocial Behavior in Work Groups. *Anthrozoös*, 30 (1), 77–89. DOI: 10.1080/08927936.2017.1270595
- Cole, S. (2014). 11 famous companies with pet-friendly policies. Fast Company. Kättesaadav: <https://www.fastcompany.com/3037384/pet-week/11-famous-companies-with-enviable-pet-friendly-policies>, 10.06.2020.
- Cunha, M. P. e, Rego, A., Munro, I. (2019). Dogs in organizations. *Human Relations*, 72 (4), 778–800. DOI: 10.1177/0018726718780210

- Custance, D., Mayer, J. (2012). Empathic-like responding by domestic dogs (*Canis familiaris*) to distress in humans: an exploratory study. DOI: 10.1007/s10071-012-0510-1
- Cutt, H. E., Knuiman, M. W., Giles-Corti, B. (2008). Does getting a dog increase recreational walking? *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 5 (17). DOI: 10.1186/1479-5868-5-17
- Easton, E., Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. A Measure of Quality of Working Life. First edition. University of Portsmouth, Portsmouth, United Kingdom.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14 (4), 532-550.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197. DOI: 0.1016/j.jvb.2003.11.003
- Evans-Lacko, S., Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51 (11), 1525-1537. DOI: 10.1007/s00127-016-1278-4
- Fisher, C. D. (2002). Real Time Affect at Work: A Neglected Phenomenon in Organisational Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, Special Issue.
- Ford, M. (2015). Rise of the Robots. Basic Books, New York.
- Foreman, A., Glenn, M., Meade, B., 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. DOI: 10.3390/ijerph14050498
- Fredrickson, B. L. (2001). The broaden-and-build theory of positive emotions. *The Royal Society*, 359, 1367-1377. DOI: 10.1098/rstb.2004.1512
- Fritz, C., van Knippenberg, D. (2018). Gender and leadership aspiration: The impact of work-life initiatives. *Human Resource Management*, 57 (4), 855–868. DOI: 10.1002/hrm.21875
- George, J. M., Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310-329.
- Gilbey, A., McNicholas, J., Collis, G. M. (2007). A Longitudinal Test of the Belief that Companion Animal Ownership Can Help Reduce Loneliness. *Anthrozoös*, 20 (4), 345-353. DOI: 10.2752/089279307X245473
- Gillum, R. F., Obisesan, T. O. (2010). Living with Companion Animals, Physical Activity and Mortality in a U.S. National Cohort. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7, 2452-2459. DOI:10.3390/ijerph7062452

- González Ramírez, M. T., Landero Hernández, R. (2014). Benefits of dog ownership: Comparative study of equivalent samples. *Journal of Veterinary Behavior*, 9 (6), 311–315. DOI: 10.1016/j.jveb.2014.08.002
- Gonzalez-Perez, M. A., Georgiadou, A. (2019). Diverse Human Families and Pet-friendly Work Environments: Pawternity of Dogs. *Advanced Series in Management*, 22, 273–293. Emerald Publishing Limited. DOI: 10.1108/S1877-636120190000022014
- Gullone, E. (2000). THE BIOPHILIA HYPOTHESIS AND LIFE IN THE 21st CENTURY: INCREASING MENTAL HEALTH OR INCREASING PATHOLOGY? *Journal of Happiness Studies*, 1, 293–321.
- Håkanson, M., Möller, M., Lindström, I., Mattsson, B. (2014). The horseasthehealer— study of riding in patients with backpain. *Journal of Bodywork and Movement Therapies*, 13, 43–52. DOI: 10.1016/j.jbmt.2007.06.002
- Hall, S. S., Mills, D. S. (2019). Taking Dogs Into the Office: A Novel Strategy for Promoting Work Engagement, Commitment and Quality of Life. *Frontiers in Veterinary Science*, 6 (138). DOI: 10.3389/fvets.2019.00138
- 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. DOI: 10.1080/08927936.2017.1311053
- Hauge, H., Kvaalem, I. L., Berget, B., Enders-Slegers, M.-J., Braastad, B. O. (2013). Equine-assisted activities and the impact on perceived social support, self-esteem and selfefficacy among adolescents – an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19 (1), 1-21. DOI: 10.1080/02673843.2013.779587
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S., Haslam, R. A. (2005). Perceptions of the impact of depression and anxiety and the medication for these conditions on safety in the workplace. *Occup Environ Med*, 62, 538–545. DOI: 10.1136/oem.2004.016196
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S., Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders*, 88, 209–215. DOI: 10.1016/j.jad.2005.07.009
- Healy, G. N., Dunstan, D. W., Salmon, J., Cerin, E., Shaw, J. E., Zimmet, P. Z., Owen, N. (2008). Breaks in Sedentary Time. *Diabetes Care*, 31 (4), 661-666.
- Herring, C. (2009). Does Diversity Pay?: Race, Gender, and bthe Business Case for Diversity. *American Sociological Review*, 74, 208–224.
- Herzog, H. (2011). The Impact of Pets on Human Health and Psychological Well-Being: Fact, Fiction, or Hypothesis? *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 236–239. DOI: 10.1177/0963721411415220
- Hunter, C., Verreynne, M.-L., Pachana, N., Harpur, P. (2019). The impact of disability-assistance animals on the psychological health of workplaces: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 29, 400–417. DOI: 10.1016/j.hrmr.2018.07.007

- International Labour Organization. (2016). Workplace Stress: A collective challenge. Kättesaadav: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf), 22.05.2020.
- Ioannidis, J. P. A. (2005). Why Most Published Research Findings Are False. *PLoS Medicine*, 2 (8), 696-701. DOI: 10.1371/journal.pmed.0020124
- Johnson, Y. (2005). A pet-friendly workplace policy to enhance the outcomes of an employee assistance programme. University of Pretoria.
- Joseph, N., Chandramohan, A. K., Lorainne D'souza, A., Shekar C, B., Hariram, S., & Nayak, A. H. (2019). Assessment of pet attachment and its relationship with stress and social support among residents in Mangalore city of south India. *Journal of Veterinary Behavior*, 34, 1–6. DOI: 10.1016/j.jveb.2019.06.009
- Karim, A. S., Zaki, A. R., Mubeen, H. (2009). Managing Workforce Diversity in Multicultural Organizations: Some Observations. *Journal of European Studies*, 35 (1), 79-91.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63 (1), 83–106. DOI: 10.1177/0018726709349199
- Kim, H. J., Hur, W.-M., Moon, T.-W., Jun, J.-K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *Business Research Quarterly*, 20, 124-136. DOI: 10.1016/j.brq.2016.11.002
- Kingwell, B. A., Lomdahl, A., Anderson, W. P. (2001). Presence of a pet dog and human cardiovascular responses to mild mental stress. *Clinical Autonomic Research*, 11, 313-317.
- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., Goodwin, G. E. (2009). Does Team Building Work? *Small Group Research*, 40 (2), 181-222.
- Koivusilta, L., Ojanlatva, A. T. (2006). To Have or Not To Have a Pet for Better Health? *PLoS ONE*, 1. DOI: 0.1371/journal.pone.0000109
- Kosfeld, M., Fischbacher, U., Zak, P., Fehr, E. (2005). Oxytocin Increases Trust in Humans. *Nature Letters*, 435 (2). DOI:10.1038/nature03701
- Krčmářová, J. (2009). E.O. Wilson's concept of bioφilia and the environmental movement in the USA. *Rocnik*, 6 (1-2), 4-17.
- Kruger K. A., Serpell, J. A. (2006). Animal-Assisted Interventions in Mental Health: Definitions and Theoretical Foundations. Handbook on animal-assisted therapy : Theoretical foundations and guidelines for practice. Elsevier.

- Leaser, A. (2005). See Spot Mediate: Utilizing the Emotional and Psychological Benefits of "Dog Therapy" in Victim-Offender Mediation. *OHIO STATE JOURNAL ON DISPUTE RESOLUTION*, 20 (3), 943-980.
- Lentino, C., Visek, A. J., McDonnell, K., & DiPietro, L. (2012). Dog Walking Is Associated With a Favorable Risk Profile Independent of a Moderate to High Volume of Physical Activity. *Journal of Physical Activity and Health*, 9 (3), 414–420. DOI: 10.1123/jpah.9.3.414
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., & Ostner, I. (2009). Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 15 (3), 261–286. DOI: 10.1093/sp/jxn016
- Linacre, S. (2016). Pets in the workplace. A shaggy dog story? *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INTERNATIONAL DIGEST*, 24 (4), 17-19. DOI 10.1108/HRMID-04-2016-0042
- McConnell, A. R., Brown, C. M., Shoda, T. M, Stayton, L. E., Martin, C. E. (2011). Friends With Benefits: On the Positive Consequences of Pet Ownership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (6), 1239–1252. DOI: 10.1037/a0024506
- McNicholas, J., Collis, G M. (2000). Dogs as catalysts for social interactions: Robustness of the effect. *British Journal of Psychology*, 91, 61-70.
- Maller, C., Townsend, M., Pryor, A., Brown, P., St Leger, L. (2005). Healthy nature healthy people: 'contact with nature' as an upstream health promotion intervention for populations. *Health Promotion International*, 21 (1), 45-54. DOI: 10.1093/heapro/dai032
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17 (3), 437–455. DOI: 10.1037/a0028085
- Miller, Ingram 2000 Perioperative Nursing and Animal- Assisted Therapy. *AORN Journal*, 72 (3), 477-483.
- Miltiades, H., Shearer, J. (2011). Attachment to Pet Dogs and Depression in Rural Older Adults. *Anthrozoös*, 24 (2), 147-154. DOI: 10.2752/175303711X12998632257585
- Morgan, W. P. (2001). Prescription of Physical Activity: A Paradigm Shift. *Quest*, 53 (3), 366–382. DOI: 10.1080/00336297.2001.10491754
- Muschalla, B., Linden, M. (2009). Workplace phobia - A first explorative study on its relation to established anxiety disorders, sick leave, and work-directed treatment. *Psychology Health and Medicine*, 14 (3), 591-605. DOI: 10.1080/13548500903207398
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., Feild, H. S. (2008). Work-Life Benefits and Positive Organizational Behavior: Is There a Connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2) , 171-192. DOI: 10.1002/j ob.506

- Müllersdorf, M., Granström, F., & Tillgren, P. (2012). A Survey of Pet-and Non-Pet-Owning Swedish Adolescents: Demographic Differences and Health Issues. *Anthrozoös*, 25 (1), 49–60. DOI: 10.2752/175303712X13240472427276
- Nagasawa, M., Mitsui, S., Ne, M., Ohtani, N., Ohta, M., Sakuma, Y., Onaka, T., Mogi, K., Kikusui, T. (2015). Oxytocin-gaze positive loop and the coevolution of human-dog bonds. *Science*, 348 (6232), 333-336. DOI: 0.1126/science.1261022
- Naumann, S. (2015). Pets in the Workplace: The Impact of Pet-Friendly Policies on Employee Stress and the Mediating Role of Perceived Organizational Support. Southern Illinois University Edwardsville. ProQuest LLC. Kättesaadav: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1689898990.html?FMT=ABS>, 22.06.2020.
- Norling, A.-Y., & Keeling, L. (2010). Owning a Dog and Working: A Telephone Survey of Dog Owners and Employers in Sweden. *Anthrozoös*, 23 (2), 157–171. DOI: 10.2752/175303710X12682332910015
- O’Haire, M. (2010). Companion animals and human health: Benefits, challenges, and the road ahead. *Journal of Veterinary Behavior*, 5 (5), 226–234. DOI: 10.1016/j.jveb.2010.02.002
- O’Haire, M., McCune, S., McKenzie, S., Slaughter, V. (2014). Effects of Classroom Animal-Assisted Activities on Social Functioning in Children with Autism Spectrum Disorder. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 1-7. DOI: 10.1089/acm.2013.0165
- Olsen, P. E. (2015). See Spot Run? The Dogs in the Workplace Debate. *Journal of Case Studies*, Journal of Case Studies, 33 (2), 116–122.
- Oswald, A. J., Proto, E., Daniel, S. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33 (4), 789-822.
- Owen, N., Healy, G. N., Mathhews, C. E., & Dunstan, D. W. (2010). Too Much Sitting: The Population Health Science of Sedentary Behavior. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 38 (3), 105–113. DOI: 10.1097/JES.0b013e3181e373a2
- Paluska, S. A., Schwenk, T. L. (2000). Physical Activity and Mental Health. *Sports Med*, 29 (3), 167-180.
- Park, A., & National Centre for Social Research (Great Britain) (Toim). (2008). *British social attitudes: The 24th report*. SAGE.
- Parslow, R. A., Christensen, H., Jorm, A., Jacomb, P. (2005). Pet Ownership and Health in Older Adults: Findings from a Survey of 2,551 Community-Based Australians Aged 60–64. *Gerontology*, 51, 40-47. DOI: 10.1159/000081433
- Perrine, R. M., & Wells, M. (2006). Labradors to Persians: Perceptions of pets in the workplace. *Anthrozoös*, 19 (1), 65–78. DOI: 10.2752/089279306785593928



- Plaschke, P., Jason, C., Norrman, E., Björnsson, E., Lundback, B., Lindholm, N., Rosenhall, L., Järholm, B., Boman, G. (1996). Skin prick tests and specific IgE in adults from three different areas of Sweden. *Allergy*, 51, 461-472.
- Plaut, M., Zimmerman, E. M., Goldstein, R. A. (1996). HEALTH HAZARDS TO HUMANS ASSOCIATED WITH DOMESTIC PETS. *Annual. Rev. Public Health*, 17, 221-245.
- Podberscek, A. L. (2009). Good to Pet and Eat: The Keeping and Consuming of Dogs and Cats in South Korea. *Journal of Social Issues*, 65 (3), 615-632.
- Rait Faktum & Ariko. (2017). Tallinlaste teadlikkus ja hoiakud seoses lemmikloomade pidamisega ning rahulolu linna vastava valdkonna teenustega. Kättesaadav: <https://uuringud.tallinn.ee/uuring/vaata/2017/Lemmikloomade-uuring-2017>, 12.05.2020.
- Ramadour, M., Guetat, M., Guetat, J., El Biaze, M., Magnan, A., Vervloet, D. (2005). Dog factor differences in Can f 1 allergen production. *Allergy*, 60, 1060-1064. DOI: 10.1111/j.1398-9995.2005.00824.x
- Rambaree, K., Sjöberg, S. (2019). Companion Animals in Health-Promoting Work-Life. *Society & Animals*, 1 (19). DOI: 10.1163/15685306-12341504
- Rampenthal, C. (2012). But is it legal? Dogs in the office. Kättesaadav: <https://www.inc.com/chas-rampenthal/dogs-in-the-office-is-it-legal.html>, 23.05.2020.
- Rijken, M., van Beek, A. P. A. (2011). About Cats and Dogs ... Reconsidering the Relationship Between Pet Ownership and Health Related Outcomes in Community-Dwelling Elderly. *Social Indicators Research*, 192 (3), 373-388. DOI: 10.1007/s11205-010-9690-8
- Roepe, L. R. (2017). How to be a pet-friendly employer. Strategic Human Resources Management. Kättesaadav: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0317/pages/how-to-be-a-pet-friendly-employer.aspx>, 10.06.2020.
- Rowe, J W., Kahn, R. L. (1997). Successful Aging. *The Gerontologist*, 37 (4), 433-440.
- Serpell, J. (1991). Beneficial effects of pet ownership on some aspects of human health and behaviour. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 84, 717-720.
- Serpell, J. (2010). Handbook on Animal-Assisted Therapy. Theoretical Foundations and Guidelines for Practice. 3rd Ed. Elsevier. DOI: DOI: 10.1016/B978-0-12-381453-1.10002-
- Simpson, D. M. (2020). Canines and Cubicles: Dogs in the Workplace. L. Wilkin & T. Belak (Toim), From Discord to Harmony: Making Your Workplace Hum. Information Age Publishing Inc. Charlotte, NC.
- Sotsiaalministeerium. (2018). Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde.

- Straatman, I., Hanson, E. K. S., Endenburg, N., Mol, J. A. (1997). The Influence of a Dog on Male Students During a Stressor. *Anthrozoös*, 10 (4), 191-197. DOI: 10.2752/089279397787001012
- Strickland, O., & Stewart, A. (2013). A Companion Animal in a Work Simulation: The Roles of Task Difficulty and Prior Companion-Animal Guardianship in State Anxiety. *Society & Animals*, 21 (3), 249–265. DOI: 10.1163/15685306-12341287
- Ströhle, A. (2009). Physical activity, exercise, depression and anxiety disorders. *Journal of Neural Transmission*, 116 (6), 777–784. DOI: 10.1007/s00702-008-0092-x
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., Cohen, D. (2012). Teams Are Changing: Are Research and Practice Evolving Fast Enough? *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 2–24.
- Thaler, R. H., Sunstein, C. R. (2008). *Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press, New Haven & London
- Tööttervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 09.07.2020, 7.
- Töölepingu seadus. RT I, 09.07.2020, 4.
- Virués-Ortega, J., Buela-Casal, G. (2006). Psychophysiological Effects of Human-Animal Interaction Theoretical Issues and Long-Term Interaction Effects. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 194 (1), 52-57.
- Vogel, D. L., Wester, S. R., Larson, L. M. (2007). Avoidance of Counseling: Psychological Factors That Inhibit Seeking Help. *Journal of Counseling & Development*, 85, 410-422.
- Wallendorf, M., Belk, R., Heisley, D. (1987). Deep Meaning in Possessions: the Paper. *Advances in Consumer Research*, 15, 528-530.
- Wells, M., Perrine, R. (2001). Critters in the Cube Farm: Perceived Psychological and Organizational Effects of the Pets in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1).
- Wilkin, C. L., Fairlie, P., Ezzedeen, S. R. (2016). Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (1), 96–109. DOI: 10.1108/IJWHM-04-2015-0021
- Willmott, H., Greenheld, N., Goddard, R. (2012). Beware of the dog? An observational study of dog-related musculoskeletal injury in the UK. *Accident Analysis and Prevention*, 46, 52– 54. DOI: 10.1016/j.aap.2011.10.004
- Wood, L., Martin, K., Christian, H., Nathan, A., Lauritsen, Cl., Houghton, S., Kawachi, I., McCune, S. (2015). The Pet Factor - Companion Animals as a Conduit for Getting to Know People, Friendship Formation and Social Support. *PLoS ONE*, 10 (4), 1-17. DOI:10.1371/journal.pone.0122085

- Wright, H. F., Hall, S., Hames, A., Hardiman, J., Mills, R., Mills, D. S. (2015). Acquiring a Pet Dog Significantly Reduces Stress of Primary Carers for Children with Autism Spectrum Disorder: A Prospective Case Control Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45 (8), 2531–2540. DOI: 10.1007/s10803-015-2418-5
- Zak, P. J., Knack, S. (2001). Trust and Growth. *The Economic Journal*, 111, 295-321.
- Zak, P. J. (2017). The Neuroscience of Trust. *Harvard Business Review*, January-February 2017, 84-90.
- Zilcha-Mano, S., Mikulincer, M, Shaver, P. R. (2011). Pets as safe havens and secure bases: The moderating role of pet attachment orientations. *Journal of Research in Personality*, 46 (5), 571-580. DOI: 10.1016/j.jrp.2012.06.005
- Zimmerman, K. (2016). 6 Reasons dog-friendly workplaces attract millennials. Kättesaadav: <https://www.forbes.com/sites/kaytiezimmerman/2016/06/28/6-reasons-dog-friendly-work-places-attract-millennials/#6f6e9db981e9>, 06.06.2020.

## LISAD

### Lisa 1. Vanuse, vahetu kogemuse olemasolu ja lemmiklooma omamise seosed koerasõbraliku personalipraktika positiivsete ja negatiivsete aspektidega nõustumisega

Sõltuv tunnus	Sõltumatu tunnus (ennustav tegur)		
	vanus (r)	vahetu kogemuse olemasolu ( $\varphi$ )	lemmiklooma omamine ( $\varphi$ )
Positiivsed aspektid:			
Loovad töötajatevahelisi sotsiaalseid sidemeid	<b>-0,09*</b>	0,07	<b>0,15**</b>
Lahutavad töötajate meelt	<b>-0,22**</b>	0,07	<b>0,16**</b>
Vähendavad töötajate ärevust	<b>-0,21**</b>	0,02	<b>0,22***</b>
Aitavad töötajatel stressiga toime tulla	<b>-0,17**</b>	0,06	<b>0,32***</b>
Tõstavad töötajate tuju	<b>-0,15**</b>	0,02	<b>0,19***</b>
Tõstavad töötajate füüsilise aktiivsuse taset tööl	<b>-0,23**</b>	0,05	<b>0,11*</b>
Negatiivsed aspektid:			
Allergiad (ja nende avaldumine)	-0,09	<b>-0,19**</b>	<b>-0,11*</b>
Zoonoosid (parasiidid, viirused, bakterid, seened)	-0,07	<b>-0,13**</b>	<b>-0,15**</b>
Libisemis-, komistamis- ja/või kokkumisoht	-0,02	0,09	-0,04
Hammustused/agressiivne käitumine	-0,04	<b>-0,13**</b>	-0,03
Hirm/foobia	-0,05	0,01	0,01
Kultuuriline tundlikkus (suhtumine koertes ja nende roll kultuuris)	-0,02	0,01	<b>0,09*</b>
Mustus, ebameeldiv lõhn	-0,05	0,01	<b>-0,11*</b>
Müra	<b>-0,14**</b>	<b>0,11*</b>	<b>-0,33***</b>
Varaline kahju	<b>-0,14**</b>	0,07	<b>-0,14**</b>

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ ; **nõrk seos,**

**keskmise tugevusega seos**

Allikas: autori koostatud

## Lisa 2. Tunnustevahelised seosed

Tunnus	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Sotsiaalsed sidemed														
2. Meelelahutus	<b><u>0,44*</u></b>													
3. Ärevus	<b><u>0,48*</u></b>	<b><u>0,39*</u></b>												
4. Stress	<b><u>0,41*</u></b>	<b><u>0,39*</u></b>	<b><u>0,72*</u></b>											
5. Tuju	<b><u>0,36*</u></b>	<b><u>0,48*</u></b>	<b><u>0,45*</u></b>	<b><u>0,37*</u></b>										
6. Füüsiline aktiivsus	<b><u>0,35*</u></b>	<b><u>0,34*</u></b>	<b><u>0,42*</u></b>	<b><u>0,40*</u></b>	<b><u>0,26*</u></b>									
7. Allergiad	0,02	-0,04	0,03	-0,01	0,04	-0,06								
8. Zoonoosid	-0,05	-0,06	-0,05	<b>-0,09**</b>	<b>-0,10**</b>	-0,01	<b>0,24*</b>							
9. Kukkumisoht	-0,03	-0,01	-0,03	0,001	<b>-0,14*</b>	-0,02	0,08	<b>0,21*</b>						
10. Hammustused	-0,02	-0,03	-0,002	0,01	<b>-0,11**</b>	0,01	<b>0,21*</b>	<b><u>0,37*</u></b>	<b>0,20*</b>					
11. Hirm/foobia	<b>0,11**</b>	0,07	0,05	0,02	0,002	0,04	<b>0,30*</b>	<b>0,19*</b>	<b>0,14*</b>	<b><u>0,30*</u></b>				
12. Kultuur	0,07	0,07	0,001	0,01	-0,01	0,04	0,08	<b>0,14*</b>	<b>0,14*</b>	<b>0,11**</b>	<b>0,20*</b>			
13. Mustus/lõhn	-0,05	-0,03	<b>-0,13*</b>	<b>-0,15*</b>	-0,02	-0,02	<b>0,13*</b>	<b>0,27*</b>	<b>0,13*</b>	0,08	<b>0,13*</b>	0,002		
14. Müra	-0,01	0,05	-0,09	<b>-0,17*</b>	<b>-0,13*</b>	0,01	<b>0,10*</b>	<b>0,21*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,15*</b>	0,02	<b>0,29*</b>	
15. Kahju	0,02	0,12	0,03	-0,004	-0,03	0,01	<b>0,21*</b>	<b>0,23*</b>	<b>0,25*</b>	<b>0,23*</b>	<b>0,17*</b>	<b>0,15*</b>	<b>0,27*</b>	<b><u>0,33*</u></b>

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001; nõrk seos, keskmise tugevusega seos, tugev seos. Kasutati Pearsoni korrelatsioonianalüüsi

Allikas: autori koostatud

### Lisa 3. Kokkuvõte varasemate positiivsete ja negatiivsete aspektide uuringutest

Wells, Perrine 2001		Johnson 2005		Norling, Keeling 2010		Hall et al. 2017	
Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal
Stressi maandamine	21%	Puuduvad	32%	Meeldiv ja sotsiaalsem kliima	59%	Üldine positiivsus	43%
Puuduvad	19%	Töökohas, milles vähem stressi, mis on meeldivam, rahustav, armastav ja tolerantne	18%	Kliendid võivad koeri tajuda positiivsetena	52%	Sotsiaalsed suhtlused	24%
Muudavad keskkonna sõbralikumaks	18%	Töökoht oleks elurõõmsam ja lõbusam, rohkem meelelahutust	11%	Koeraomanikud saavad (töökohast) välja	49%	Positiivne mõju stressile ja õhkkonnale	17%
Pakuvad seltsi	12%	Loomaomanikud ei pea mruetsema üksi koju/piiratud kohta jäetud lemmiklooma pärast, eriti kutsikana	11%	Rohkem hea tervisega töötajaid	37%	Füüsiline tegevus (exercise)	7%
Pakuvad meeldivat vaheldust tööle	9%	Loomaomanikud saaksid olla oma armastatud lemmiklooma läheduses terve päeva jooksul	7%	Paindlikumad tööajad	27%	Lapse käitumise paranemine	3%

### Lisa 3 (jätk). Kokkuvõtte varasemate positiivsete ja negatiivsete aspektide uuringutest

Wells, Perrine 2001		Johnson 2005		Norling, Keeling 2010		Hall et al. 2017	
Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal	Täpne tunnus	Nõustujate osakaal
Puuduvad	55%	Segajad, müra, kaos, mis põhjustab produktiivsuse languse	75%	Allergiad	68%	Puuduvad	63%
Häirimine nt haukumine	19%	Ebahügieenilisus, mustus, korralagedus, halvad lõhnad, koerte tagant koristamine	54%	Hirm koerte ees	66%	Koerad ei meeldi (sh hirm/foobia)	17%
Segamine	16%	Potentsiaalsed kaklused ja hammustused	32%	Kliendid võivad koeri tajuda negatiivsena	39%	Ebapuhtus	7%
Probleemid karvadega	9%	Allergiad	21%	Koerad häirivad (disturb)	31%	Allergiad	5%
Probleemid puhtusega	9%	Vajadus ruumi, pideva tähelepanu ja stimulatsiooni järele	11%	Koera turvalisus on ohus	28%	Isiklik suhtumine	5%

Allikas: autori koostatud

## **Lisa 4. Lihtlitsents**

### **Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks**

Mina, Heleriin Atla

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Koerasõbraliku personalipraktika positiivsed ja negatiivsed aspektid”,

*(lõputöö pealkiri)*

mille juhendaja on Velli Parts,

*(juhendaja nimi)*

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigus