**Szervezeti kultúra vizsgálata, annak hatása a munkahelyi stresszre és pályaelhagyásra**

Ujváriné Siket Adrienn 1, Gál Mária 2, Jakabné Harcsa Erzsébet3, Zrínyi Miklós4

1Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, Egészségtudományi Intézet, Ápolástudományi Tanszék

2Debreceni Egyetem Klinikai Központ

3Felső-Szabolcsi Kórház Kisvárda

4Debreceni Egyetem Gyógyszerfejlesztési Koordinációs Központ

**Célkitűzés**: A szervezeti kultúra felmérésén keresztül meghatározni annak a munkahelyi stresszben és a pályaelhagyásban betöltött szerepét.

**Anyag és módszer**: A vizsgálat a DEEK, a DE Klinikai Központjában és a kisvárdai kórházban vezető és beosztott ápolók megkérdezésével zajlott. 300 kérdőív került kiosztásra, 267 került feldolgozásra. Szervezeti kultúrát, önértékelést, stresszt és belső kontrollt mértünk, valamint a következő évben pályán maradás szándékát. Az elemzések Pearson és Spearman korrelációval készültek.

**Eredmények**: a szervezeti kultúra negatívan korrelált a munkahelyi stresszel, minél kedvezőbb volt a légkör, annál alacsonyabb volt a stressz (r = -0,36; p<0,001). Minél kedvezőbb volt a szervezeti kultúra, annál magasabb volt a válaszadók önértékelése (r = 0,37; p < 0,001), és annál erősebb volt a belső kontroll érzetük is (r = -0,38; p<0,001). A konfliktusos kommunikáció egyértelműen a pályaelhagyást erősítette (r = -0.27; p< 0,001), hasonlóan a stresszhez (r = -0,13; p=0,02). Minél kedvezőbb volt a szervezeti kultúra, annál nagyobb volt a valószínűsége az 5 éves pályaképnek (r = 0,29; p < 0,001). A problémák közös megoldása a pályán maradást erősítette (r = 0,27; p< 0,001).

**Következtetések**: A munkahelyi klíma, minden más változóval szignifikáns kapcsolatot mutatott. A munkahelyi klíma és a Rotter skála közötti negatív korreláció azt mutatta, hogy minél erősebb volt a válaszadók belső kontrollja, annál kedvezőbben alakult a munkahelyi légkör. Minél magasabb volt a válaszadók önbecsülése (Rosenberg skála), annál kedvezőbben alakult a munkahelyi légkör. Az erős, stabil személyiségjegyek pozitívan határozzák meg a munkahelyi légkör alakulását, a támogató munkahelyi klíma erősíti a személyes önbecsülést és a belső kontroll érzetét. Igazoltuk, hogy a szervezeti kultúra közvetlen és közvetett módon a pályaelhagyás meghatározó tényezője, kihat az egészségre is (stressz), befolyásolja az egyén önértékelését. Javasoljuk a szervezeti kultúra tudatos fejlesztését, mint a munkaerő megtartás kevésbé költséges, de hatékony módszerét.

**Kulcsszavak:** szervezeti kultúra, munkahelyi stressz, pályaelhagyás, munkaerő megtartás