

A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK HATÁSA A LAKOSSÁG EGÉSZSÉGES ÉLETMÓDRA VALÓ ÖSZTÖNZÉSÉBEN

Molnár Anikó – Müller Anetta

Összefoglalás

Kutatásunk fókuszában a béren kívüli juttatások egészséges életmódra való ösztönző hatását vizsgáltuk. Ezen célból az érintettek két szegmensét vizsgáltuk. A munkáltatói réteg elemzésekor a vállalatokat (N = 41) arról kérdeztük mennyire tartják fontosnak az egészséges munkaerőt, illetve milyen kezdeményezésekkel ösztönzik alkalmazottaikat arra, hogy aktívabb életmódot éljenek. A munkavállalói szegmensnél az alkalmazottak (N = 133) életmódjával kapcsolatban, sportolási szokásaikkal kapcsolatban, a vizsgált juttatások (SZÉP Kártya, All You Can Move SportPass) kihasználtságával kapcsolatban, a kártyával nem rendelkező válaszadók körében pedig azzal kapcsolatban tettünk fel kérdéseket, amennyiben a munkáltató oldaláról ilyen kezdeményezés jönne létre többet sportolnának-e. Az eredmények rávilágítottak arra, hogy mindkét oldalnál egészségtudatos magatartás a jellemző, azonban a vállalatok kevésbé figyelhető meg az aktív támogatás. Az alkalmazotti réteg vizsgálatánál kiderült továbbá, hogy a kártyák használatával valóban többet sportolnak, azok, akik nem rendelkeznek velük magas hajlandóságot mutattak annak használatára. Emellett az alkalmazottak általános megítélése szerint az ilyen juttatások javítják a munkáltatókról kialakult képet.

Kulcsszavak: jóllét, ösztönzők, egészséges életmód, munkavállalók egészsége

JEL: I12, I15, I18

THE INCENTIVE EFFECT OF FRINGE BENEFITS IN ENCOURAGING THE POPULATION TO LEAD A HEALTHY LIFESTYLE

Abstract

The aim of our research was to examine the incentive effect of fringe benefits on a healthy lifestyle. To this end, we examined both the employers' and the employees' side. When analyzing the employer segment, companies (N = 41) were asked about the importance of a healthy workforce and the initiatives they use to encourage their employees to lead a more active lifestyle. In the employee (N = 133) segment, we asked questions about their lifestyle, their sporting habits, the utilization of the examined fringe benefits (SZÉP Card, All You Can Move SportPass), and among the respondents who did not have a card, if there would be an initiative from the employer's side would they use it. The results highlighted that health-conscious behaviour is present on both sides, however, companies show less engagement. Moreover, data showed that by using the cards employees indeed participate in more sporting activities, and those who do not have it have shown a high willingness to use it. In addition, employees generally believe that such benefits improve the image of employers as well.

Keywords: well-being, incentives, employees well-being, healthy lifestyle

JEL: I12, I15, I18

Bevezetés

Korunk egyik legfontosabb értéke az emberi egészség, melyre egy egész iparág épült. Az egészségipar az egyik legdinamikusabban fejlődő ágazat, mely olyan szolgáltatásokat nyújt, melyek kapcsolatban állnak az egészség megőrzésével, megtartásával, valamint a prevencióval.

Az egészség fontosságát az állam, a vállalkozások és a munkavállalók is felismerve, olyan ösztönzőket dolgoznak ki, melyekkel segíthetik és motiválhatják a munkavállalókat az egészségmegőrzésben és munkaképesség újratermelésében.

Az egészség felértékelődésével számos kutatás jelent meg ezen a területen. Vannak olyan kutatások, melyek a táplálkozás egészségben betöltött szerepét vizsgálják (Szakály et al. 2008; 2010; Matola et al. 2019; Panyor, 2019; Nábrádi, 2020), mások a sportolás és fizikai aktivitás egészségre gyakorolt jótékony hatásait helyezik a kutatás fókuszába (Pavlik, 2015; Simon et al. 2018; Radák et al. 2007; Apor, 2012), vannak olyanok, melyek a káros szenvedélyek vagy attól való mentességet hangsúlyozzák (Pikó, 2005; Bakos, 2016), illetve olyanokról is olvashatunk, melyek a környezeti tényezőket (Fodor, 1996; János et al. 2003; Dávid et al. 2007; Wang – Hu, 2012; Beamish et al. 2011) vagy a munkát és a munkakörülményeket (Schaufel – Taris, 2014; Kecklund – Axelsson, 2016) vizsgálják.

A munkavállalók egészségét a munkaegészség összetevőit vizsgáló kutatások azért kerültek napjaink tudományok kutatásainak fókuszában, hiszen a jövőben a vállaltok számára versenyelőnyt biztosít, ha munkavállalói egészségesek (Nyitrai–Garai, 2015).

Szakirodalmi áttekintés

Az egészségügyi kiadások dinamikus növekedésével egyre növekszik az érdeklődés a munkahelyi betegségek megelőzésével és a munkahelyi egészség fejlesztéssel vagy wellness programokkal kapcsolatos kutatások iránt. Ezeknek a programoknak a célja, az egészség javítása és az alacsonyabb egészségügyi költségek realizálása. Az egészséges munkavállalók egyik ismérve, hogy fizikailag aktív, sportol. A munkakörök esetében igen sok esetben érvényesül az ülőmunka, ami hosszan elhúzódó ülőidőt jelent a munkavállalónak, amit szabadidejében fizikai aktivitással és rendszeres sportolással kompenzálnia kell.

Igen sok kutatás beszámol a munkahelyi stresszről, mely igazoltan negatív hatást fejt ki a munkavállalók egészségére (Lambert et al. 2003; Calnan et al. 2001; Kortum et al. 2011), teljesítményére és befolyásolja a szervezettel való elégedettséget, lojalitást.

Kutatásokat végeztek arról is, hogy ezek a munkahelyi egészségfejlesztési programok milyen „megtérülést” jelentenek (Aldana et al. 2005). Azt állapították meg, hogy azok a munkavállalók, akik részt vettek a munkahelyi wellness programban átlagosan 3 nappal csökkent a betegség miatti távolmaradás vagy munkahelyi hiányzás, azokhoz képest, akik nem vettek részt ilyen programon. Így azt az eredményt tudták megállapítani, hogy a munkahelyi hiányzás csökkenése miatt a programra költött minden dollár 15,6 dollár költségmegtakarítást eredményezett (Aldana et al. 2005). Más kutatás (Baicker et al. 2010), mely szakirodalmi metaanalízisen alapul azt állapította meg, hogy az egészségügyi költségek mintegy 3,27 dollárral csökkennek a wellness programokra költött minden egyes dollár után és további 2,73 dollár megtérülést hoznak a munkahelyi hiányzásból eredő megtakarítások eredményeképp.

A munkavállalók egészségével a munkahelyi programok megtérülésével kapcsolatos eredmények eltérőek és az elemzéseket fenntartással fogadhatjuk, azonban látszik az, hogy a vállalat számára

pozitív a hozzájárulás, megtakarítást eredményez, habár ennek mértékében igen eltérő adatokkal szolgálnak a különböző szakirodalmak. Így a munkavállalók sportolásának, egészséges életmódjának ösztönzése megtérülést eredményezhet a vállalkozásoknak. Több kutatás is beszámol munkahelyi sportolást ösztönző vagy megvalósító programokról (Hidvégi et al. 2017; Hartfiel et al. 2011).

Kutatásunkban a munkahelyi sportolást ösztönző hazai rendszert kívánjuk vizsgálni a munkavállalók és munkaadók vonatkozásában.

Anyag és módszer

Annak érdekében, hogy átfogóbb képet kapjunk az lakosság és a munkavállalók egészséges életmódra való ösztönzéséről mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról vizsgáldtunk.

A felmérések közvetlen adatbázisát kérdőíves formában gyűjtött adatok adják. Mindkét szegmens vizsgálatához kérdőívet hoztunk létre Google Űrlap formájában, melyet aztán nyomtatott formában és online is ki lehetett tölteni. Az adatok feldolgozását és a kutatás operatív munkáját IBM SPSS statisztikai adatkezelő program segítségével dolgoztuk fel. A két kérdőívben nyíl és egy, illetve többválaszos zárt kérdéseket fogalmaztunk meg. A szociodemográfiai adatokon túl a vélemények, a tapasztalatok és a szokások felmérésére Likert-skálát hoztunk létre, ahol a kitöltők az adott szegmensre releváns kérdéseket és állításokat értékelhettek. A leíróstatistikákon felül az összefüggések vizsgálatára Keresztábra-elemzést, azon belül pedig a nem-paraméteres statisztikai próbák közül a Pearson féle Kézi-tesztet alkalmaztam.

A munkavállalói szegmensben, ahol a sportolási tevékenységet ösztönző béren kívüli juttatások közül a sportkártyák hatását vizsgáltam a sportolás gyakoriságára nézve a paraméteres statisztikai próbák közül a páros T-próbát alkalmaztunk.

Eredmények

Munkáltatói szegmens

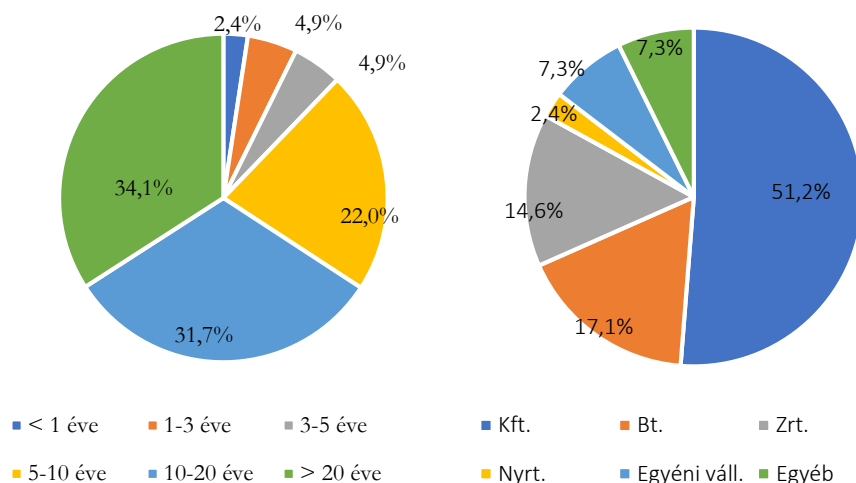
A kérdőívünkre összesen 41 értékelhető kitöltés érkezett az ország több pontjáról. A vállalatok az ország több régiójából választottuk ki, hólabda mintavétellel, úgy, hogy a mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok is képviseltessék magukat a mintában.

1. táblázat. A kérdőívben résztvevő vállalkozások megoszlása méret szerint

Méret	Gyakoriság (db)	Százalék (%)
Mikrovállalat	19	46,34
Kisvállalat	8	19,51
Középvállalat	6	14,63
Nagyvállalat	8	19,51
Összesen	41	100

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról (netjogtar.hu, 2020) szóló törvény alapján, a megkérdezett vállalatokat azok összes foglalkoztatotti létszáma, éves nettó árbevétele, illetve mérlegfőösszege alapján a törvényben megfogalmazott kritériumok szerint a következő 4 kategóriába soroltuk (1. táblázat). Megkérdeztük őket továbbá arról is, a szervezet formájáról és arról, mióta működik a vállalat.



1. ábra. A vállalatok megoszlása működés ideje és szervezeti forma szerint

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ahogy az 1. ábra mutatja, a vizsgált vállalatok döntő többsége 5 évnél régebb óta működő szervezet (több, mint 20 éve= 34,1%; 10–20 éve= 31,7%; 5–10 éve= 22%). Ami pedig a szervezeti formát illeti, a 41 kitöltésből 21db Kft-től, 7db Bt-től; 6db Zrt-től érkezett.

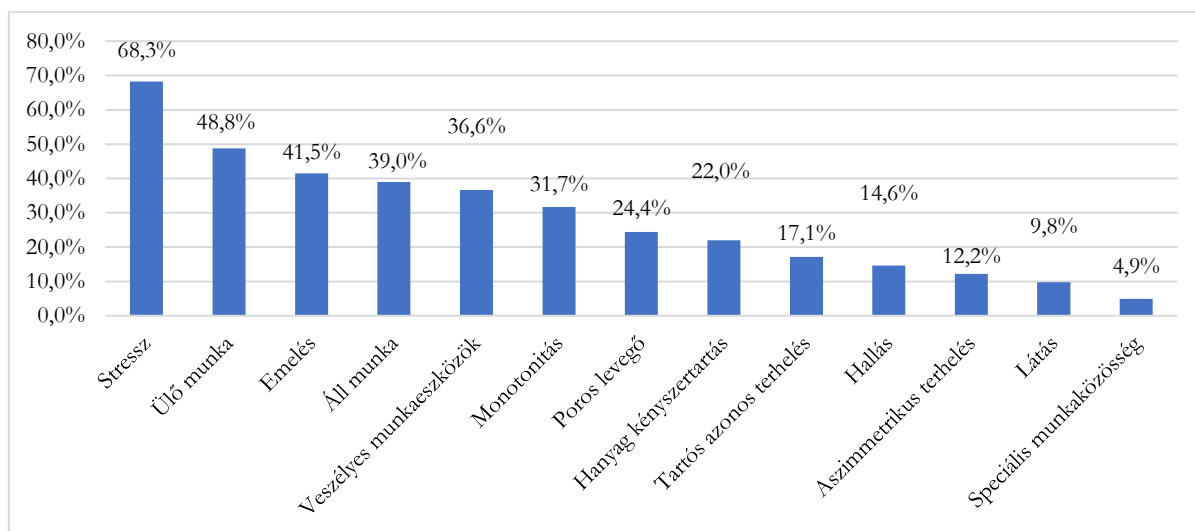
2. táblázat. A vállalat dolgozóinak munkájának jellege

Munka jellege	Gyakoriság (fő)	Százalék (%)
Fizikai munka	19	46,4
Szellemi munka	11	26,8
Mindkettő	11	26,8
Összesen	41	100

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A vállalatot képviselő kitöltők elmondásai alapján munkavállalóik nagy része (46,6%) fizikai munkát végez, 26,8%-uk tisztán szellemi, 26,8%-uk pedig szellemi és fizikai munkát is végez egyaránt valamilyen intenzitással.

Az alkalmazottak munkájának jellegén felül kíváncsiak voltunk arra is a kérdőívet kitöltő vállalatok képviselői szerint milyen veszélyeztető tényezők hatnak munkavállalóikra. A kérdésnél több választ is jelölhettek a válaszadók. A beérkezett válaszok kiértékelését követően a következő képet kaptuk. A munkáltatók bevallása szerint a leginkább a stressznek való kitettség jellemzi az alkalmazottak munkakörülményeit, emellett az ülőmunka okozta negatív hatás is markánsan megjelenik. Érdekességként figyelhető meg, hogy bár a vállalatok többségében fizikai munkát végző dolgozókat alkalmaznak (46,4% fizikai munkát végez) a veszélyes munkaeszközök, és a munkakörnyezetből adódó egyéb veszélyeztető tényezők még így is viszonylag alacsonyabb értékelést kaptak, mint a stressz, vagy az ülőmunka.



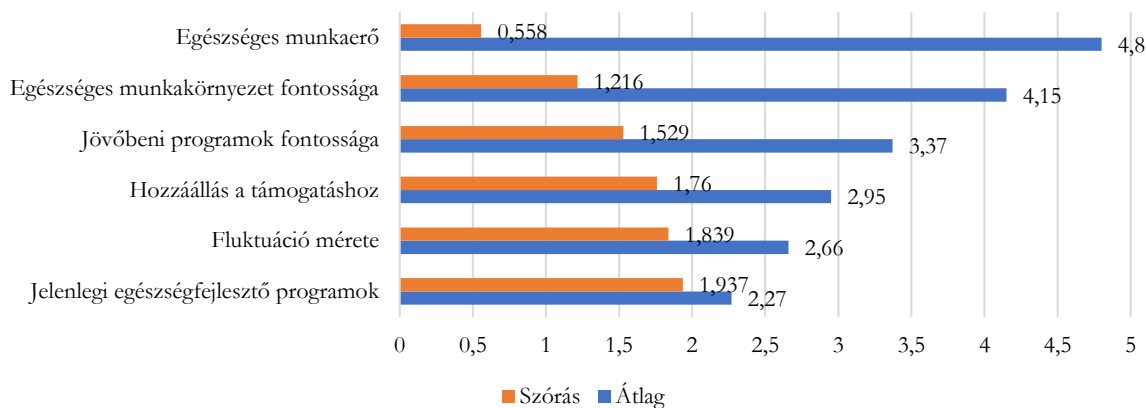
2. ábra. A vállalatok megoszlása működés ideje és szervezeti forma szerint

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Annak érdekében, hogy a vállalatok egészséges életmódhoz való hozzáállását, vizsgáljuk Likert-skála formában fogalmaztunk meg 13 db állítást, melyet 0-tól 5-ig értékelhettek a kitöltők, ahol 0 Egyáltalán nem, 5 Teljes mértékben egyetért az állítással.

Az értékelendő állítások három nagy dimenziót fednek le:

1. Általános megállapítások a szervezetről, mint például: *jelenlegi egészségfejlesztő programok fontossága*; A vállalat *jelenlegi hozzáállása az egészségfejlesztő programokhoz*, vagy az *Egészséges munkaerő fontossága*
2. Egészségfejlesztő programok hatása a vállalatra, ahol olyan állításokat kellett értékelniük legjobb megítélésük szerint, mint például: *az egészségfejlesztő programok hatása a munkavállalók véleményére*; a *lojalításra*; vagy éppen a *fluktuációra*;
3. Sportspecifikus állítások: mint a *sportolás fontossága*; *sportolási lehetőség támogatása*; vagy a *sportolás és egészségfejlesztés integrálása a CSR-ba*.

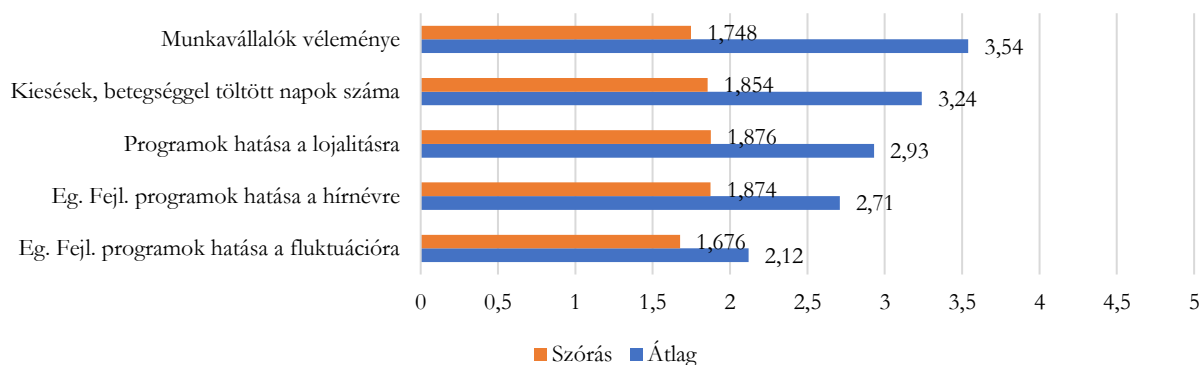


3. ábra. A vállalatok megoszlása működés ideje és szervezeti forma szerint

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A 3. ábra eredményeiből láthatóvá válik, hogy amíg az egészséges munkaerő (átlag: 4,8; szórás: 0,558), és munkakörnyezet (átlag:4,15; szórás. 1,216) igen magas prioritásként jelenik meg a vállalatoknál, addig a jelenlegi egészségfejlesztő programok és a vállalat hozzáállása a támogatáshoz alacsonyabb átlagértéket mutat.

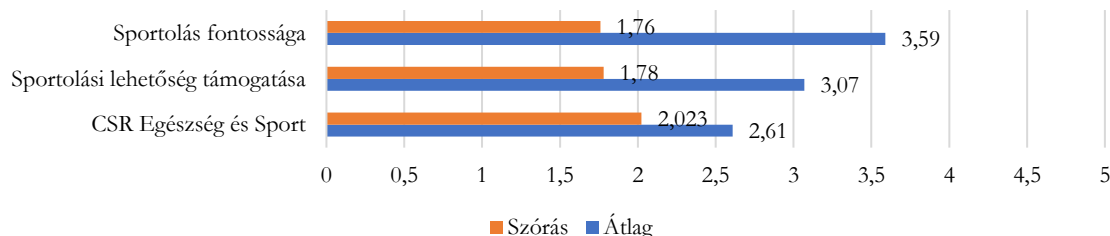
Azonban pozitívumként figyelhető meg, hogy az egészségtudatos vállalatvezetés, mely a munkaerővel és az alkalmazottak munkavégzésének körülményeivel kapcsolatban egyaránt jelen van egy viszonylag magas motivációval párosul, hiszen a vezetők átlagosan a 3. legfontosabb megállapításként értékelték a jövőbeni egészségfejlesztő programok fontosságát. A cégek azonban jelenleg igen alacsony átlaggal értékelték a jelenlegi egészségfejlesztő programok, azaz sok cég nem rendelkezik ezzel a felmérés időpontjában.



4. ábra. A vállalatok megoszlása működés ideje és szervezeti forma szerint

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A kitöltők véleménye szerint a munkahelyi egészségfejlesztő programok leginkább a munkavállalók véleményére vannak hatással (átlag: 3,54; szórás: 1,748), azaz, ha egy vállalt a munkavállalói számára ilyen programot biztosít, az pozitívan befolyásolhatja a munkatársak cégről alkotott véleményét, pozitív hozzáállást eredményezve a munkához. A válaszadók úgy gondolták, hogy az egészségfejlesztő programok ezen felül leginkább a betegséggel töltött napok számát befolyásolják (átlag: 3,24; szórás: 1,854), hiszen ezek a programelemek segítenek az egészség megőrzésében és a betegségekkel szembeni prevenciót támogatják. A válaszadók szerint a munkavállalók lojalitását a cég irányába kevésbé befolyásolja, hiszen a munkahellyel való elégedettség növeli a lojalitást, és az elégedettséget több dimenzió is befolyásolja (bérezés, elismerés, munkakörnyezet, légkör, stb.) A cég hírnevére vagy a munkavállalók fluktuációjára is kevésbé van hatással az egészségfejlesztő programok megléte a válaszadók véleménye szerint.



5. ábra. A vállalatok megoszlása működés ideje és szervezeti forma szerint

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Az 5. ábra, mely a sportspecifikus állításokat összesít jól mutatja, hogy bár a vállalatot képviselő kitöltők úgy gondolják a sportolás igenis fontos, a sportolási lehetőségek támogatása, illetve az Egészségfejlesztő és Sportolást támogató programok integrálása a vállalat CSR-jába igencsak elmarad ehhez képest. Az eredmények azt az általános megfogalmazást tükrözik, hogy bár, ahogyan az a fentebbi ábrákból is kiderül a vállalatok egészségtudatossága megfigyelhető, azonban ezen a téren való támogatás nem jelenik meg prioritásként a vállalatok életében, és bár saját bevallásuk szerint az egészségfejlesztő programok jótékony hatással vannak a betegséggel töltött napok számára a munkáltatók még mindig úgy gondolják nem az ő felelősségük a munkavállalók egészséges életmódra való ösztönzése, ennek egyéni célként kell megjelennie minden munkavállaló számára.

Munkavállalói szegmens

A kérdőívünkre összesen 150 kitöltés érkezett mind papír, mind pedig online Google kérdőív formájában, amelyből az adattisztítás után 133 értékelhető kitöltés került feldolgozásra. A kiértékelést követően a munkavállalói szegmens vizsgálatát adó mintáról a következő szociodemográfiai képet kaptuk. Nemi megoszlás tekintetében a 133 kitöltő közül 53,4% (71 fő) női, 46,6% (62 fő) férfi válaszadónk volt. Ahogyan arra kutatásunk fő témája is utal, célközönségünk a munka-vállalói réteg volt, így nem meglepő, hogy a kitöltők átlagéletkora 33,3 év (szórás 10,4). A legfiatalabb kitöltő 20 évesnek, a legidősebb 61 évesnek vallotta magát. Ami pedig a legmagasabb iskolai végzettséget illeti, 59,8%-nál (79 főnél) középiskolai (gimnázium, szakközépiskola, szakmunkás); 20,3% (27 fő) rendelkezik egyetemi 19,5% (26 fő) főiskolai végzettséggel, emellett egy ember (0,8%) nyilatkozott úgy, hogy legmagasabb iskolai végzettsége általános iskola elvégzése.

Egyik legfontosabb kérdésünk a válaszadók munkájának jellegére irányult.

3. táblázat. A kitöltők munkájának jellege

Munka jellege	Gyakoriság (fő)	Százalék (%)
Fizikai munka	20	15
Szellemi munka	83	62,4
Míndkettő	30	22,6
Összesen	133	100

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ahogyan a 3. táblázat is mutatja, a kitöltők nagy százaléka (62,4%) szellemi munkát végző munkavállaló, míg a válaszadók csupán 15% végez tisztán fizikai munkát, valamilyen intenzitással. Ez azt jelenti, hogy a célcsoportunk nagyobb része munkaórái nagy részét kevés, illetve minimális fizikai aktivitással tölti. Az, hogy a válaszadók nagy százaléka nyilatkozott úgy, hogy szellemi munkát végez előnyös eredmény, hiszen a minta a munkahelyi egészségfejlesztő, azon belül is fizikai aktivitásra ösztönző programok hatékony mérését teszi lehetővé olyan kitöltők körében, akik munkájuknak köszönhetően alapvetően ülő életmódot folytatnak.

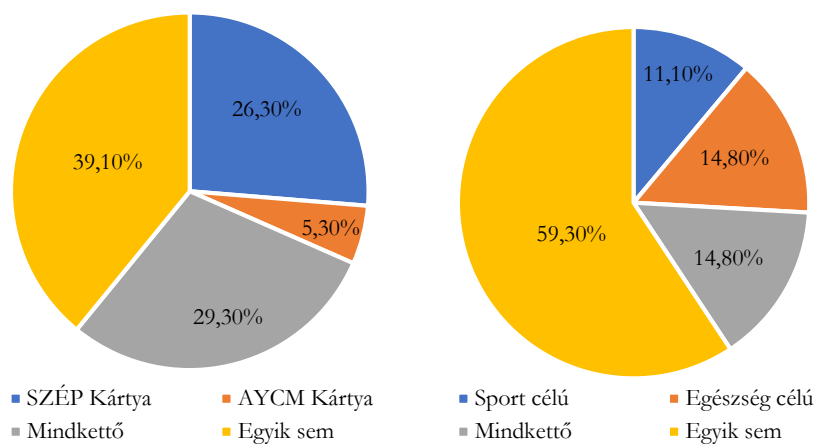
A munkavállalói szegmens vizsgálatánál két sportolásra és ezzel együtt egészséges életmódra való béren kívüli juttatásként adható ösztönzőt vizsgáltunk, melyek a Széchenyi Pihenő Kártya és az All You Can Move SportPass voltak.

A SZÉP Kártya esetében egy három alszámlát tartalmazó kártyaformátumú, univerzális, elektronikus utalványról beszélhetünk, amelyet a munkavállaló munkáltatójától kaphat béren kívüli jut-

tatásként, a cafeteria keretein belül. Az alszámlákat különböző pénzüsszeg keretéig lehet felhasználni belföldi szálláshelyekre, utazásokra és üdülésekre (szálláshely-szolgáltatási alszámla: 225.000 Ft); melegétkezésre, éttermekben, büfékben (melegétel alszámla: 150.000 Ft); kulturális és szórakoztató intézményekben, sportcélú és egészségcélú szolgáltatásokra (rekreációs alszámla: 75.000 Ft).

Az All You Can Move SportPass (AYCM) egy az ország több száz pontján elfogadott multifunkcionális sportbérlet, munkáltatói vagy co-finanszírozási opcióval béren kívüli juttatásként; teljes munkáltatói finanszírozással cafetériába illesztve; vagy a munkáltató által elfogadott munkavállalói finanszírozással. Az AYCM jellemzője, hogy a megváltott csomagméret függvényében (XS; S; M; L; XL; XXL) növekszik az elfogadóhelyek száma így munkáltató támogatásával elfogadóhelyek sokaságához férhet hozzá az alkalmazott, többek közt uszodák, jógastúdiók, fitnesztermek stb.

A kitöltőket arról kérdeztük, hogy rendelkeznek-e az általunk vizsgált kártyák (AYCM sportkártya, illetve Széchenyi kártya) valamelyikével. Azon válaszadók között pedig, akik úgy nyilatkoztak, hogy rendelkeznek SZÉP Kártyával megkérdeztük költenek e ebből sport, illetve egészségcélú szolgáltatásokra.



6. ábra. Kártya tulajdonlás, illetve Szép Kártya költés profil

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ahogy az 6. ábra is mutatja, a 133 kitöltő több, mint fele (60,9%) rendelkezik az említett kártyák valamelyikével, vagy éppen mindkettővel. Abból a 81 főből, aki rendelkezik Szép Kártyával a kitöltők egy harmada költ sportcélú- egészségcélú, illetve mindkét féle szolgáltatásokra. Ez az alacsony arány nem meglepő, hiszen a Szabadidő alszámla, mely ezen szolgáltatásokra használható fel rendelkezik a legkisebb keretösszeggel, emellett másik két alszámla, mely utazásokra, szálláshelyekre, illetve melegétkezésre és egyéb vendéglátó szolgáltatásokra használható fel népszerűbb opcióknak számít a kártyát használók körében. Emellett fontos megemlíteni, hogy a juttatás zsebek közötti felosztását a munkáltató is eldöntheti, így olykor a munkavállaló korlátozva van a kártya felhasználásával kapcsolatban.

Annak érdekében, hogy átfogóbb képet kapjunk a munkavállalók sportolási szokásairól, különösen munkájuk jellegének függvényében Pearson féle Khí-négyzet próbát végeztünk.

Végez-e valamilyen sporttevékenységet? * Az Ön foglalkozásának a jellege?
Crosstabulation

			Az Ön foglalkozásának a jellege?			Total
			Fizikai	Szellemi	Mindkettő	
Végez-e valamilyen sporttevékenységet?	Igen	Count	15	78	25	118
		% within Az Ön foglalkozásának a jellege?	75,0%	94,0%	83,3%	88,7%
	Nem	Count	5	5	5	15
		% within Az Ön foglalkozásának a jellege?	25,0%	6,0%	16,7%	11,3%
Total	Count	20	83	30	133	
	% within Az Ön foglalkozásának a jellege?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Pearson Khí-négyzet: 0,031; Valószínűségi arány: 0,041; Value 6,924^a; df=2

7. ábra. A kitöltők munkájának jellege és sportolási szokásaiknak összefüggés vizsgálata

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Arra a kérdésre, hogy „Végez-e valamilyen sporttevékenységet?” a fizikai munkát végző kitöltők 75%-a válaszolt „igen”, a vegyes munkavállalók 83,3%-a, míg a szellemi munkát végző válaszadók 94% válaszolt „Igen”. Mind a Pearson féle Khí-négyzet próba 0,031 szintje, illetve a valószínűségi arány 0,041 szintje sem haladja meg a 0,05 küszöbértéket. Megállapítható, hogy a munkavállalók munkájának jellege és sportolási szokása között szignifikáns összefüggés van.

Eredményeink korábbi kutatások következtetéseivel esnek egybe, hiszen azon munkavállalók, akik a munkanapjaik során nagyrészt ülőmunkát végeznek szignifikánsan magasabb, mint azoknak, akik fizikai munkát végeznek. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a szellemi munkát végzők tudatosan keresik a rekreációs sportolási lehetőségeket, melyekkel kompenzálhatják a mozgáshiányos életmódból fakadó inaktivitást (Molnár, 2020). És bár a fizikai munkát végző válaszadók alacsonyabb mértékű sporttevékenységi szokást mutatnak a szellemi munkát végzőkhöz képest, még így is igen magas arányban sportolnak, amely azt mutatja, hogy bár munkájuk során aktívabbak, ez a fajta mozgás nem helyettesíti a sport jótékony hatását a lakosság egészségére nézve.

Ezen felül fontos megemlítenünk, hogy mindkét réteg, de különösen a szellemi munkások magas sportolási tevékenységre való igénye, a munkáltatók által biztosított ösztönzőkkel még növelhető. Annak érdekében, hogy a sportkártyák hatását a munkavállaló egészséges életmódra való ösztönzésében megvizsgáljuk, a sportkártyával rendelkező válaszadók között (N=81) kétmintás T-próbával elemeztük a kártyahasználat előtti és a kártyahasználattal történő sportolási intenzitást.

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Milyen gyakran végzett sporttevékenységet a Kártya használata előtt?	2,06	81	1,218	,135
	Milyen gyakran végez sporttevékenységet a Kártya felhasználásával?	3,26	81	1,506	,167

8. ábra. A kitöltők munkájának jellege és sportolási szokásaiknak összefüggés vizsgálata

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Az eredmények azt mutatják (8. ábra), hogy amíg a kártya használat előtt a kitöltők átlagosan heti 2,06 alkalommal végeztek sporttevékenységet (szórás: 1,22), addig kártya használatával ez heti 3,26 alkalomra emelkedett (szórás: 1,5). Az eredmények ezáltal igazolták, hogy a munkavállalók a kártyahasználattal szignifikánsan többet sportoltak, mint kártya használata előtt ($t(80)=-7,09$, $p=0,000$).

Azok körében, akik úgy nyilatkoztak, hogy nem rendelkeznek egyik kártyával sem ($N=52$) kíváncsiak voltunk, ha lehetőség adódna arra, hogy a munkáltató oldaláról sportolási lehetőségre irányuló támogatás érkezne, béren kívüli juttatás formájában, hajlandók lennének ezeket igénybe venni és kihasználni.

Ennek érdekében egy egytől ötig terjedő Likert-skálán kértük meg őket értékeljék „Többet sportolna-e, ha rendelkezne ilyen kártyával?”. Ahol 1-es az egyáltalán nem értek egyet az állítással, az 5-ös pedig a teljes mértékű egyetértést jelentette.

4. táblázat. Sportolási hajlandóság az ösztönzők (sportkártyák) tekintetében

	Gyakoriság (fő)	Százalék (%)
Egyáltalán nem értek egyet	7	13,5
Kismértékben egyetértek	2	3,8
Egyetértek	21	40,4
Nagymértékben egyetértek	12	23,1
Teljes mértékben egyetértek	10	19,2
Összesen	52	100

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ahogy az a 4. táblázat eredményéből látszódik az 52 kártyával nem rendelkező válaszadóból csupán 7 fő (13,5%) mutatott teljesen indifferens hozzáállást a sportolást ösztönző kártyákkal kapcsolatban, 86,5% azonban hajlandóságot mutatott valamilyen intenzitással arra, hogy többet sportolna egy ilyen lehetőség keretében.

A kétmintás T-próba pozitív eredményei, illetve a kártyával nem rendelkező kitöltők magas hajlandósági aránya is azt mutatja, hogy ezen sportolási tevékenységet ösztönző intézkedésekre egyrészt igény van a munkavállalók körében, másrészt azok körében, akik rendelkeznek vele pozitív hatás figyelhető meg.

A sportkártyák iránti pozitív hozzáállás (mind kártyával rendelkezők és nem rendelkezők körében) kiértékelése után, illetve a munkáltatói szegmens vizsgálata után, melyből kiderült, hogy a vállalatok szerint az egészségfejlesztő programok leginkább a munkavállalók véleményére vannak hatással megkérdeztük a válaszadókat, ezen juttatások hogyan változtatják meg a hozzáállásukat a munkáltatóik iránt.

5. táblázat. Kártya hatása a munkáltatóval való hozzáállással kapcsolatban

Hatás	Átlag	Szórás
Pozitívan befolyásolja	4,23	1,2
Negatívan befolyásolja	1,33	1,12

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Pozitív képet (1. kérdés) fest-e ez a fajta támogatás a munkáltatóról, vagy negatívát (2. kérdés). A kérdéskör vizsgálatára azért került sor két kérdés keretében, hogy elkerüljük azt, hogy esetleg „helyes” választ sugallnánk a kitöltők felé. Mindkét kérdésnél egy egytől ötig terjedő Likert-skálán kértük meg őket az értékelésre, ahol 1-es az egyáltalán nem értek egyet az állítással, az 5-ös pedig a

tejes mértékű egyetértést jelentette. Az átfogó kép 4,23-as átlagértékkel (szórás: 1,2) pozitívnak bizonyult. A kitöltők úgy nyilatkoztak pozitívabb képet fest munkáltatójukról ez a fajta társadalmi felelősségvállalás, mint negatívát (átlag: 1,33; szórás: 1,12).

Következtetések

Kutatásunkban a béren kívüli juttatások, azon belül pedig az sportkártyák hatását vizsgáltuk a munkavállalók egészséges életmódra való ösztönzésében. Annak érdekében, hogy minél átfogóbb képet kapjunk ezeknek az ösztönzőknek a hatásáról mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói szegmens oldaláról vizsgáldtunk. A primer kutatásunk adatbázisát a kérdőíves adatok adták, az operatív munkát pedig IBM SPSS statisztikai adatelemző programmal végeztük el.

A munkáltatói szegmens vizsgálatából kiderült, hogy bár érezhető az egészségtudatosság a vállalat oldaláról (függetlenül a vállalat méretétől, szervezeti formájától és attól milyen régóta működnek), a jelenlegi egészségfejlesztő programok és a vállalatok kötelezettségvállalása igen alacsony. Az általános elfogadás, mely szerint az egészséges életmód az egyén felelőssége továbbra is fennáll. A munkáltatók saját bevallása szerint is magas stresszkitettséggel jellemzi alkalmazottaikat, emellett az ülőmunka, mint negatív tényező is markánsan megjelenik a veszélyeztetett tényezők között. Némi pozitívumként értékelhető, hogy az általános elfogadással együtt, mely szerint az egészséges munkaerő, a munkakörnyezet és a sportolás mind magas prioritásként jelenik meg a vizsgált vállalatok életében a jövőbeni egészségfejlesztő programok nagyobb odafigyelést kapnak a kitöltők körében.

A munkavállalói szegmens vizsgálatának eredményei megmutatták, hogy a szellemi munkát végzők körében nagyobb az igény a munkaidőn kívüli sportolási tevékenységekre. A szellemi dolgozók igénylik a rekreációs sportolási lehetőségeket, mellyel kompenzálni tudják a munkájukból adódó ülő életmód okozta fizikai inaktivitást.

Annak érdekében, hogy megtudjuk van-e tényleges hatása a vizsgált ösztönzőknek a sportolási tevékenységek növelésére páros t-próbát végeztünk, melyben azt vizsgáltuk, hogy a kitöltők kártya használat előtt mennyit sportoltak és a kártya használatával ez mennyiben változott. Az eredmények szignifikáns összefüggést mutattak a kártyahasználat és a sportolás gyakorisága között. Még a kártya használat előtt a kitöltők átlagosan heti 2,06 alkalommal végeztek sporttevékenységet (szórás: 1,22), addig kártya használatával ez heti 3,26 alkalomra emelkedett (szórás: 1,5). Az eredmények ezáltal igazolták, hogy a munkavállalók a kártyahasználattal szignifikánsan többet sportoltak, mint kártya használata előtt ($t(80)=-7,09$, $p=0,000$).

Azok körében, pedig, akik nem rendelkeznek egyik fajta ösztönzővel sem, megkérdeztük, amennyiben lenne ilyen kezdeményezés a munkáltató oldaláról többet sportolnának-e. A válaszadók csupán 13,5% mutatott teljesen indifferens hozzáállást a sportolást ösztönző kártyákkal kapcsolatban, 86,5% azonban hajlandóságot mutatott valamilyen intenzitással arra, hogy többet sportolna, ha ilyen lehetőség adódna.

A kétmintás T-próba pozitív eredményei, illetve a kártyával nem rendelkező kitöltők magas hajlandósági aránya is azt mutatja, hogy ezen sportolási tevékenységet ösztönző intézkedésekre egyrészt igény van a munkavállalók körében, másrészt azok körében, akik rendelkeznek vele pozitív hatás figyelhető meg.

A munkáltatói szegmens eredményére reflektálva, melyben kiderült, hogy a munkáltatók szerint az egészségfejlesztő programoknak leginkább a munkavállalók véleményére van hatása, megnéztük hogyan változtatná meg a munkáltatóhoz való hozzáállását az alkalmazottnak, ha ilyen béren kívüli

juttatásban részesülne. Szintén 5 fokozatú Likert-skálán mértük (melyen az 1 az egyáltalán nem ért egyet, 5 pedig a teljes mértékben egyetért az állítással értéket jelentette), egy pozitív és egy negatív állítás keretében, annak érdekében, hogy elkerüljük azt, hogy helyes választ sugallnánk a kitöltőknek. Az átfogó kép 4,23-as átlagértékkel (szórás: 1,2) pozitívnak bizonyult. A kitöltők úgy nyilatkoztak pozitívabb képet fest munkáltatójukról ez a fajta társadalmi felelősségvállalás, mint negatívát (átlag: 1,33; szórás: 1,12).

Összességében elmondhatjuk, hogy mind munkáltatói, mind munkavállalói rétegben egészségtudatos hozzáállásról beszélhetünk. A munkavállalók vizsgálatából kiderült, hogy tudatosan keresik a munkájuk jellegének kompenzálására a sportolási lehetőségeket, igény van az ilyen béren kívüli juttatásokra mind a kártyával rendelkezők és a nem rendelkezők körében. A kártyás kitöltők használják is ezt a fajta ösztönzőt, a kártyával nem rendelkezők kitöltők pedig magas hajlandóságot mutatnak ezek használatára.

A munkáltatókban él a kép, miszerint az egészséges munkaerő fontos tényező, azonban azt is fel kell ismerniük, hogy ez nem csak egyén szintjén meglévő feladat. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásával a sport és az egészséges életmódra való ösztönzésével nem csak ezen egészséges munkaerő létrejöttét segíthetik elő, de saját hasznokra is szert tehetnek, hiszen az egészséges dolgozóval olyan pozitív externáliákat érhetnek el, mint a hatékonyság és termelékenység növelése, vagy éppen a betegséggel töltött napok száma, ezért az egészséges életmódra való ösztönzés mindenképpen megtérülő befektetésnek bizonyul.

Köszönetnyilvánítás

A publikáció elkészítését az EFOP-3.6.1-16-2016-00022 számú Debrecen Venture Catapult Program. c. projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

Hivatkozott források

- [1.] Aldana S. G. – Merrill R. M. – Price K. – Hardy A. – Hager R. (2005): Financial impact of a comprehensive multisite workplace health promotion program. *Preventive medicine*, 40(2), 131-137. DOI: [10.1016/j.ypmed.2004.05.008](https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2004.05.008)
- [2.] Apor P. (2012): Testedzéssel a megbetegedések ellen. *Magyar Tudomány*, 173(12), 1470-1477.
- [3.] Baicker K. - Cutler D. – Song Z. (2010): Workplace wellness programs can generate savings. *Health affairs*, 29(2.) 304-311.
- [4.] Bakos I. M. (2016): Részeredmények az egészségi állapot és a munkateljesítmény kölcsönhatásait vizsgáló kismintás online kérdőíves felmérésből. *Taylor*, 8(4), 155-163.
- [5.] Beamish L. A. – Osornio-Vargas A. R. – Wine E. (2011): Air pollution: An environmental factor contributing to intestinal disease. *Journal of Crohn's and Colitis*, 5(4), 279-286. DOI: [10.1016/j.crohns.2011.02.017](https://doi.org/10.1016/j.crohns.2011.02.017)
- [6.] Calnan M. – Wainwright D. – Forsythe M. – Wall B. - Almond S. (2001): Mental health and stress in the workplace: the case of general practice in the UK. *Social science & medicine*, 52(4), 499-507. DOI: [10.1016/s0277-9536\(00\)00155-6](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00155-6)

- [7.] Dávid, L. – Tóth, G. – Bujdosó, Z. – Hernecky, A. (2007): A turizmus és a regionális versenyképesség kapcsolatának mutatói a Mátravidék példáján keresztül. *Észak-magyarországi stratégiai füzetek*, 4(1), 3-20.
- [8.] Fodor I. (1996): A környezet és egészség összefüggése a Dél-dunántúli régióban. In: Salánki J. (szerk.): *A környezetszennyező anyagok biológiai és egészségügyi hatásai*. Veszprém: MTA Veszprémi Területi Bizottsága, pp. 13–26.
- [9.] Hartfiel N. – Havenhand J. – Khalsa S. B. – Clarke G. – Krayner A. (2011): The effectiveness of yoga for the improvement of well-being and resilience to stress in the workplace. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 31(1), 70-76. DOI: [10.5271/sjweh.3031](https://doi.org/10.5271/sjweh.3031)
- [10.] Hidvégi P. – Bíró M. – Müller A. – Váczai P. (2017): Testnevelési program a munkahelyi egészségfejlesztésben. *Acta Academiae Paedagogicae Agriensis Nova Series: Sectio Sport.* 44, 115–138.
- [11.] János S. – Péter S. – Mária S. – Árpád N. – István K. – István E. (2003): Környezeti eredetű daganatos megbetegedések területi halmozódásainak vizsgálata. *Magyar Onkológia*, 47(2), 177–183.
- [12.] Kecklund G. – Axelsson J. (2016): Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ* (online) 355:i5210. DOI: [10.1136/bmj.i5210](https://doi.org/10.1136/bmj.i5210)
- [13.] Kortum E. – Leka S. – Cox T. (2011): Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries. *Journal of occupational health*, 53(2), 144–155.
- [14.] Lambert V. A. – Lambert C. E. – Yamase H. (2003): Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 181-184. DOI: [10.1046/j.1442-2018.2003.00150.x](https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.2003.00150.x)
- [15.] Malota E. – Gyulavári T. – Bogároni E. (2019): „Az vagy, amit megeszel”-a hazai fogyasztók egészséges táplálkozással kapcsolatos percepciói és attitűdjei. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 50(1), 80–88. DOI: [10.14267/veztud.2019.01.08](https://doi.org/10.14267/veztud.2019.01.08)
- [16.] Molnár A (2020): Munkavállalók egészsége a fizikai aktivitás tükrében. In: Balogh L. (szerk.) *Trendek a versenysport és a szabadidősport területéről*. Debrecen: Magyarország: Debreceni Egyetem Sporttudományi Koordinációs Intézet, pp. 174–183.
- [17.] Nábrádi Zs. (2020): Egészségvédő élelmiszervásárlás és-fogyasztás kapcsolata a fizikai aktivitással. *Gazdálkodástudományi közlemények*, 8(1), 51–59.
- [18.] Netjogtár (2020): 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról. Letöltés dátuma: 2020. május 25. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400034.tv>
- [19.] Nyitrai-Garaj E. (2015): Versenyképesség és egészségnyereség. A munkahelyi egészségfejlesztés értéknövelő alternatív megoldásai. *Hadtudomány*, 25, 41–47.
- [20.] Panyor Á. (2019): A táplálkozás és a civilizációs betegségek kapcsolata. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 14(2), 99–107. DOI: [10.14232/jtgf.2019.2.99-107](https://doi.org/10.14232/jtgf.2019.2.99-107)
- [21.] Pavlik G. (2015): A rendszeres fizikai aktivitás szerepe betegségek megelőzésében, az egészség megőrzésében. *A magyar higiénikusok társasága*, 59(2), 11–26.
- [22.] Pikó B. (2005): *Ifjúság, káros szenvedélyek és egészség a modern társadalomban*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- [23.] Radak Z. – Kumagai S. – Taylor A. W. – Naito H. - Goto S. (2007): Effects of exercise on brain function: role of free radicals. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 32(5), 942–946. DOI: [10.1139/h07-081](https://doi.org/10.1139/h07-081)

- [24.] Schaufeli W. B. - Taris T. W. (2014): A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In: *Bridging occupational, organizational and public health*, pp. 43–68. DOI: [10.1007/978-94-007-5640-3_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- [25.] Simon I. Á. – Simonné Kajtár G. – Herpainé Lakó J. – Müller A. (2018): A fizikai aktivitás és a mentális egészség jelentősége a 60 év fölötti korosztály életében. *Képzés és gyakorlat: Training and practice*, 16(1), 25–36.
- [26.] Szakály Z. – Berke S. – Biacs P. – Szakály S. – Széles G. – Szente V. – Szigeti O. (2010): Funkcionális élelmiszerek piaci helyzetének vizsgálata. OTKA Kutatási Jelentések/ OTKA Research Reports.
- [27.] Szakály Z. – Szigeti O. – Szente V. (2008): Fogyasztói attitűdök táplálkozási előnyökkel kapcsolatban. *Bulletin of the Szent Istvan University*, 2008 Special Issue 187–198.
- [28.] Wang J. F. - Hu Y. (2012): Environmental health risk detection with GeogDetector. *Environmental Modelling & Software*, 33, 114–115. DOI: [10.1016/j.envsoft.2012.01.015](https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2012.01.015)

Szerzők

Molnár Anikó

ORCID [0000-0001-6224-6290](https://orcid.org/0000-0001-6224-6290)

Sportközgazdász Msc

Debreceni Egyetem

Sportgazdasági- és Menedzsment Intézet

miller.e.annie@gmail.com

Dr. Müller Anetta

ORCID [0000-0002-9164-8050](https://orcid.org/0000-0002-9164-8050)

egyetemi docens

Debreceni Egyetem

Sportgazdasági- és Menedzsment Intézet

muller.anetta@econ.inuddeb.hu