

GENERAČNÁ DIVERZITA SESTIER V KONTEXTE LÍDERSTVA A PROFESIJNEJ PRIPRAVENOSTI NA KRÍZOVÉ PODMIENKY

Tatiana Katriňáková, PhDr.,

*Odborník z praxe – Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety
v Bratislave, n. o., Detašované pracovisko bl. Sáro Salkaházi v Rožňave;
Sestra s pokročilou praxou – Jednotka intenzívnej starostlivosti, Chirurgické
oddelenie, Nemocnica AGEL Levoča a. s., Slovenská republika*

Mária Kilíková, prof. PhDr., PhD., MPH,

*Vedúca pracoviska – Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv.
Alžbety v Bratislave, n. o., Detašované pracovisko bl. Sáro Salkaházi
v Rožňave, Slovenská republika*

Maximilián Beraxa, Mgr.,

*Absolvent – Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v
Bratislave, n. o. Bratislava, Slovenská republika*

Generačná diverzita môže ovplyvňovať fungovanie ošetrovateľských tímov a nadobúda osobitný význam v podmienkach zvýšených nárokov na vedenie, rozhodovanie a spoluprácu. Cieľom príspevku bolo poukázať na medzigeneračné rozdiely sestier v postojoch k líderstvu, autonómii a aktívnemu konaniu. Výskumný súbor tvorilo 251 sestier štyroch generačných kohort zo Slovenska a Českej republiky. Údaje získané adaptovaným dotazníkom *The Work Value and Attitude Scale* boli analyzované Kruskalovým-Wallisovým testom a Dunnovým post-hoc testom s Bonferroniho korekciou. Štatisticky významné medzigeneračné rozdiely sa preukázali pri potrebe jasného usmernenia ($\chi^2 = 16,764$; $p < 0,001$) a tendencii prevziať vedúcu úlohu v tíme ($\chi^2 = 10,060$; $p = 0,018$), pričom v oboch položkách dosiahla najvyššie priemerné hodnotenie generácia Z ($M = 4,35$; $M = 3,05$). V oblasti autonómie a aktívneho konania sa štatisticky významné medzigeneračné rozdiely nepotvrdili ($p > 0,05$). Výsledky poukazujú na význam zohľadňovania generačných špecifik pri vedení a vzdelávaní sestier. Takýto prístup môže podporiť rozvoj líderských kompetencií a profesijnej pripravenosti multigeneračných ošetrovateľských tímov na krízové podmienky.

Úvod

Generačná diverzita je prirodzenou súčasťou pracovného prostredia v ktorom spoločne pôsobia sestry generácií Baby Boomers, X, Y a Z. Podľa

klasifikácie McCrindle [1] sú Baby Boomers vymedzení rokmi narodenia 1946–1964, generácia X rokmi 1965–1979, generácia Y rokmi 1980–1994 a generácia Z rokmi 1995–2009. Jednotlivé generácie boli formované odlišnými spoločenskými, pracovnými a technologickými podmienkami, ktoré sa môžu premietiť do ich pracovných hodnôt, postojov a očakávaní. Sanches et al. [2] identifikovali medzigeneračné odlišnosti vo vzťahu k práci, organizácii, tímovej spolupráci a vedeniu. Generácia X prikladá väčší význam autonómii a flexibilitě, zatiaľ čo pri mladších generáciách Y a Z sa výraznejšie uplatňuje potreba rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, spolupráce a profesijného rozvoja. Rozdiely v postojoch sestier potvrdzujú aj Tan, Chin [3] a Lee, Yi [4]. Tan, Chin [3] v súbore 778 sestier zaznamenali pri generáciách Y a Z priaznivejší postoj k novým technológiám a rastúci význam rovnováhy medzi pracovným a osobným životom smerom k mladším generáciám. Dôležitým aspektom fungovania multigeneračných ošetrovateľských tímov je líderstvo. Choi et al. [5], identifikovali medzigeneračné odlišnosti v pracovnom záväzku, tímovej komunikácii, spolupráci a preferovanom štýle vedenia. Chu et al. [6] zdôrazňujú potrebu prispôbenia vedenia mladšej generácii sestier a podpory generačnej integrácie. Pracovné očakávania generácie Z podľa Al-Moteri et al. [7] sú podporujúce a stabilné pracovné prostredie, tímovú spoluprácu a profesijný rast [7]. Líderstvo, autonómia a aktívne konanie nadobúdajú osobitný význam v krízových podmienkach, ktoré zvyšujú nároky na rozhodovanie, komunikáciu, koordináciu a spoluprácu zdravotníckych pracovníkov. Labrague, Hammad [8] zdôrazňujú úlohu vzdelávania, tréningu a predchádzajúcich skúseností v pripravenosti sestier na zvládanie katastrof. Luo et al. [9], upozorňujú najmä na potrebu posilňovania praktických zručností a kompetencií v manažmente katastrof. Poznanie medzigeneračných odlišností v postojoch k líderstvu, autonómii a aktívnemu konaniu môže prispieť k efektívnemu vedeniu ošetrovateľských tímov a k cielenej profesijnej príprave sestier na krízové podmienky.

Cieľ

Poukázať na medzigeneračné rozdiely sestier v postojoch k líderstvu, autonómii a aktívnemu konaniu.

Súbor a metodika

Do výberového súboru bolo zaradených 251 sestier pracujúcich v rôznych typoch zdravotníckych zariadení na Slovensku a v Českej republike. Generáciu Baby Boomers tvorilo 58 (23,1 %) sestier, generáciu X 65 (25,9 %), generáciu Y 62 (24,7 %) a generáciu Z 66 (26,3 %) sestier. Najpočetnejšie boli zastúpené všeobecné sestry ($n = 100$; 39,8 %), sestry so stredoškolským zdravotníckym vzdelaním ($n = 125$; 49,8 %) a sestry s odbornou praxou dlhšou ako 20 rokov ($n = 95$; 37,8 %). Metódou zberu údajov

bol adaptovaný štandardizovaný Dotazník o pracovných hodnotách a angažovanosti (*The Work Value and Attitude Scale*) autoriek Tan a Chin, použitý so súhlasom hlavnej autorky [3]. Dotazník obsahoval 4 demografické a 25 hodnotiacich položiek rozdelených do siedmich faktorov, hodnotených na päťbodovej Likertovej škále od 1 – úplne nesúhlasím po 5 – úplne súhlasím. Pre potreby príspevku boli analyzované vybrané položky faktorov líderstvo a moc. Respondenti boli do generačných kohort zaradení podľa klasifikácie McCrindle Research [1]. Dotazník bol administrovaný elektronicky prostredníctvom platformy Google Forms. Zber údajov sme realizovali od októbra do decembra 2025. Na štatistickú analýzu sme použili program jamovi, verzia 2.7 pre macOS. Deskriptívne výsledky sme vyjadrili pomocou aritmetického priemeru (M). Rozdiely medzi generačnými kohortami sme posudzovali Kruskalovým-Wallisovým testom a Dunnovým post-hoc testom s Bonferroniho korekciou. Za štatisticky významné sme považovali výsledky pri $p < 0,05$.

Výsledky

Tabuľka 1

Generačné rozdiely v postojoch k líderstvu (*Zdroj: vlastné spracovanie*)

Hodnotená položka	BB M	X M	Y M	Z M	χ^2	p
Najlepšie pracujem, keď je silné vedenie	3,60	3,25	3,31	3,67	7,818	0,050
Najlepšie pracujem, keď mám jasné usmernenie	4,10	3,80	3,74	4,35	16,764	< 0,001
Usilujem sa byť „vodcom“, keď pracujem v tíme	2,71	2,52	2,98	3,05	10,060	0,018

Legenda: BB – Baby Boomers; X – generácia X; Y – generácia Y; Z – generácia Z; M – aritmetický priemer; χ^2 – hodnota Kruskalovho-Wallisovho testu; p – hladina štatistickej významnosti.

Postoje k líderstvu boli medzi generačnými kohortami rozdielne. Štatisticky významný rozdiel bol preukázaný pri položke „Najlepšie pracujem, keď mám jasné usmernenie“ ($\chi^2 = 16,764$; $p < 0,001$), pričom najvyššie priemerné hodnotenie dosiahla generácia Z (M = 4,35) a najnižšie generácia Y (M = 3,74). Štatisticky významný rozdiel bol zistený aj v postoji k vodcovstvu ($\chi^2 = 10,060$; $p = 0,018$), kde najvyššie priemerné hodnotenie dosiahla generácia Z (M = 3,05) a najnižšie generácia X (M = 2,52). Pri položke „Najlepšie pracujem, keď je silné vedenie“ rozdiel nedosiahol stanovenú hranicu štatistickej významnosti ($\chi^2 = 7,818$; $p = 0,050$), hoci najvyššie priemerné hodnotenie dosiahla generácia Z (M = 3,67). Výsledky poukazujú na generačné rozdiely predovšetkým v potrebe jasného usmernenia a v tendencii prevziať vedúcu úlohu v tíme.

Tabuľka 2

Generačné rozdiely sestier v postojoch k autonómii a aktívnemu konaniu (Zdroj: vlastné spracovanie)

Hodnotená položka	BB M	X M	Y M	Z M	χ^2	p
Snažím sa získať kontrolu nad udalosťami okolo mňa v práci	3,76	3,74	3,69	3,77	0,556	0,906
Často organizujem a riadim činnosť iných	3,02	2,95	3,08	3,06	0,531	0,912
Podstupujem mierne riziká, aby som sa posunul/a vpred	2,60	2,78	2,55	2,97	6,380	0,095

Legenda: BB – Baby Boomers; X – generácia X; Y – generácia Y; Z – generácia Z; M – aritmetický priemer; χ^2 – hodnota Kruskalovho-Wallisovho testu; p – hladina štatistickej významnosti.

V postojoch k autonómii a aktívneho konania sa medzi generačnými kohortami nepreukázali štatisticky významné rozdiely. Pri snahe získať kontrolu nad udalosťami v pracovnom prostredí boli priemerné hodnotenia jednotlivých generácií veľmi podobné ($\chi^2 = 0,556$; $p = 0,906$). Rozdiel sa nepotvrdil ani pri organizovaní a riadení činnosti iných ($\chi^2 = 0,531$; $p = 0,912$). Najvýraznejšiu deskriptívnu odlišnosť sme zaznamenali pri ochote podstupovať mierne riziká, kde najvyššie priemerné hodnotenie dosiahla generácia Z ($M = 2,97$) a najnižšie generácia Y ($M = 2,55$), rozdiel však nebol štatisticky významný ($\chi^2 = 6,380$; $p = 0,095$). Výsledky poukazujú na relatívne podobné postoje generačných kohort k sledovaným aspektom autonómie a aktívneho konania.

Tabuľka 3

Párové porovnanie generačných kohort podľa Dunnovho post-hoc testu s Bonferroniho korekciou

Hodnotená položka	BB – X	BB – Y	BB – Z	X–Y	X–Z	Y–Z
Najlepšie pracujem, keď je silné vedenie	0,155	0,699	1,000	1,000	0,138	0,668
Najlepšie pracujem, keď mám jasné usmernenie	0,182	0,668	0,919	1,000	0,001	0,012
Usilujem sa byť „vodcom“, keď pracujem v tíme	1,000	0,996	0,604	0,073	0,032	1,000
Snažím sa získať kontrolu nad udalosťami okolo mňa v práci	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Často organizujem a riadim činnosť iných	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Podstupujem mierne riziká a „vystavujem sa“, aby som sa posunul/a vpred	1,000	1,000	0,261	1,000	1,000	0,150

Legenda: BB – Baby Boomers; X – generácia X; Y – generácia Y; Z – generácia Z. Uvedené sú p-hodnoty Dunnovho post-hoc testu po Bonferroniho korekcii.

Následná analýza pomocou Dunnovho post-hoc testu s Bonferroniho korekciou preukázala, že štatisticky významné párové rozdiely sa koncentrovali do dvoch sledovaných položiek. Pri položke „Najlepšie pracujem, keď mám jasné usmernenie” bol potvrdený rozdiel medzi generáciami X a Z ($p = 0,001$) a medzi generáciami Y a Z ($p = 0,012$). Pri položke „Usilujem sa byť ‚vodcom’, keď pracujem v tíme” sa štatisticky významne odlišovali generácie X a Z ($p = 0,032$). V ostatných párových porovnaníach sa po Bonferroniho korekcii štatisticky významné rozdiely nepreukázali ($p > 0,05$). Výsledky potvrdzujú, že generačné odlišnosti sa sústreďovali predovšetkým na potrebu jasného usmernenia a tendenciu prevziať vedúcu úlohu v tíme.

Diskusia

Výsledky našej štúdie preukázali štatisticky významné medzigeneračné rozdiely predovšetkým v postojoch k líderstvu. Najvýraznejší rozdiel sme zaznamenali pri tvrdení „Najlepšie pracujem, keď mám jasné usmernenie” ($\chi^2 = 16,764$; $p < 0,001$), pričom najvyššie priemerné hodnotenie dosiahla generácia Z ($M = 4,35$). Dunnov post-hoc test potvrdil rozdiely medzi generáciami X a Z ($p = 0,001$) a Y a Z ($p = 0,012$). Na odlišnosti v oblasti vedenia upozorňujú Choi et al.[5], ktorí v súbore 48 sestier a manažérov identifikovali rozdiely v preferovanom štýle vedenia, tímovej komunikácii a spolupráci. Podobne Chu et al. [6] v súbore sestier manažérov ($n=11$) generácie X zaznamenali rozdielne pracovné postoje a hodnoty pri vedení sestier generácie Z a zdôraznili potrebu prispôbenia spôsobu vedenia a podpory generačnej integrácie. Vyššia potreba usmernenia u generácie Z môže súvisieť aj so špecifikami jej profesijnej adaptácie. Patten [10] v súbore 22 sestier generácie Z a piatich generačných expertov identifikovala ako dôležité oblasti profesijnej socializácie pocit spolupatričnosti, komunikáciu, prekonávanie pochybností o sebe a učenie sa v nepriaznivých situáciách. Moon a Lee [11] u sestier generácie Z ($n=17$) zaznamenali neistotu pri práci a náročných pracovných úlohách, pričom dôležitú úlohu v procese adaptácie zohrávala podpora skúsenejších sestier, pocit spolupatričnosti a organizačná kultúra. Vyššiu potrebu jasného usmernenia preto možno vnímať skôr ako potrebu zrozumiteľne definovaných očakávaní a profesionálnej podpory než ako prejav nižšej samostatnosti. Túto interpretáciu podporujú aj naše výsledky v oblasti autonómie a aktívneho konania. Štatisticky významné medzigeneračné rozdiely sa nepreukázali pri snahe získať kontrolu nad pracovnými udalosťami ($p = 0,906$), organizovaní a riadení činnosti iných ($p = 0,912$) ani pri ochote podstupovať mierne riziká ($p = 0,095$). Generácia Z zároveň dosiahla najvyššie priemerné hodnotenie pri snahe prevziať vedúcu úlohu v tíme ($M = 3,05$), pričom celkový rozdiel bol štatisticky významný ($\chi^2 = 10,060$; $p = 0,018$) a post-hoc analýza potvrdila rozdiel medzi generáciami X a Z ($p = 0,032$). Selektívny charakter generačných rozdielov podporujú Lee a Yi [4], ktorí v súbore 243 sestier generácií X, Y a Z identifikovali rozdiely v pracovných

hodnotách, nie však v komunikačných štýloch. Generačná príslušnosť sa teda nemusí premietat' do všetkých oblastí pracovného fungovania sestier rovnakým spôsobom. Špecifické pracovné očakávania generácie Z opisujú Al-Moteri et al. [7]. Identifikovali šesť faktorov zahŕňajúcich podporujúce a stabilné pracovné prostredie, tímovú spoluprácu, profesijný rast, pracovné benefity, profesijnú identitu a ďalšie pracovné charakteristiky. Faktory vysvetľovali 62,21 % celkovej variability a nástroj vykazoval dobrú vnútornú konzistenciu (Cronbach $\alpha = 0,83$). Zistenia podporujú potrebu pracovného prostredia, ktoré spája jasné usmernenie s priestorom na profesijný rast a rozvoj líderských kompetencií generácie Z. Zistené rozdiely v oblasti líderstva nadobúdajú osobitný rozmer v kontexte profesijnej prípravy sestier na krízové podmienky. Labrague a Hammad [8] v systematickom prehľade 21 štúdií z krajín s vysokým rizikom katastrof poukázali na nedostatočné vedomosti a zručnosti sestier a ich nepripravenosť na efektívnu reakciu na katastrofy. Vyššia úroveň pripravenosti súvisela najmä s predchádzajúcou skúsenosťou s katastrofami, absolvovaním vzdelávania a tréningu a vyššou úrovňou vzdelania. Luo et al. [9] v metaanalýze 21 štúdií zahŕňajúcich 9 222 sestier zaznamenali strednú úroveň pripravenosti na katastrofy ($M = 3,95$; 95 % CI 3,81–4,10). Najvyššie skóre dosiahli vedomosti ($M = 4,06$), nižšie praktické zručnosti ($M = 3,89$) a najnižšie manažment katastrof ($M = 3,83$). Nižšiu úroveň pripravenosti vykazovali najmä sestry bez predchádzajúcej skúsenosti a bez príslušného tréningu. Komunikačné, koordinačné a manažérske kompetencie zdôrazňujú Motsepe a Schmollgruber [12], ktorí v prehľade 15 štúdií identifikovali päť základných oblastí pripravenosti sestier urgentnej starostlivosti – komunikáciu, prípravu a plánovanie, systém riadenia incidentov, bezpečnosť a intervencie. Pri príprave sestier na krízové podmienky je preto potrebné rozvíjať nielen odborné vedomosti a klinické zručnosti, ale aj schopnosť koordinovať činnosti, rozhodovať a viesť tím. Na prínos prakticky orientovaného vzdelávania upozorňujú Loke et al. [13]. V systematickom prehľade 75 štúdií identifikovali využívanie simulácií, *tabletop exercises*, interprofesijného vzdelávania a virtuálnej reality, pričom hodnotené programy viedli k zvýšeniu vedomostí a zručností v oblastiach, na ktoré bol tréning zameraný. Nikitara et al. [14] v systematickom prehľade 19 štúdií taktiež zaznamenali pozitívny vplyv vzdelávania na sebaúčinnosť, vedomosti a zručnosti, pričom najkonzistentnejšie výsledky prinášali simulačné a scenárovo orientované metódy. Účinnosť týchto prístupov podporujú aj intervenčné štúdie. Hill et al. [15]. V súbore 44 študentov ošetrovateľstva zaznamenali po simulačnom vzdelávaní štatisticky významné zníženie sebahodnotenej úrovne oboznámenosti s kompetenciami v oblasti pripravenosti na katastrofy (priemerný rozdiel = 1,15; SD = 1,04; $p < 0,001$), čo autori interpretovali ako realistejšie posúdenie vlastných kompetencií a ich limitov [15]. Alsaqer a Alhmoud [16] u 90 sestier urgentnej starostlivosti po imerzívnom tréningu vo virtuálnej realite preukázali významné zlepšenie pripravenosti ($t(89) = -12,45$; $p < 0,001$) aj sebaúčinnosti ($t(89) = -10,65$; $p <$

0,001), pričom efekt pretrvával aj po jednom mesiaci. Výsledky podporujú potrebu prepájať profesijnú prípravu sestier na krízové podmienky s praktickým nácvikom rozhodovania, komunikácie, koordinácie a vedenia tímu.

Záver

Výsledky štúdie potvrdili medzigeneračné rozdiely v postojoch sestier k líderstvu, pričom najvýraznejšie špecifiká sa prejavili pri generácii Z. Vyššia potreba jasného usmernenia súčasne s výraznejšou tendenciou prevziať vedúcu úlohu poukazuje na potrebu zrozumiteľne definovať pracovné postupy, kompetencie a očakávania a zároveň vytvárať priestor na postupné preberanie zodpovednosti a rozvoj líderských schopností. V oblasti autonómie a aktívneho konania sa medzigeneračné rozdiely nepotvrdili, čo naznačuje spoločný základ pre rozvoj týchto kompetencií naprieč generačnými kohortami. V podmienkach mimoriadnych udalostí a vojnového stavu je potrebné profesijnú prípravu sestier zamerať na praktický nácvik rozhodovania, komunikácie, koordinácie a vedenia tímu. Cílené zohľadňovanie generačných špecifik v kombinácii so simulačným a scenárovo orientovaným vzdelávaním môže prispieť k posilneniu profesijnej pripravenosti a odolnosti multigeneračných ošetrovateľských tímov v krízových podmienkach.

Literatúra

1. MCCRINDLE RESEARCH. *The generations defined*. URL: McCrindle – The generations defined (accessed: 18.08.2026).

2. SANCHES, D., PEREIRA, S., CASTRO, S. et al. Generational diversity in nursing practice environments – scoping review. *BMC Nursing*. 2024. Vol. 23, No. 1. Art. 928. DOI: 10.1186/s12912-024-02607-3.

3. TAN, S. H. E., CHIN, G. F. Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital. *BMC Nursing*. 2023. Vol. 22, No. 1. Art. 88. DOI: 10.1186/s12912-023-01256-2.

4. LEE, S. H., YI, Y. Work values and communication styles among Generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*. 2024. Vol. 71, No. 1. P. 115–121. DOI: 10.1111/inr.12863.

5. CHOI, P.-P., WONG, S.-S., LEE, W.-M., TIU, M.-H. Multi-Generational Perspectives on the Competencies Required of First-Line Nurse Managers: A Phenomenological Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, No. 17. Art. 10560. DOI: 10.3390/ijerph191710560.

6. CHU, K.-M., SHUN, S.-C., HUANG, C.-Y. et al. Growth and Generation Inclusion: From Generation X Nurse Managers' Leadership Experience for Generation Z Nurses. *Journal of Nursing Management*. 2025. Vol. 2025. Art. 8430633. DOI: 10.1155/jonm/8430633.

7. AL-MOTERI, M., ALTHOBAITI, E., ALJUAID, G. M. et al. The workplace expectations and preferences of Gen Z nurses: exploratory factor analysis. *BMC Nursing*. 2025. Vol. 24, No. 1. Art. 1121. DOI: 10.1186/s12912-025-03761-y.
8. LABRAGUE, L. J., HAMMAD, K. Disaster preparedness among nurses in disaster-prone countries: A systematic review. *Australasian Emergency Care*. 2024. Vol. 27, No. 2. P. 88–96. DOI: 10.1016/j.auec.2023.09.002.
9. LUO, Y., YAN, H., TANG, Y. et al. Levels of nurse disaster preparedness: A systematic review and meta-analysis. *Nurse Education in Practice*. 2025. Vol. 85. Art. 104372. DOI: 10.1016/j.nepr.2025.104372.
10. PATTEN, Y. A. Critical factors influencing Generation Z registered nurses' professional socialization process: A grounded theory study. *Nurse Education Today*. 2025. Vol. 146. Art. 106514. DOI: 10.1016/j.nedt.2024.106514.
11. MOON, Y., LEE, S. Experiences of Generation Z Nurses Adapting to Work in a Tertiary Hospital: A Grounded Theory Study. *Journal of Advanced Nursing*. 2025. Vol. 81, No. 4. P. 2050–2060. DOI: 10.1111/jan.16439.
12. MOTSEPE, T. L., SCHMOLLGRUBER, S. Emergency nurses' disaster preparedness competencies: A focused mapping review and synthesis. *Health SA Gesondheid*. 2025. Vol. 30. Art. 2770. DOI: 10.4102/hsag.v30i0.2770.
13. LOKE, A. Y., GUO, C., MOLASSIOTIS, A. Development of disaster nursing education and training programs in the past 20 years (2000–2019): A systematic review. *Nurse Education Today*. 2021. Vol. 99. Art. 104809. DOI: 10.1016/j.nedt.2021.104809.
14. NIKITARA, M., KALU, A., LATZOURAKIS, E. et al. Training Nurses for Disasters: A Systematic Review on Self-Efficacy and Preparedness. *Healthcare*. 2025. Vol. 13, No. 24. Art. 3323. DOI: 10.3390/healthcare13243323.
15. HILL, P. P., DÍAZ, D. A., D'AMATO-KUBIET, L. A. Disaster! The Effects of a Large-Scale Simulation on Nursing Students' Disaster Competence. *Journal of Nursing Education*. 2025. Vol. 64, No. 4. P. 217–226. DOI: 10.3928/01484834-20241125-01.
16. ALSAQER, K., ALHMOUD, S. H. Impact of virtual reality training on nurses' preparedness and self-efficacy in emergencies and disasters: A quasi-experimental study. *International Emergency Nursing*. 2025. Vol. 82. Art. 101662. DOI: 10.1016/j.ienj.2025.101662.