

## **EGÉSZSÉGMEGŐRZÉS A MUNKÁLTATÓ SZEMSZÖGÉBŐL**

Koroknay Zsuzsa – Bácsné Bába Éva

**Absztrakt:** A sportot számos szempontból vizsgálták már. Bizonyított, hogy a sportnak mára már nemcsak társadalomra gyakorolt hatása van, hanem komoly gazdasági vonatkozásai is. Az inaktivitás gazdasági terhet jelent nemcsak az egyénre, hanem akár a munkahelyére, akár a nemzetgazdaságra is. Mindezt lehet fontos a vállalkozások számára, hogy munkavállalóik egészségesek legyenek és fizikailag aktív életet éljenek. Kutatásunk során szekunder és primer elemzést is végrehajtottunk, utóbbi esetében 132 szervezet került bevonásra. A szervezetek képviselőinek a szervezetre vonatkozó kérdésekre (pl. szervezet tevékenysége, munkavégzés jellege), valamint egészségmegőrzést és – fejlesztést felmérő kérdésekre kellett választ adniuk. Az elsődleges eredmények azt mutatják, hogy a szervezetek számos olyan veszéllyel néznek szembe, amelyek mozgással akár kivédhetők lennének, azonban ezt még sem építik be a kezdeményezéseikbe és intézkedéseikbe, egészségmegőrzési szempontból inkább a munkavédelmet tartják szem előtt (rugalmas munkaidő, védőeszközök beszerzése, szűrővizsgálatok támogatása).

**Abstract:** The sport has already been examined from many points of view. It proved that sport now has not only an impact on society, but also serious economic implications. Inactivity is an economic burden not only on the individual, but also on her/his workplace and the national economy. This is why it can be important for businesses that their employees are healthy and lead a physically active life. During our research, we performed both secondary and primary analysis, in the case of the latter, 132 organizations were involved. The representatives of the organizations had to answer questions about the organization (e.g. activities of the organization, nature of work), as well as questions assessing health preservation and development. The primary results show that the organizations are facing many dangers that could be prevented by movement, but they do not yet incorporate this into their initiatives and measures.

**Kulcsszavak:** munkahelyi egészségmegőrzés, mozgás pozitív hatásai, egészségfejlesztés

**Keywords:** health preservation, positive effects of exercise, health promotion

### **1. Bevezetés**

A szabadidő növekedésével a sport egyre nagyobb figyelmet kap és mára már nemcsak az egyénre gyakorol pozitív hatást, hanem különböző gazdasági szereplőkre is. A sport gazdasági jelentőségét számos szakíró kiemelte, (Barros et al., 2003; Ács, 2015; András, 2003). Ehhez kapcsolódva a legtöbb vizsgálat a sport passzív fogyasztásával, sportszolgáltatások keresletének, kínálatának elemzésével foglalkozik (Bácsné Bába et al., 2018; Bácsné Bába et al., 2019; Balogh–Bácsné Bába, 2020;). Az aktív sportfogyasztás gazdasági jelentőségével kapcsolatban Ácsnak és munkatársainak (2011, 2013, 2020) kell kiemelni vizsgálatait, akik hazai viszonylatban az inaktivitás gazdasági terheit vizsgálták meg és bizonyították, hogy nemzetgazdasági terhet jelent az ország számára, ha az emberek nem mozognak vagy nem élnek fizikailag aktív életet. Mindez igaz egy-egy gazdasági szereplő esetében is, hiszen a munkából kiesett személy személyes bevételi csökkenek, a betegséghez kapcsolódóan költségei keletkeznek, akárcsak munkáltatójának, akinek pótolnia kell a hiányzó munkavállalóját, azaz a munkafolyamatból elvonásra kerül egy szervezeti erőforrás, ami hatékonysági és termelékenységi problémákhoz vezethet (Szabó,

2011). Ezt felismerve jelent meg, és fejlődik egyre inkább a szervezetek, a vállalkozások társadalmi felelősségvállalási (CSR) tevékenysége a sporthoz kapcsolódóan. A szervezeten belül ezen túlmenően egészségfejlesztési és elégedettséget javító intézkedéseket is bevezetnek, melyek a motiváltságot, a jólétet (Szántó et al., 2016) növelik a munkavállalók körében (Bácsné, 2018; Molnár–Müller, 2021). Mindez nemcsak egészségesebb, hatékonyabb és termelékenyebb munkaerőt eredményez, hanem gazdasági terheket is megtakaríthat a munkáltató (Baicker et al., 2010; Szabó, 2011; Nyitrai Garaj, 2015).

Hidvégi és Bíró (2015) írásában több egészségfejlesztés definíciót is összegyűjtött, melyek közül az Ottawai Chartaban (WHO, 1986) található szerint ez egy folyamat, ami módot ad az egyéneknek és csoportoknak az egészség fokozott kézbe tartására és tökéletesítésére. Mindez nemcsak a fizikai állapotra terjed ki, hanem a szellemi és szociális jólétre is, és ezek harmóniáját szükséges megteremteni. Magát az egészséget külső és belső tényezők befolyásolják, melyek közül belső tényező az egyén életmódja, az egyén biológiai adottságai és az egyént érintő környezeti hatások, míg külső tényező a természeti és társadalmi környezet (Hidvégi–Bíró, 2015).

Az egészségfejlesztés színterei közül a munkahelyi színtér kerül kiemelésre és ismertetésre jelen tanulmányban. A munkahelyi egészségfejlesztés kiemelten fontos terület; fő feladata, hogy megakadályozza és megelőzze az esetleges munkával kapcsolatos betegségeket és sérüléseket, valamint elősegítse, és fenntartsa a munkavállalók megfelelő egészségi állapotát (Hidvégi–Bíró, 2015; Szolnoki–Berényi, 2016). A sport emiatt is kiváló eszköz, hiszen élettani, pszichológiai, szociológiai és pedagógia hatása egyszerre tud érvényesülni (Honfi et al., 2009), Molnár és Müller (2021) kutatásában arra a következtetésre jutott, hogy az általuk vizsgált vállalatok fontos tényezőnek tartják az egészséges munkaerőt, munkakörnyezetet és a sportolást, azonban ezt a munkavállaló egyéni feladatának tekintik és szervezeti szinten az egészségtudatossághoz nem kapcsolódik vállalati felelősségvállalás.

## 2. Anyag és módszer

Kutatásunkban primer és szekunder elemzést is végeztünk. A hazai releváns források áttekintése mellett kérdőíves megkérdezést hajtottunk végre. Primer kutatás során kvantitatív és kvalitatív adatokat egyaránt gyűjtöttünk. A megkérdezés alanyai különféle szervezetek vezetői voltak, melyeknek egészségfejlesztéssel kapcsolatos kérdéseket tettünk fel. A kérdőív egyrészt a szervezet tevékenységére, jellegére és méretére kérdezett rá, másrészt a szervezetnél fellelhető egészségmegőrzési lehetőségek, felmerülő veszélyek és különböző tényezők megítélése került elemzésre.

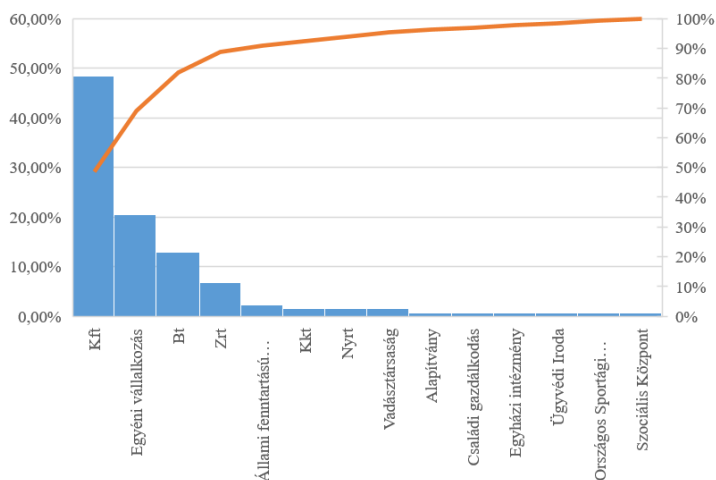
A kérdőív válaszai, kódolást követően az IBM SPSS Statistics 28 program segítségével elemeztük, többségében leíró statisztikát készítve. A kérdőívet 132 szervezet képviselője töltötte ki. Többségében tulajdonosi, ügyvezetői pozícióban lévő személyek adtak választ a kérdésekre, azonban volt köztük HR munkatárs, gazdasági vezető, területi vezető, telephely vezető, ügyviteli alkalmazott,



A szervezetek működési idejét tekintve megfigyelhető, hogy a vállalkozások legnagyobb része (31,82% 10-20 éve, míg 37,88% több, mint 20 éve) legalább 10 éve működik. Öt és tíz év közötti működési idővel a szervezetek 14,39%-a rendelkezik.

A szervezetek működési formáját tekintve (3. ábra) az látható, hogy legnagyobb százalékban korlátolt felelősségű társaságként működnek a szervezetek (48,48%). Ez a működési forma a tőkeegyesítő társaságok kedvelt formája, ugyanis kevesebb a kezdőtőke igénye a részvénytársaságokhoz képest, és korlátozott felelőssége van a tulajdonosoknak. Második legnagyobb hányadban az egyéni vállalkozási forma jelenik meg a mintában, mely a kitöltők 20,45%-át adja. Ezt követően kisebb százalékban található betéti társaság (12,88%), zártkörűen működő részvénytársaság (6,82%), míg a többi vállalkozási forma esetében csupán 1-2 szervezet vett részt a felmérésben (mint pl.: közkereseti társaság, nyrt, alapítvány, egyházi intézmény, állami fenntartású szervezet stb.).

3. ábra: Szervezeti forma megoszlása a mintában



Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

Az 1. táblázatban a vállalkozási forma szerinti megoszlás látható a működési idő függvényében. A táblázat megmutatja, hogy azok a szervezetek, amelyek legalább 10 éve működnek egyéni vállalkozásóként, betéti társaság, korlátolt felelősségű társaság és részvénytársasági formában végeznek vállalkozási tevékenységet. Továbbá az egyéni vállalkozások esetében látható, hogy minden működési időintervallumban található legalább 2-3 vállalkozás.

1. táblázat: Vállalkozási formák megoszlása a működés figyelembevételével a mintában

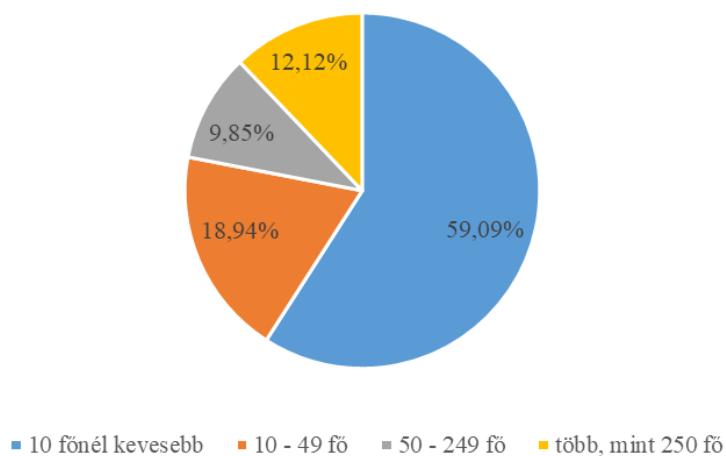
Vállalkozási forma	Szervezet működési ideje						Összesen
	kevesebb, mint 1 éve	1-3 éve	3-5 éve	5-10 éve	10-20 éve	több, mint 20 éve	
Egyéni vállalkozás	3	7	4	4	7	2	27
KKT	0	0	0	0	0	2	2
BT	0	0	2	1	10	4	17
KFT	0	2	2	12	23	25	64
ZRT	0	0	0	1	1	7	9
NYRT	0	0	0	1	0	1	2
Összesen	3	9	8	19	41	41	121

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A vállalkozások méretére vonatkozó kérdések közé tartozott a foglalkoztatotti létszám, a vállalkozás éves nettó árbevétele, valamint a vállalkozás mérlegfőösszege az elmúlt évre vonatkozóan. Mindezen információk segítségével kategorizálásra kerülnek a szervezetek: mikro-, kis-, közép- és nagyvállalkozásként.

Foglalkoztatottak létszámát a 4. ábra mutatja be. A vállalkozások 59,09%-a kevesebb, mint 10 főt alkalmaz működése során. A kisebb vállalkozásra jellemző 10 és 49 fő közötti létszám a vállalkozások 18,94%-át jellemzi, míg a több, mint 250 fő foglalkoztatotti létszám kategóriát a kitöltők 12,12%-a választotta.

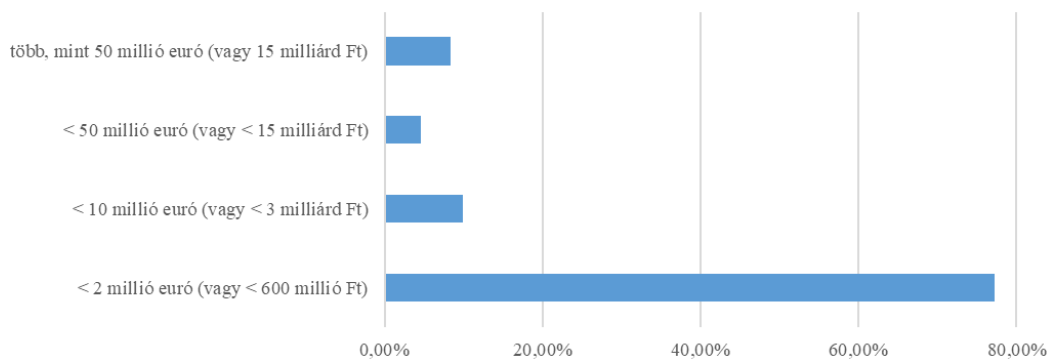
4. ábra: Foglalkoztatottak létszáma a vizsgált vállalkozásoknál



Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A szervezetek árbevétele esetében (5. ábra) egyértelműen megfigyelhető, hogy kevesebb, mint 600 millió Ft a legtöbbet választott kategória (a szervezet 77,27%-a jelölte). A második kategóriába (600 millió és 3 milliárd forint között) a szervezetek 9,85%-a, a harmadik kategóriába (3 és 15 milliárd Ft között) 4,55%, míg a negyedik kategóriába (több, mint 15 milliárd Ft) 8,33% tartozik.

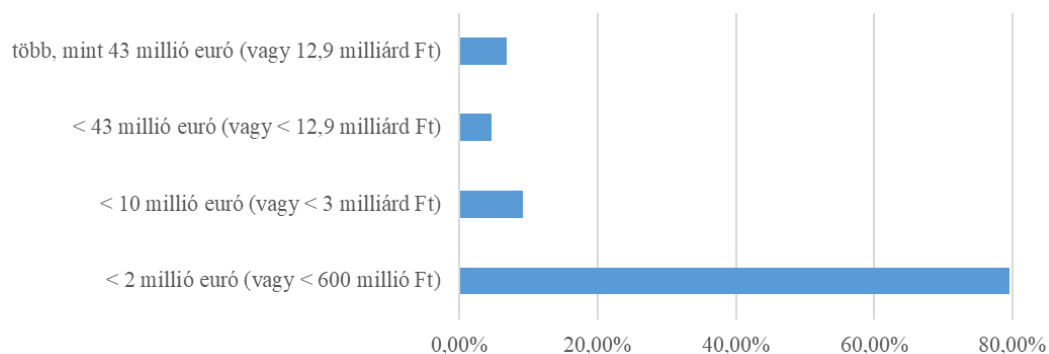
#### 5. ábra: Szervezetek árbevétel szerinti megoszlása a mintában



Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A szervezet méretének meghatározásához az utolsó kritérium a mérlegfőösszeg szerinti besorolása (6. ábra). Az árbevételhez hasonlóan a kevesebb, mint 600 millió forint kategóriában található a legtöbb vállalkozás (79,99%). A második kategóriába (600 millió és 3 milliárd forint között) a szervezetek 9,09%-a, a harmadik kategóriába (3 és 12,9 milliárd Ft között) 4,55%, míg a negyedik kategóriába (több, mint 12,9 milliárd Ft) 6,82% tartozik.

#### 6. ábra: Szervezetek mérlegfőösszeg szerinti megoszlása a mintában



Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

Az előbbi kritériumok mentén be lehet kategóriába sorolni a szervezeteket, amely kategorizálás a 2004. évi XXXIV. törvény alapján történt. Így lett az első kategória a mikrovállalkozás, melynek kevesebb, mint 10 alkalmazottja van, valamint árbevétele és mérlegfőösszege kevesebb, mint 600 millió Ft. A mintából 101 vállalkozás került ebbe a kategóriába, ami a válaszadók 76,5%-át jelenti.

Kisvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek foglalkoztatotti létszáma 10-49 fő közötti, valamint árbevétele és mérlegfőösszege 600 millió és 3 milliárd forint közé esik. A mintából 14 vállalkozás került ebbe a csoportba, ami a minta 10,6%-át jelenti (2. táblázat).

Középvállalkozás kategóriába 5 szervezet került, hiszen 50-249 fő közötti alkalmazotti létszámmal rendelkezett és árbevétele nem haladta meg a 15 milliárd forintot vagy mérlegfőösszege kevesebb, mint 12,9 milliárd Ft. Nagyvállalkozási kategóriába pedig a szervezetek 9,1%-a került, mely mindegyik kritérium tekintetében a legnagyobbat teljesítette.

2. táblázat: Vállalkozások megoszlása méret alapján a mintában

Vállalkozás mérete	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
<b>mikrovállalkozás</b>	<b>101</b>	<b>76,5%</b>	<b>76,5%</b>
<b>kisvállalkozás</b>	<b>14</b>	<b>10,6%</b>	<b>87,1%</b>
<b>középvállalkozás</b>	<b>5</b>	<b>3,8%</b>	<b>90,9%</b>
<b>nagyvállalkozás</b>	<b>12</b>	<b>9,1%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Összesen</b>	<b>132</b>	<b>100,0%</b>	

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A vállalkozások foglalkoztatottjait mutatja be a 3. táblázat aszerint, hogy milyen végzettséggel rendelkeznek és milyen a munkájuk jellege.

A vállalkozások döntő többségénél középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók dolgoznak, illetve közel azonos arányban van azon szervezetek száma (37 és 35 vállalkozás), akiknél inkább a felsőfokú végzettséggel rendelkezők vannak, és akiknél inkább szakmunkás/OKJ végzettséggel vannak foglalkoztatottak. A munka jellegére vonatkozóan elmondható, hogy a szervezetek 33,33%-nál fizikai és szellemi munkát egyaránt végeznek az ott dolgozók. A könnyű és nehéz fizikai munkát végzők aránya 24,24% és 13,64%, valamint az ülő és állómunkát végzők aránya 21,21% és 7,58% körül van. A két tényező között összefüggésvizsgálatot nem lehet végezni, ugyanis a feltételek nem teljesülnek; mindehhez további elemszám bővítésre lenne szükség. Tendencia szinten azonban megfigyelhető, hogy minél alacsonyabb a végzettség szintje, annál inkább jellemző a fizikai munka megjelenése, és minél magasabb a végzettség, annál inkább jelenik meg az ülő, illetve a szellemi munka a munkavégzés során.

3. táblázat: Munkavállalók végzettségének megoszlása a munkavégzés jellege szerint a mintában

		milyen végzettségűek a foglalkoztatottak				Összesen
		8 általános	szakmunkás/OKJ bizonyítvánnyal rendelkező	középfokú végzettségű	felsőfokú végzettségű	
munkavégzés jellemzője	Ülő-munkát végeznek	0	3	5	20	28
	Inkább könnyű fizikai munkát végeznek	4	16	10	2	32
	Inkább nehéz fizikai munkát végeznek	0	7	9	2	18
	Fizikai és szellemi munkát is végeznek	0	9	24	11	44
	Álló munkát végeznek	1	2	7	0	10
Összesen		5	37	55	35	132

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A 4. táblázat a munkavállalók munkavégzés főbb jellemzőjének és a vállalkozások méretének keresztábra vizsgálatát mutatja be. Mivel a keresztábra elemzés kritériumai nem teljesülnek, így összefüggés vizsgálat nem végezhető, azonban a megoszlási adatok is többletinformációt hordoznak magukban. A kizárólag álló munkát végző munkavállalókat foglalkoztató szervezetek mindegyik mikrovállalkozás kategóriába tartozik. A nagyvállalkozások esetében inkább ülő, valamint szellemi és fizikai munkavégzés történik. A nehéz és könnyű fizikai munkát végzők mikrovállalkozás keretein belül végzik túlnyomórészt a munkájukat. Kisvállalkozások esetében inkább a fizikai munka az, ami többségében meghatározza a munkavégzés jellegét, és mindössze részben figyelhető meg szellemi és fizikai munka egyaránt.

Az 5. táblázat megmutatja, hogy a munkavégzés során milyen veszélyességi tényezők jelennek meg a vállalkozásoknál (a kérdés megválaszolása során több választ is jelölhettek a kitöltők). A legtöbben a munkahelyi stresszt jelölték meg,



illetve az álló és ülő munkát. A legkevésbé előforduló veszélyes tényezőnek pedig az aszimmetrikus terhelést, a hallást és látást veszélyeztető munkát, valamint a tartós, azonos jellegű terhelést jelölték a válaszadók.

#### 4. táblázat: Munkavégzés jellegének megoszlása a vállalati méret tükrében

		vállalkozás mérete				Összesen
		mikrov.	kísv.	középv.	nagyv.	
munkavégzés főbb jellemzője	A munkavállalók zöme napi 8 órás ülő-munkát végez	23	0	0	5	28
	A dolgozók nagyobb része könnyű fizikai munkát végez	22	6	2	2	32
	A dolgozók nagyobb része nehéz fizikai munkát végez	16	1	1	0	18
	A munkavállalók fizikai és szellemi munkát is végeznek	30	7	2	5	44
	A munkavállalók álló munkát végeznek	10	0	0	0	10
Összesen		101	14	5	12	132

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

#### 5. táblázat: Veszélyességi tényezők a vizsgált szervezeteknél

Veszélyességi források	Van ilyen veszély	Megoszlás
<b>munkahelyi stressz</b>	<b>86</b>	<b>65,15%</b>
<b>monotonitás</b>	<b>30</b>	<b>22,73%</b>
<b>ülő munka</b>	<b>57</b>	<b>43,18%</b>
<b>álló munka</b>	<b>57</b>	<b>43,18%</b>
<b>emelés</b>	<b>48</b>	<b>36,36%</b>
<b>hanyag/kényszertartás</b>	<b>28</b>	<b>21,21%</b>
<b>tartós, azonos jellegű terhelés</b>	<b>23</b>	<b>17,42%</b>
<b>aszimmetrikus terhelés</b>	<b>14</b>	<b>10,61%</b>
<b>veszélyes munkaeszközök</b>	<b>45</b>	<b>34,09%</b>
<b>látást veszélyeztető munka</b>	<b>23</b>	<b>17,42%</b>
<b>hallást veszélyeztető munka</b>	<b>17</b>	<b>12,88%</b>
<b>poros levegő</b>	<b>36</b>	<b>27,27%</b>

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

A 6. táblázatban kerül bemutatásra az egyes kezdeményezések, intézkedések gyakorlata a szervezeteknél, amelyek az egészségmegőrzést és –fejlesztést célozzák meg. A legtöbb esetben a szervezetek a védőeszközök biztosítását és a rugalmas munkaidőt jelölték meg, mint egészségmegőrzési kezdeményezést. A szervezett torna, sportkártya, sportnap vagy sportinfrastruktúra biztosítása szinte csak 1-1 szervezetnél jelenik meg. A válaszok megoszlása alapján inkább a munkavédelem felől közelítenek a szervezetek az egészségmegőrzés felé, sem mint a sport irányából, ami kiaknázatlan terület, azaz fejlesztésilehetőség lehet a későbbiekben.

6. táblázat: Egészségmegőrzési kezdeményezések megoszlása a mintában

Egészségmegőrzés érdekében adott kedvezmények	Alkalmazzák	Megoszlás
rugalmas munkaidő	73	55,30%
munkavégzés típusára szabott egészségfejlesztő program	10	7,58%
személyre szabott egészségfejlesztő program	9	6,82%
egészségvédelmi szakember alkalmazása	16	12,12%
védőeszközök biztosítása	98	74,24%
védőeszközök beszerzésének támogatása	55	41,67%
szűrővizsgálatok biztosítása ingyenesen	49	37,12%
ergonómikus eszközök alkalmazása	32	24,24%
ingyenes sportinfrastruktúra biztosítása	8	6,06%
térítés ellenében sportinfrastruktúra biztosítása	5	3,79%
szervezett torna munkaidőben ingyenesen	6	4,55%
szervezett torna munkaidőben térítéses	2	1,52%
szervezett torna munkaidőn kívül ingyenesen	6	4,55%
szervezett torna munkaidőn kívül térítéses	7	5,30%
munkába járás gyalogos formájának támogatása	38	28,79%
munkába járás kerékpárral	41	31,06%
öltöző, tisztálkodási lehetőség	19	14,39%
sportkártya biztosítás	2	1,52%
edzőtermi kedvezmény biztosítás	14	10,61%
széchenyi pihenőkártya	22	16,67%

Forrás: saját kutatás adatai alapján a szerzők szerkesztés, 2023.

#### 4. Következtetések és javaslatok

Jelen tanulmány, egy szervezeti egészségfejlesztési, megőrzési elemzés pilot kutatásának eredményeit mutatja be. Kutatásunkban elsősorban a szervezetek működését, tevékenységét, a szervezetnél folyó munka jellegét mértük fel, annak érdekében csoportokat vagy akár kategóriákat hoztunk létre a későbbi vizsgálatokhoz, illetve, hogy mérőeszközünket teszteljük. A pilot kutatás rámutat, hogy a magasabb végzettség esetén nő a szedentáris életmód okozta egészségromlás veszélye. Ezzel szemben a legtöbb szervezet vezetője a munkahelyi stresszt tartja elsődleges veszélyforrásnak. Mind az ülőmunka, mind a stressz leküzdéséhez a sportolás, mint eszköz, megfelelő lenne, de az ebben rejlő lehetőségeket a munkáltatók még nem igazán használják ki, hiszen az egészségmegőrzési

kezdemenyzések esetében mindössze 1-2 szervezetnél jelenik meg a sport vagy a sportolás feltételrendszerének megteremtése.

## Köszönetnyilvánítás

„A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-22-3-II kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.”



## Irodalmi jegyzék

- Ács P. (2015): *Sport és gazdaság*. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs.
- Ács P., Hécz R., Paár D., Stocker M. (2011): A fittség (m)értéke. A fizikai inaktivitás nemzetgazdasági terhei Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 58 (július–augusztus): 689–708.
- Ács P., Kovács K., Paár D., Hoffbauer M., Szabó P., Szabó T., Stocker M. (2020): Comparative analysis of the economic burdens of physical inactivity in Hungary between 2005 and 2017. *BMC Public Health*, 20 (Suppl 1): 1174. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08478-y>
- Ács P., Stocker M., Oláh A. (2013): The determination of economic and public health benefits achievable by increasing regular physical exercise. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 7 (1): 5–13. <https://doi.org/10.19041/APSTRACT/2013/1/1>
- András K. (2003): *A sport és az üzlet kapcsolata – elméleti alapok*. Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Budapest.
- Bácsné Bába É., Balogh R., Bács B. A., Molnár A., Fenyves V., Müller A. (2019): A passzív sportfogyasztás motivációinak vizsgálata a nemek tükrében. *Economica*, 10. Új évf. (1): 30–35. <https://doi.org/10.47282/ECONOMICA/2019/10/1/4118>
- Bácsné Bába É., Balogh R., Bács Z., Fenyvesi V., Dajnoki K. (2018): Sportszolgáltatások keresleti, kínálati oldalának elemzési lehetőségei. *Studia Mundi – Economica*, 5 (3): 19–33. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2018.05.03.19-33>
- Baicker, K., Cutler, D., Song, Z. (2010): Workplace wellness programs can generate savings. *Health affairs*, 29 (2): 304–311
- Balogh R., Bácsné Bába É. (2020): Analysis of Consumer Market in Central European Football. *Annals of The University of Oradea Economic Science*. 29 (1): 317–328.
- Barros, C. P., Ibrahim, M., Szymanski, S. (2003): *Transatlantic Sport: The Comparative Economics of North American and European Sports*. Edward Elgar Pub. <https://doi.org/10.4337/9781843767367>
- Hidvégi P., Bíró M. (2015): *A rekreáció elmélete és módszertana 2.* – Egészségfejlesztés. Eszterházy Károly Főiskola.
- Honfi L., Szalay G., Váczi P. (2009): A sport beépülése a mindennapokba. *Acta Academiae Agriensis, Sectio Sport*, Nova series tom. 36: 51–63.
- Molnár A., Müller A. (2021): A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a munkahelyi egészségfejlesztés kapcsolata. *Acta Carolus Robertus*, 11 (1): 71–81. <https://doi.org/10.33032/acr.2580>
- Nyitrai Garaj E. (2015): Versenyképesség és egészségnyereség. A munkahelyi egészségfejlesztés értéknövelő alternatív megoldásai. *Hadtudomány* (Online), 25: 41–47.

- Szabó Á. (2011): Milyen értéket teremt a szabadidősport, és mi a kapcsolata a versenyképességgel? *Vezetéstudomány*, 42 (különszám): 24–37. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2011.ksz.03>
- Szántó Zs., Susánszky É., Berényi Z., Sipos F., Murányi I. (2016): A jól-lét fogalmának értelmezése az európai szakirodalomban (2009–2014). *Metszetek*, 5 (1): 16–47.
- Szolnoki B., Berényi L. (2016): A munkahelyi egészségfejlesztés szükségessége és lehetőségei. *Gradus*, 3 (1): 495–500.
- WHO (1986): Az Ottawai Egészségfejlesztési Charta. Nemzetközi Egészségfejlesztési Konferencia. Ottawa, 1986. november 17–21. In: *Az egészségfejlesztés alapelvei. Az egészségfejlesztés alapvető nemzetközi dokumentumai*. Országos Egészségfejlesztési Intézet, Budapest. 9–14.