Gradus Vol 13, No 2 (2026)
ISSN 2064-8014
Article no. 2026.2.ART.012

MUNKAHELYI SPORT- ÉS EGÉSZSÉGFEJLESZTÉSI SZOLGÁLTATÁSOK MEGÍTÉLÉSE A FIATAL FELNŐTTEK KÖRÉBEN

PERCEPTIONS OF WORKPLACE SPORTS AND HEALTH PROMOTION SERVICES AMONG YOUNG ADULTS

Balogh Renátó[1*]

[1] Sportgazdasági és -menedzsment Intézet, Gazdaságtudományi Kar, Debreceni Egyetem, Magyarország,
https://orcid.org/0000-0002-4102-9534
https://doi.org/10.47833/2026.2.ART.012

Kulcsszavak:
sport
munkahelyi egészségfejlesztés
munkavállalói well-being

Keywords:
sport
workplace health promotion
employee well-being

Cikktörténet:
Beérkezett 2026. május 22.
Átdolgozva 2026. október 20.
Elfogadva 2026. október 25.

Összefoglalás

A kutatás célja annak vizsgálata volt, hogy a fiatal felnőttek sportolási szokásai, valamint a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások megítélése milyen sajátosságokat mutat, továbbá milyen változások figyelhetők meg a 2019-es és 2024-es adatfelvételek között. A kvantitatív kutatás online kérdőíves adatfelvételre épült, amelyben a Debreceni Egyetem hallgatói vettek részt. A vizsgálat során összesen 564 fő került bevonásra. Az adatok feldolgozása IBM SPSS Statistics program segítségével történt leíró statisztikai módszerek és szignifikanciavizsgálatok alkalmazásával. Az eredmények alapján a rendszeresen sportoló hallgatók körében növekedett a heti 3–4 alkalommal sportolók aránya, miközben a sportolást teljes mértékben mellőzők aránya nem változott. Az egyetemi sportolási lehetőségek megítélése mindkét időszakban kedvező volt, a sportlétesítményekkel kapcsolatos elégedettség 2024-re szignifikánsan javult. A munkahelyi sporthoz kapcsolódó szolgáltatások közül a sportkártya biztosítása, az edzőterem használata és a komplex egészségnapok kapták a legkedvezőbb értékelést. Az eredmények arra utalnak, hogy a munkahelyi sport- és egészségfejlesztési szolgáltatások hozzájárulhatnak a munkáltatói vonzerő növeléséhez, különösen a fiatal munkavállalók körében.

Abstract

The aim of the study was to examine the sporting habits of young adults and the perception of workplace sport- and health-related services, as well as to explore changes between the 2019 and 2024 data collections. The quantitative research was based on an online questionnaire survey conducted among students of the University of Debrecen. A total of 564 respondents participated in the study. Data processing was carried out using IBM SPSS Statistics software with descriptive statistical methods and

[*] Kapcsolattartó szerző. email: balogh.renato@gmail.com

significance tests. The results showed an increase in the proportion of students participating in sports activities at least 3–4 times per week, while the proportion of physically inactive respondents remained unchanged. Students evaluated university sport opportunities positively in both periods, while satisfaction with sport facilities improved significantly by 2024. Among workplace sport-related services, sport cards, gym facilities and complex health days received the highest evaluations. The findings suggest that workplace sport and health promotion services may contribute to increasing employer attractiveness, especially among young employees.

1. Bevezetés

Az elmúlt évtizedekben az egészségmegőrzés és az életminőség javítása kiemelt társadalmi és gazdasági jelentőséggel bíró kérdéssé vált. Az európai egészségügyi statisztikák alapján megfigyelhető, hogy Magyarország számos egészségmutató tekintetében elmarad az Európai Unió átlagától. Az Eurostat [1] adatai szerint a születéskor várható átlagos élettartam Magyarországon (77,0 év) alacsonyabb az uniós átlagnál (81,7 év), miközben az OECD [2] kimutatásai alapján a vezető halálozási okok között továbbra is jelentős arányt képviselnek a szív- és érrendszeri, valamint a daganatos megbetegedések. A kedvezőtlen egészségügyi mutatók hátterében több tényező állhat, ugyanakkor a fizikai inaktivitás és az egészségtudatos életmód hiánya kiemelt szerepet játszik ezek kialakulásában [3].

A rendszeres testmozgás pozitív élettani és pszichológiai hatásait számos nemzetközi és hazai kutatás igazolta. A sport és a fizikai aktivitás hozzájárulhat a krónikus betegségek megelőzéséhez, az egészségi állapot javításához, valamint a mentális jóllét fenntartásához [4; 5; 6; 7]. Ennek ellenére az európai lakosság jelentős része nem végez rendszeres sporttevékenységet. Az Eurobarometer [8] adatai alapján különösen az idősebb korosztályok körében figyelhető meg az inaktivitás növekedése, ugyanakkor a fiatalabb generációk esetében is csökkenő tendenciák érzékelhetők a rendszeres sportolás tekintetében.

A munkahelyek szerepe az egészségfejlesztésben napjainkra egyre hangsúlyosabbá vált [9]. A munkahelyi egészségfejlesztési programok és a sportolási lehetőségek biztosítása nemcsak a munkavállalók egészségi állapotára és jóllétére lehet pozitív hatással, hanem a szervezetek számára is előnyöket jelenthet a munkavállalói elégedettség, elköteleződés és munkaerő-megtartás területén [10]

Különösen fontos kérdés, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatal generációk milyen jelentőséget tulajdonítanak ezeknek a tényezőknek a munkahelyválasztás során. A Z generáció és a fiatal felnőttek esetében ugyanis a munka-magánélet egyensúlya, a rugalmas munkavégzés és a munkavállalói jóllét egyre meghatározóbb elvárásként jelenik meg [11; 10]. Ennek ellenére jelenleg még korlátozott számú kutatás vizsgálja azt, hogy a munkahelyi sportolási lehetőségek és egészségfejlesztési szolgáltatások milyen mértékben befolyásolják a fiatalok munkahelyi preferenciáit.

A témaválasztást indokolja továbbá, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés jelentősége a COVID–19 világjárványt követően tovább erősödött. A pandémiát követő időszakban a testi és mentális egészség kérdése a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt hangsúlyosabbá vált, amely új szempontokat eredményezett a munkahelyi környezet és a munkáltatói szolgáltatások megítélésében is [12].

A kutatásban egyetemi hallgatók vettek részt, az egyetemi környezetet azonban nem munkahelyként, hanem a későbbi munkavállalói szerepre való felkészülés és a szervezeti szocializáció színtereként értelmezzük. A hallgatók ebben a környezetben közvetlen tapasztalatokat szerezhetnek a sportolási lehetőségek és az egészségfejlesztést támogató szolgáltatások elérhetőségéről. Az egyetemi szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség vizsgálata ezért a hallgatók jelenlegi tapasztalataira, míg a munkahelyi sport- és egészségfejlesztési szolgáltatások értékelése a jövőbeli munkahelyválasztásukra vonatkozó elvárásaikra irányul. A két terület

vizsgálata így a felsőoktatási környezetben szerzett tapasztalatok és a leendő munkáltatókkal szembeni preferenciák értelmezéséhez nyújt szempontokat.

A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a fiatal felnőttek körében milyen szerepet töltenek be a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások a munkahelyi preferenciák kialakulásában. A kutatás további célja annak feltárása, hogy a 2019-es és 2024-es adatfelvételek között milyen változások figyelhetők meg a sportolási szokások, valamint a munkahelyi sportszolgáltatások megítélése területén.

A vizsgálat során az alábbi kutatási kérdések kerültek megfogalmazásra:

1. Milyen sportolási szokások jellemzik a vizsgált fiatal felnőtt korosztályt, és kimutatható-e változás a 2019-es és 2024-es adatfelvételek között?
2. Milyen megítéléssel rendelkeznek a fiatal felnőttek az egyetemi sportolási lehetőségekkel és sportlétesítményekkel kapcsolatban?
3. Milyen jelentőséget tulajdonítanak a fiatal felnőttek a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatásoknak a jövőbeni munkahelyválasztás során?

A kutatás kérdőíves adatfelvételre épül, amelynek célcsoportját egyetemi hallgatók alkották. A vizsgálat eredményei hozzájárulhatnak a munkahelyi egészségfejlesztési programok fejlesztéséhez, valamint a munkáltatói stratégiák és employer branding tevékenységek hatékonyabb kialakításához.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Munkahelyi egészségfejlesztés és munkavállalói jóllét

A munkahelyi egészségfejlesztés és a munkavállalói jóllét kérdésköre az elmúlt években a humánerőforrás-menedzsment és a szervezetfejlesztés egyik meghatározó kutatási területévé vált. A globalizált munkaerőpiac, a fokozódó verseny a kvalifikált munkaerőért, valamint a munkavállalói igények átalakulása következtében a szervezetek számára egyre nagyobb jelentőséggel bírnak azok a tényezők, amelyek hozzájárulhatnak a munkavállalók elégedettségéhez, elköteleződéséhez és hosszú távú megtartásához [13] A modern szervezeti szemléletben a well-being fogalma ezért már nem kizárólag egészségügyi dimenzióban értelmezhető, hanem a szervezeti hatékonyság és a munkáltatói versenyképesség egyik meghatározó elemévé vált [14]

A nemzetközi szakirodalom a munkahelyi well-being fogalmát komplex megközelítésként definiálja, amely magában foglalja a fizikai, mentális és szociális jóllét különböző dimenzióit [15] A munkahelyi egészségfejlesztési programok Cancelliere és munkatársai [16] szerint pozitív hatásokat fejtenek ki a munkavállalói elégedettség, a termelékenység, valamint a hiányzások és a fluktuáció csökkentése területén A munkahelyi egészségkultúra fejlesztése és az egészségtudatos szervezeti működés hozzájárulhat a krónikus betegségek kockázatának mérsékléséhez, miközben javíthatja a munkavállalók pszichológiai állapotát és szervezeti kötődését is [17]

Az employer branding szemlélet erősödésével párhuzamosan a vállalatok egyre nagyobb figyelmet fordítanak azokra a munkáltatói szolgáltatásokra, amelyek túlmutatnak a hagyományos javadalmazási rendszereken. A well-beinghez kapcsolódó programok és egészségfejlesztési kezdeményezések napjainkra a munkáltatói értékajánlat szerves részévé váltak, amelyek hozzájárulhatnak a szervezeti vonzerő növeléséhez és a munkaerőpiaci versenyképesség javításához [18]

2.2. Sport és fizikai aktivitás szerepe a munkahelyi környezetben

A rendszeres fizikai aktivitás egészségmegőrzésben betöltött szerepe széles körben ismert, ugyanakkor az elmúlt években egyre hangsúlyosabbá vált annak munkahelyi kontextusban történő vizsgálata is. A vállalati sportprogramok és munkahelyi egészségfejlesztési kezdeményezések nemcsak a munkavállalók egészségi állapotára lehetnek pozitív hatással, hanem hozzájárulhatnak a munkateljesítmény, a motiváció és a szervezeti elköteleződés növeléséhez is [19]

A szakirodalomban egyre több kutatás foglalkozik a munkahelyi sportolási és wellness programok szervezeti hatásaival. A munkáltató által támogatott sportolási lehetőségek – például sportkártyák, vállalati sportnapok, egészségnapok, munkahelyi edzőtermek vagy közösségi

sportesemények – hozzájárulhatnak a pozitív munkahelyi légkör kialakításához és a munkavállalói kapcsolatok erősítéséhez [10] Emellett a munkahelyi sportprogramok szerepet játszhatnak a stresszkezelésben és a mentális jóllét támogatásában is.

A vállalati sportprogramok jelentősége a munkáltatói márkaépítés szempontjából is egyre hangsúlyosabbá válik. A sporthoz és egészségmegőrzéshez kapcsolódó szolgáltatások a modern employer branding eszköztár részét képezhetik, amelyek segítségével a szervezetek vonzóbbá válhatnak a potenciális munkavállalók számára [12]. A kutatások ugyanakkor rámutatnak arra is, hogy a munkahelyi sportszolgáltatások és well-being kezdeményezések megítélése generációnként és munkavállalói csoportonként eltérő lehet, ezért kiemelt jelentőséggel bír a fiatal munkavállalók attitűdjeinek vizsgálata [20].

2.3. Fiatal munkavállalók munkahelyi preferenciái

A munkaerőpiacon megjelenő fiatal generációk munkával kapcsolatos elvárásai az elmúlt években jelentős változáson mentek keresztül. A fiatal generációk preferenciarendszerében egyre nagyobb szerepet kapnak az életminőséghez és jólléthez kapcsolódó tényezők [21]. A Z generáció és a fiatal felnőttek számára a munkahely kiválasztása során már nem kizárólag az anyagi tényezők játszanak meghatározó szerepet, hanem egyre hangsúlyosabban jelennek meg a munka-magánélet egyensúlyához, a rugalmas munkavégzéshez és a munkavállalói jólléthez kapcsolódó szempontok is [22]

A fiatal munkavállalók számára fontos tényezővé vált a támogató szervezeti kultúra, a pozitív munkahelyi légkör, valamint a testi és mentális egészséget támogató munkáltatói környezet. A well-being szemlélet és az egészségtudatos életmód térnyerése következtében a munkáltató által biztosított egészségfejlesztési és sportolási lehetőségek szintén megjelenhetnek a munkahelyválasztási preferenciák között.

A generációs sajátosságokkal foglalkozó kutatások alapján a fiatal munkavállalók munkahelyi elvárásaiban egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az életminőséghez, az önmegvalósításhoz, a pozitív munkahelyi légkörhöz és a munkavállalói jólléthez kapcsolódó tényezők. Ennek következtében a munkáltatók számára egyre fontosabbá válik olyan szervezeti környezet kialakítása, amely képes reagálni a fiatal generációk egészségtudatos és well-being-orientált elvárásaira [11; 20]

A témához kapcsolódó kutatások többsége elsősorban a munkahelyi egészségfejlesztési programok szervezeti és egészségügyi hatásait vizsgálja, ugyanakkor kevesebb figyelem irányul arra, hogy a sporthoz kapcsolódó munkahelyi szolgáltatások milyen szerepet töltenek be a jövő munkavállalóinak munkahelyi preferenciáiban. Különösen korlátozott azon kutatások száma, amelyek a fiatal felnőtt korosztály körében elemzik a munkahelyi sportszolgáltatások megítélését és azok munkáltatói vonzerőre.

3. Anyag és módszer

A kutatás kvantitatív módszertani megközelítésre épült, amelynek során online kérdőíves adatfelvétel valósult meg a Debreceni Egyetem hallgatói körében. A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a fiatal felnőttek sportolási szokásai, valamint a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások megítélése milyen sajátosságokat mutat.

Az adatfelvétel két időpontban történt, 2019-ben és 2024-ben, online kérdőív alkalmazásával. A kutatásban összesen 564 fő vett részt. A minta 58%-át női, 42%-át férfi válaszadók alkották. A kitöltők a fiatal felnőtt korosztályba tartozó egyetemi hallgatók voltak. A válaszadók 56,7%-a dolgozott a felmérés időpontjában, míg 43,3%-uk nem rendelkezett munkaviszonnyal. A jövőbeni elhelyezkedési preferenciák alapján a kitöltők 44,3%-a a versenyszférában, 29,1%-a a közszférában, 26,6%-a pedig a civil szférában képzelte el jövőbeni karrierjét.

A kérdőív több kérdéscsoportot tartalmazott, amelyek a sportolási szokások, a sportolás gyakorisága, valamint a munkahelyi sporthoz kapcsolódó szolgáltatások megítélésének vizsgálatára irányultak. A sportolási gyakoriság mérésére kategóriás változók kerültek alkalmazásra, amelyek a napi rendszerességtől a sportolás teljes hiányáig terjedtek.

A munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások vizsgálata során a válaszadók azt értékelték, hogy az egyes szolgáltatáselemek milyen mértékben befolyásolnák jövőbeli munkahelyválasztásukat. A vizsgált tényezők között szerepelt többek között a sportkártya

biztosítása, az edzőterem használati lehetősége, a komplex egészségnapok, a sportnapok, a mozgáskampányok, az öltözők és zuhanyzók biztosítása, valamint a sporteszközök rendelkezésre állása. Az értékelés ötfokozatú likert-skálán történt, ahol az 1-es érték azt jelentette, hogy az adott szolgáltatás egyáltalán nem, míg az 5-ös érték azt, hogy teljes mértékben befolyásolja a jövőbeli munkahelyválasztásukat.

Az adatok feldolgozása az IBM SPSS Statistics statisztikai program segítségével történt. Az elemzés során leíró statisztikai módszerek alkalmazására került sor, amelyek lehetővé tették a gyakorisági megoszlások és átlagértékek meghatározását. A két adatfelvételi időszak összehasonlítása során szignifikanciavizsgálat is történt. A statisztikai elemzések során a szignifikanciaszint $p<0,05$ értékben került meghatározásra.

4. Eredmények

A fiatal felnőttek sportolási szokásainak vizsgálata kiemelt jelentőséggel bír, mivel a rendszeres fizikai aktivitás nemcsak az egészségi állapotra és az életminőségre, hanem a mentális jóllétre és a hosszú távú életmódbeli mintázatok kialakulására is hatással lehet. A felsőoktatási életszakasz különösen meghatározó ebből a szempontból, hiszen ebben az időszakban formálódnak azok az életviteli szokások és egészségtudatos magatartásformák, amelyek később a munkahelyi elvárásokban és preferenciákban is megjelenhetnek.

A kutatás első lépéseként annak vizsgálata történt meg, hogy a válaszadók végeznek-e valamilyen rendszeres vagy alkalomszerű sporttevékenységet. Az eredmények alapján a sportolást teljes mértékben mellőző hallgatók aránya mindkét adatfelvételi időszakban azonosnak bizonyult. A 2019-es és a 2024-es adatfelvétel során egyaránt a válaszadók 12,1%-a nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem sportol. Ez arra utal, hogy a fizikailag inaktív hallgatók aránya a vizsgált időszakban lényegében nem változott.

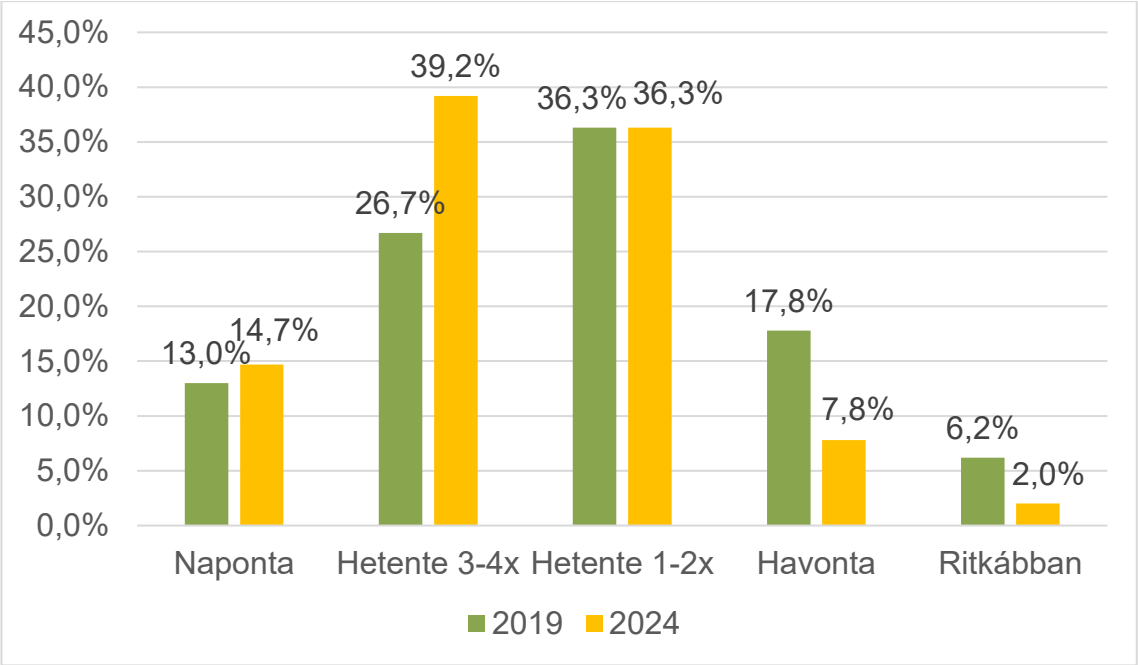
A sportolási gyakoriság részletes elemzésébe kizárólag azok a válaszadók kerültek bevonásra, akik valamilyen rendszerességgel végeztek sporttevékenységet. Ennek megfelelően a sportolást teljes mértékben elutasító hallgatók nem szerepeltek az összehasonlító elemzésben. A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a fizikailag aktív hallgatók körében milyen változások figyelhetők meg a sportolási gyakoriság tekintetében a két adatfelvételi időpont között.

A sportolási gyakoriság elemzése során szignifikáns különbség volt kimutatható a 2019-es és a 2024-es adatfelvétel eredményei között ($p <0,001$), amely arra utal, hogy a sportolási szokások szerkezete részben átalakult a vizsgált időszakban (1. ábra).

Mindkét adatfelvételi időszakban a heti rendszerességgel sportolók aránya bizonyult a legmagasabbnak, amely alapján a mérsékelt rendszerességű sporttevékenység továbbra is meghatározó a fiatal felnőttek körében. Ugyanakkor, amíg a 2019-es adatfelvételkor a hetente 1-2 alkalom volt a legjellemzőbb (36,3%), addig 2024-es adatok esetében már az ennél gyakoribb, 3-4 alkalom bizonyult a legmarkánsabbnak. 2019-ben ebbe a kategóriába a válaszadók 26,7%-a tartozott, 2024-ben arányuk 39,2%-ra emelkedett (1. ábra).

Ezzel párhuzamosan csökkent a ritkább sportolási kategóriák aránya. A havonta sportolók aránya 2019-ben 18,2% volt, amely 2024-re 7,8%-ra mérséklődött. A ritkábban sportolók aránya szintén csökkenést mutatott a két vizsgálati időpont között (1. ábra).

Az eredmények alapján a rendszeres fizikai aktivitás növekedése elsősorban a már sportoló hallgatók intenzívebb aktivitásában jelent meg, miközben a sportolást teljes mértékben mellőző hallgatók aránya változatlan maradt. Az eredmények összességében arra utalnak, hogy a vizsgált fiatal felnőtt korosztály körében erősödött a rendszeres sportolási aktivitás, amely összefüggésben állhat az egészségtudatos életmód és a testi-lelki jóllét szerepének felértékelődésével

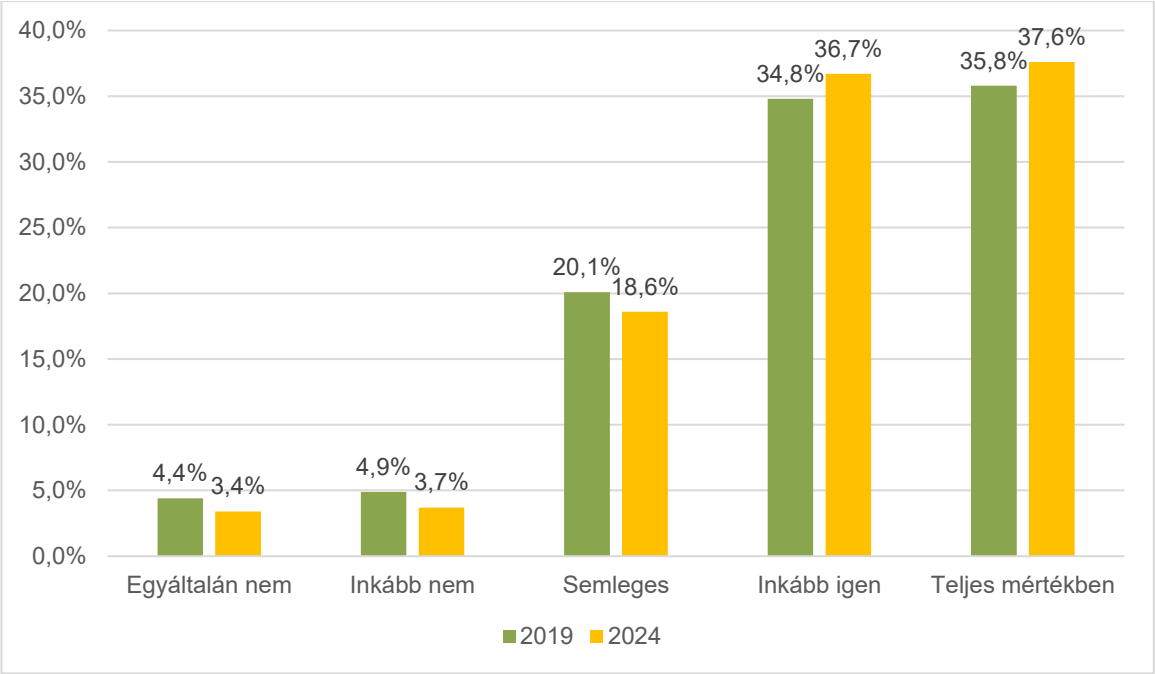


1. ábra Sportolás gyakorisága közötti különbségek

A kutatás során vizsgálatra került az is, hogy a hallgatók mennyire elégedettek az egyetem által biztosított sportolási lehetőségekkel. Az eredmények alapján mindkét adatfelvételi időszakban alapvetően pozitív hallgatói megítélés volt megfigyelhető. A 2019-es adatfelvétel során a válaszadók 36,7%-a inkább elégedettnek, míg 37,6%-a teljes mértékben elégedettnek vallotta magát az egyetemi sportolási lehetőségekkel kapcsolatban. Ezzel szemben az elégedetlen válaszok aránya alacsony maradt, mivel az egyáltalán nem elégedettek aránya 3,4%, az inkább nem elégedetteké pedig 3,7% volt (2. ábra).

A 2024-es adatfelvétel eredményei hasonló tendenciát mutattak. Az inkább elégedett hallgatók aránya 34,8%, míg a teljes mértékben elégedetteké 35,8% volt. Emellett a semleges válaszok aránya kis mértékben növekedett, továbbá enyhe emelkedés volt megfigyelhető az elégedetlen kategóriákban is (2. ábra). A két adatfelvételi időpont összehasonlítása alapján ugyanakkor nem volt kimutatható statisztikailag szignifikáns különbség a sportolási lehetőségekkel kapcsolatos elégedettség tekintetében ($p > 0,05$).

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a hallgatók mindkét vizsgálati időszakban kedvezően ítélték meg az egyetem sportolási kínálatát. A sportolási lehetőségekkel kapcsolatos elégedettség magas szintje arra utal, hogy az intézmény széles körű sportolási alternatívákat biztosít a hallgatók számára, amely hosszabb távon is stabilan fennmaradt a vizsgált időszakban.

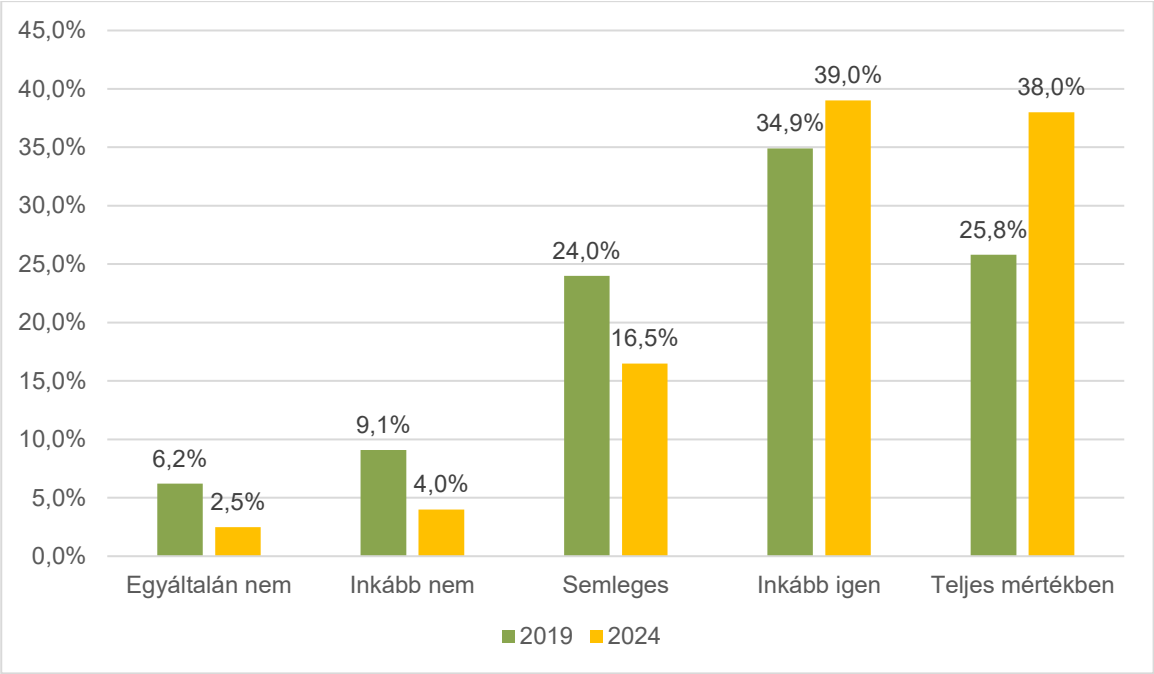


2. ábra Az Egyetem által kínált sportolási lehetőségekkel való elégedettség

A kutatás a sportlétesítményekkel kapcsolatos hallgatói elégedettség vizsgálatára is kiterjedt. Az eredmények alapján ezen a területen kedvező változás volt megfigyelhető a két adatfelvételi időpont között. A 2019-es adatok szerint a hallgatók 34,9%-a inkább elégedettnek, míg 25,8%-a teljes mértékben elégedettnek vallotta magát az egyetemi sportlétesítményekkel kapcsolatban. Az elégedetlen válaszok aránya ugyanakkor magasabb volt, mint a sportolási lehetőségek esetében, mivel az egyáltalán nem elégedettek aránya 6,2%, az inkább nem elégedetteké pedig 9,1% volt (3. ábra).

A 2024-es adatfelvétel eredményei már kedvezőbb hallgatói megítélést tükröztek. Az egyáltalán nem elégedettek aránya 2,5%-ra, az inkább nem elégedetteké 4,0%-ra csökkent, miközben a teljes mértékben elégedett válaszadók aránya 38,0%-ra emelkedett. Az inkább elégedett hallgatók aránya szintén növekedett, így 2024-ben a pozitív válaszok együttes aránya már meghaladta a háromnegyedes szintet. A két adatfelvételi időpont összehasonlítása során statisztikailag szignifikáns különbség volt kimutatható ($p<0,01$), ami arra utal, hogy a hallgatók 2024-ben kedvezőbben ítélték meg az egyetem sportlétesítményeit (3. ábra).

Az eredmények értelmezésében szerepet játszhat, hogy a vizsgált időszakban a Debreceni Egyetemen több sportinfrastrukturális fejlesztés is megvalósult. A Nagyerdei Campus sportlétesítményeinek fejlesztése, az egyetemi fitnesz- és rekreációs terek korszerűsítése, valamint több kültéri sportolási lehetőség bővítése egyaránt hozzájárulhatott a hallgatói elégedettség növekedéséhez. Emellett az egyetemi sportközpont folyamatos fejlesztése és a modernizált sportolási környezet valószínűsíthetően kedvezően befolyásolta a hallgatók sportlétesítményekkel kapcsolatos percepcióját.



3.ábra Az Egyetem sportlétesítményeivel való elégedettség

A kutatás fókuszát jelentette továbbá a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások hallgatói megítélésének vizsgálata is. Az eredmények alapján összességében kedvező attitűd figyelhető meg a vizsgált szolgáltatások iránt, emellett több területen statisztikailag szignifikáns változás is kimutatható volt a két adatfelvételi időpont között (4. ábra).

A legkedvezőbb megítélést mindkét vizsgálati időszakban a sportkártya biztosítása kapta, amelynek átlagértéke 2019-ben 3,77, míg 2024-ben már 3,97 volt. Ez arra utal, hogy a hallgatók különösen fontosnak tartják az olyan juttatásokat, amelyek rugalmas és széles körben hozzáférhető sportolási lehetőséget biztosítanak számukra. A sportkártyák népszerűsége mögött vélhetően az áll, hogy ezek a szolgáltatások a munkahelyen kívüli sportolást is támogatják, így jobban illeszkednek a fiatal munkavállalók változatos életmódjához és időbeosztásához.

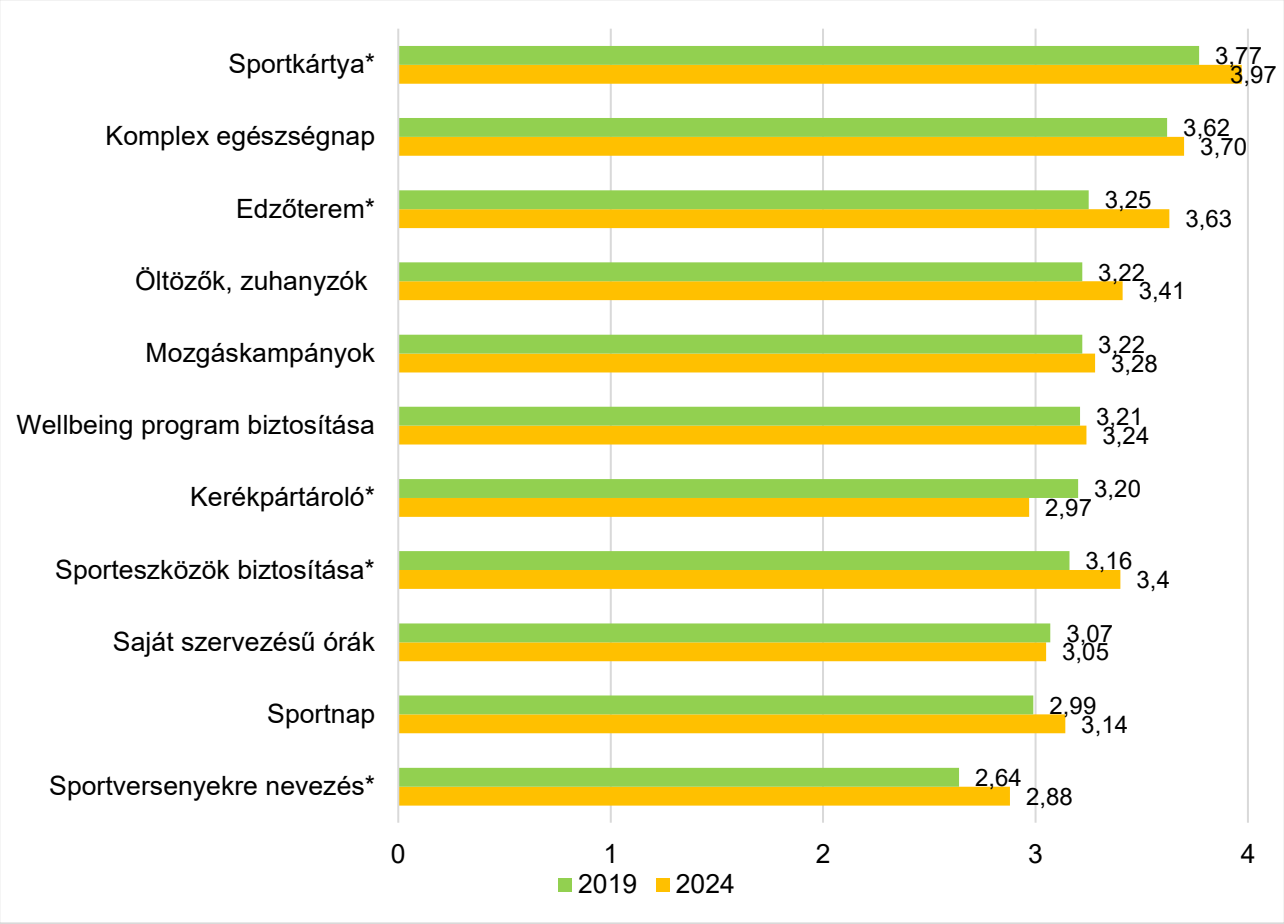
Szintén magas értékelést kaptak a komplex egészségnapok (2019: 3,62; 2024: 3,70) és az edzőtermi szolgáltatások (2019: 3,25; 2024: 3,63). Különösen figyelemre méltó az edzőterem biztosításának megítélésében bekövetkezett szignifikáns javulás ($p<0,05$), amely a vizsgált szolgáltatások között az egyik legnagyobb pozitív változást mutatta. Ez arra enged következtetni, hogy a rendszeres testedzéshez közvetlenül kapcsolódó munkahelyi lehetőségek felértékelődtek az elmúlt években. Feltételezhető, hogy ebben szerepet játszik az egészségtudatos életmód erősödése, valamint az a tendencia, hogy a fiatal munkavállalók egyre inkább elvárják a munkaadóktól a fizikai és mentális jóllét támogatását.

A sporteszközök biztosításának megítélése szintén szignifikánsan javult (2019: 3,16; 2024: 3,40; $p<0,05$), ami arra utalhat, hogy a hallgatók értékelik azokat a munkahelyi környezeteket, amelyek aktívan támogatják a sportolás gyakorlati feltételeit is. Emellett mérsékeltebb növekedés figyelhető meg a mozgáskampányok (3,22-ről 3,28-ra), a sportnapok (2,99-ről 3,14-re), valamint az öltözők és zuhanyzók (3,22-ről 3,41-re) megítélésében. Utóbbi eredmények arra utalnak, hogy a válaszadók nem csupán a konkrét sportolási lehetőségeket, hanem az egészséges életmódot támogató munkahelyi infrastruktúrát és szervezeti környezetet is fontosnak tartják. Az öltözők és zuhanyzók kedvezőbb megítélése például azt jelezheti, hogy a sportolás lehetősége önmagában nem elegendő, hanem a megfelelő háttérfeltételek biztosítása is lényeges szempont a fiatalok számára.

A wellbeing programok megítélése ugyanakkor gyakorlatilag stagnált (2019: 3,21; 2024: 3,24), ami arra utalhat, hogy ezek a programok bár fontosak, önmagukban kevésbé jelentenek kiemelkedő motivációs tényezőt a hallgatók számára. Hasonlóan stabil értékek figyelhetők meg a saját szervezésű sportórák esetében is (2019: 3,07; 2024: 3,05), ami arra enged következtetni, hogy a

válaszadók inkább az intézményesen támogatott, könnyen hozzáférhető szolgáltatásokat részesítik előnyben az önszerveződő programokkal szemben.

Az eredmények alapján néhány szolgáltatás esetében csökkenés is megfigyelhető volt. A kerékpártárolók megítélése szignifikánsan alacsonyabb értéket mutatott 2024-ben (2019: 3,20; 2024: 2,97; $p<0,05$). Ez arra utalhat, hogy a hallgatók körében a kerékpáros közlekedés támogatása kevésbé számít meghatározó munkahelyi elvárásnak, vagy a válaszadók más típusú sport- és egészségfejlesztési szolgáltatásokat értékelnek nagyobbra. Ugyanakkor a sportversenyekre történő nevezés támogatásának megítélése enyhe javulást mutatott (2,64-ről 2,88-ra), bár ez továbbra is a legalacsonyabb értékelést kapott szolgáltatások közé tartozott. Ez arra enged következtetni, hogy a hallgatók számára a szélesebb körben elérhető, mindennapi egészségmegőrzést támogató szolgáltatások fontosabbak, mint a versenyorientált sporttevékenységek támogatása.



Megjegyzés: * $p<0,05$

4. ábra A Munkahelyi sporthoz köthető sportszolgáltatások megítélése

5. Összegzés

A kutatás célja annak vizsgálata volt, hogy a fiatal felnőttek sportolási szokásai, valamint a munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások megítélése milyen sajátosságokat mutat, továbbá milyen változások figyelhetők meg a 2019-es és 2024-es adatfelvételek között. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a rendszeres sportolás továbbra is jelen van a vizsgált fiatal felnőtt korosztály életében, ugyanakkor a sportolási aktivitás szerkezete részben átalakult a vizsgált időszakban.

A kutatási eredmények alapján a fizikailag aktív hallgatók körében növekedett a rendszeresebben sportolók aránya, különösen a hetente legalább 3–4 alkalommal sportolók csoportjában. Ezzel párhuzamosan csökkent a ritkábban sportolók aránya, miközben a sportolást teljes mértékben mellőző hallgatók aránya változatlan maradt. Az eredmények arra utalnak, hogy az

egészségtudatos életmód és a rendszeres fizikai aktivitás szerepe erősödött a fiatal felnőttek egy részének körében, ugyanakkor továbbra is jelen van egy stabilan inaktív csoport is.

Az egyetemi sportolási lehetőségek és sportlétesítmények megítélésével kapcsolatban alapvetően pozitív hallgatói attitűd volt megfigyelhető. Különösen a sportlétesítmények esetében volt kimutatható kedvező változás 2024-re, amely részben összefüggésben állhat az egyetemen megvalósult sportinfrastrukturális fejlesztésekkel. Az eredmények alapján a támogató sportkörnyezet és a megfelelő infrastruktúra hozzájárulhat a hallgatók sportolási aktivitásának fenntartásához és a pozitív sportélmények kialakulásához.

A munkahelyi sporthoz és egészségfejlesztéshez kapcsolódó szolgáltatások vizsgálata alapján megállapítható, hogy a fiatal felnőttek elsősorban azokat a szolgáltatásokat értékelik kedvezően, amelyek közvetlenül támogatják az egészségmegőrzést és a rendszeres testmozgást. A legmagasabb értékelést a sportkártya biztosítása, az edzőterem használati lehetősége, valamint a komplex egészségnapok kapták. Az eredmények ugyanakkor arra is rámutattak, hogy a munkahelyi sporthoz kapcsolódó szolgáltatások önmagukban még nem tartoznak a legmeghatározóbb munkahelyválasztási tényezők közé, azonban képesek lehetnek növelni a munkáltatói vonzerőt és pozitívan befolyásolni a munkáltatói megítélést. A munkahelyi egészségfejlesztés tehát továbbra sem elsődleges döntési tényező, ugyanakkor bizonyos sportszolgáltatások felkelthetik a jövő munkavállalóinak érdeklődését.

Gyakorlati szempontból az eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkáltatók számára érdemes lehet olyan sport- és egészségfejlesztési szolgáltatásokat integrálni az employer branding és munkavállalói jólléti stratégiákba, amelyek közvetlenül támogatják az aktív életmódot és a rekreációt. Különösen a fiatal munkavállalók megszólítása során jelenthetnek versenyelőnyt az olyan szolgáltatások, mint a sportkártya, a vállalati edzőterem vagy a komplex egészségnapok.

Az eredmények értelmezése során ugyanakkor figyelembe kell venni a kutatás bizonyos korlátait is. A vizsgálat nem reprezentatív mintán valósult meg, ezért az eredmények általánosíthatósága korlátozott. Emellett bár a kutatás longitudinális jellegű összehasonlítást alkalmazott, nem panelvizsgálat történt, vagyis a két adatfelvételi időpontban nem ugyanazok a személyek kerültek megkérdezésre. Ennek következtében az eredményekben bizonyos torzító hatások is megjelenhetnek, amelyek befolyásolhatják az időbeli összehasonlítások értelmezését. További korlátot jelent, hogy a vizsgálat önbevalláson alapuló kérdőíves módszert alkalmazott, amely esetében a társadalmilag elvárt válaszadás hatása sem zárható ki.

A jövőbeli kutatások során érdemes lehet nagyobb és reprezentatívabb mintán vizsgálni a munkahelyi sporthoz kapcsolódó attitűdöket, valamint összehasonlítani az egyes gazdasági szektorokban elhelyezkedni kívánó fiatalok preferenciáit. További kutatási irányt jelenthet annak elemzése is, hogy a munkahelyi sport- és egészségfejlesztési szolgáltatások milyen kapcsolatban állnak a munkavállalói elégedettséggel, a szervezeti elköteleződéssel és a munkaerő-megtartással. Emellett indokolt lehet kvalitatív módszerek alkalmazása is annak mélyebb feltárására, hogy a fiatal munkavállalók milyen konkrét elvárásokat fogalmaznak meg a munkahelyi well-being és sportszolgáltatásokkal kapcsolatban.

Irodalomjegyzék

[1] Eurostat (2025): EU life expectancy estimated at 81.7 years in 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250911-1

[2] OECD (2025). State of Health in the EU Magyarország Egészségügyi országprofil 2025. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/hu/publications/reports/2025/12/country-health-profile-2025-country-notes_7e72146d/hungary_3e575303/5409214f-hu.pdf

[3] Warburton, D. E. R., & Bredin, S. S. D. (2017). Health benefits of physical activity: A systematic review of current systematic reviews. Sports Science Current Opinion in Cardiology, 32(5), 541–556. https://doi.org/10.1097/HCO.0000000000000437

[4] Simon I. Á., Kajtár G., Herpainé Lakó J. & Müller A. (2018). A fizikai aktivitás és a mentális egészség jelentősége a 60 év fölötti korosztály életében. Sports Science Képzés és Gyakorlat, 16(1), 25–36. https://doi.org/10.17165/TP.2018.1.3

[5] Buecker, S., Simacek, T., Ingwersen, B., Terwiel, S., & Simonsmeier, B. A. (2021). Physical activity and subjective well-being in healthy individuals: A meta-analytic review. Health Psychology Health Psychology Review, 15(4), 574–592. https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1760728

[6] Fossati, C., Torre, G., Vasta, S., Giombini, A., Quaranta, F., Papalia, R., & Pigozzi, F. (2021). Physical exercise and mental health: The routes of a reciprocal relation. Mental Health International Journal of Environmental Research and Public Health, 18, 12364. https://doi.org/10.3390/ijerph182312364
[7] Szerdahelyi, Z., Szilágyi, B., & Laoues-Czimbalmos, N. (2025). A reziliencia mint megküzdési képesség és a fizikai aktivitás kapcsolatának vizsgálata a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Gyógypedagógiai Karán. Sports Science Különleges Bánásmód, 11(4), 73–82. https://doi.org/10.18458/KB.2025.4.73
[8] Eurobarometer (2022): Sport and physical activity. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2668
[9] Müller A., Bácsné Bába É., Gabnai Z., Pfau C. & Pető K. (2019). A fitnesztrendek és új típusú mozgásformák társadalmi és gazdasági aspektusai. Sports Economics Acta Carolus Robertus, 9(2), 109–122. https://doi.org/10.33032/acr.2019.9.2.109
[10] Balogh, R., & Bácsné Bába, É. (2020). The role of sports and well-being programmes in choosing workplaces in the future. Employer Branding International Review of Applied Sciences and Engineering, 11(3), 280–286. https://doi.org/10.1556/1848.2020.00148
[11] Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? Organizational Behavior California Management Review, 61(3), 5–18. https://doi.org/10.1177/0008125619841006
[12] Rys, M., Schollaert, E., & Van Hoye, G. (2024). Living the employer brand during a crisis? A qualitative study on internal employer branding in times of the COVID-19 pandemic. Employer Branding PLOS ONE, 19(5), e0303361. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303361
[13] [Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. Human Resource Management Human Resource Management Journal, 27(1), 22–38. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139
[14] Cooper, C., & Leiter, M. (2017). The Routledge Companion to Well-being at Work The Routledge Companion to Well-being at Work. Routledge.
[15] Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining well-being. Psychology International Journal of Well-being, 2(3), 222–235. https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4
[16] Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? Workplace Health Promotion BMC Public Health, 11, 395. https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-395
[17] Peterson, J. A. (2014). Ways health/fitness professionals can inspire others in the New Year. Health Promotion ACSM's Health & Fitness Journal, 18(6), 44. https://doi.org/10.1249/FIT.0000000000000083
[18] Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. Human Resource Management Acta Psychologica, 258, 105080. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080
[19] Marin-Farrona, M., Wipfli, B., Thosar, S. S., et al. (2023). Effectiveness of worksite wellness programs based on physical activity to improve workers' health and productivity: A systematic review. Occupational Health Systematic Reviews, 12, 87. https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6
[20] Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees: Generation Z and their perceptions of work. Human Resource Management Procedia Economics and Finance, 26, 476–483. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X
[21] Kinczel, A., Lengyel, A., Pálinkás, R., Bácsné Bába, E., & Müller, A. (2025). The influence of inside work and outside work well-being factors on actual and future destination choice. Tourism Management Geojournal of Tourism and Geosites, 58(1), 176–187. https://doi.org/10.30892/gtg.58115-1400
[22] Pózner, B. M., & Kozák, A. (2025). From acquisition to retention: Expectations, motivation and commitment of Generation Z workers based on a systematic literature review. Human Resource Management Human Systems Management, 44(6), 903–916. https://doi.org/10.1177/01672533251339602