



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem  
Budai Campus  
Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak**

**A sport szerepe a munkahelyi motivációban**

**Belső konzulens:** Dr. Suhajda Csilla Judit  
Egyetemi docens

**Készítette:** **Nagy Réka**  
O7VL50  
Nappali tagozat

**Intézet/Tanszék:** Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet  
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

**Budapest  
2023.**

# DIPLOMADOLGOZAT

## TARTALMI KIVONATA

**Dolgozat címe: A sport szerepe a munkahelyi motivációban**

**A dolgozatot készítő hallgató neve: Nagy Réka**

Emberi Erőforrás Tanácsadó, MA, Nappali tagozat

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Humántudományi és Szakképzési Tanszék

*Belső témavezető:* Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem - Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Diplomadolgozatom egyik legfőbb célkitűzése az volt, hogy egy átfogóbb képet kaphassak, a hazai munkavállalók számára nyújtott sportolási lehetőségek fontosságáról és ennek kapcsolatáról a motivációval, illetve a munkahelyi motivációval. Az elméleti háttérben többek között bemutatom a motiváció fogalmát és fajtáit, valamint a motivációs elméleteket. Ezen belül kitérek a folyamat- és tartalom elméletekre is. Felvázolom a sport és a motiváció kapcsolatát is, ezt több alpontból, oldalról is megközelítve. A következőkben az Európai sporthét és a #BeActive díj bemutatását végzem, melyben összefoglalom a program és a díj üzenetét, valamint lényegét. Az Európa legvonzóbb munkahelye díjról is említést teszek, bemutatom nagyvonalakban magát a díjat, valamint a díj 2022-es nyerteseinek sportolási támogatásait szedem össze. Tartalomelemzést végzek felállított szempontok alapján, az év legvonzóbb munkahelye díj előző fejezetben említett nyerteseinek honlapjain. A legtöbb oldal tekintetében szinte alig, vagy éppen csak említés szintjén számolnak be a sporttámogatásokról, pedig a kérdőívből tisztán látható, hogy a munkavállalóknak jócskán lenne igénye rá. Második kutatási módszerem a hipotéziseim vizsgálatához az online kérdőíves forma. Eredményeim tekintetében látható, hogy habár az emberek fontosnak tartják, a munkaadók részéről nem érzékelhető az ehhez megfelelő erőbefektetés. A legtöbb esetben a cégek nem csak nem hangoztatják az ilyen jellegű támogatásaikat, de a szervezeti kultúrába sem építik bele olyan szinten, mint arra az embereknek igénye lenne. A következtetéseim a kérdőív alapján levonható eredmények összegzését, értelmezését tartalmazza, az ezekhez kapcsolódó javaslataimmal együtt, melyek főként a munkaadók által nyújtott spottevékenységek kibővítésére, illetve a honlapokon való megjelenítésükre vonatkoznak.