

Published on *Prohuman* (<https://prohuman.sk>)

[Domov](#) > Výkonová motivácia sestier v kontexte poskytovania ošetrovateľskej starostlivosti

Výkonová motivácia sestier v kontexte poskytovania ošetrovateľskej starostlivosti

Zverejnené v kategórii [Sociálna práca](#) ^[1] [Výskumné príspevky](#) ^[2]
dec 31 2025

Performance motivation of nurses in the context of providing nursing care

Abstrakt: Výkonová motivácia predstavuje významný psychologický faktor ovplyvňujúci pracovné správanie, angažovanosť a kvalitu poskytovanej zdravotnej starostlivosti u sestier. Cieľom štúdie bolo analyzovať výkonovú motiváciu sestier pracujúcich v slovenských zdravotníckych zariadeniach a preskúmať jej vzťah k veku, úrovni dosiahnutého vzdelania a dĺžke odbornej praxe. Výskum bol realizovaný formou opisnej prierezovej štúdie v období od decembra 2024 do februára 2025. Výskumnú vzorku tvorilo 100 sestier pracujúcich v zdravotníckych zariadeniach na Slovensku. Na zber dát bol použitý Dotazník motivácie výkonu (D M V), ktorý hodnotí štyri aspekty výkonovej motivácie. Získané údaje boli spracované pomocou deskriptívnej štatistiky a korelačnej analýzy. Najvyššie priemerné skóre bolo zaznamenané v aspekte vytrvalosti v práci ($M = 4,02$) a ašpiračnej úrovne ($M = 3,97$), čo poukazuje na výraznú výkonovú orientáciu sestier. Bol zistený štatisticky významný negatívny vzťah medzi vekom a časovou orientáciou do budúcnosti ($r = -,277$, $p = 0,005$). Vzťahy medzi výkonovou motiváciou a úrovňou vzdelania, či dĺžkou odbornej praxe sa nepreukázali ako štatisticky významné. Zistenia naznačujú, že sestry vykazujú vysokú mieru výkonovej motivácie, pričom vek ovplyvňuje najmä aspekt časovej orientácie do budúcnosti.

Kľúčové slová: výkonová motivácia, sestry, vek, časová orientácia do budúcnosti, starnutie pracovnej sily

Abstract: Performance motivation is an important psychological factor influencing work behavior, commitment, and the quality of healthcare provided by nurses. The aim of the study was to analyze the performance motivation of nurses working in Slovak healthcare facilities and to examine its relationship to age, level of education, and length of professional experience. The research was conducted in the form of a descriptive cross-sectional study between December 2024 and February 2025. The research sample consisted of 100 nurses working in healthcare facilities in Slovakia. The Performance Motivation Questionnaire (PMQ), which assesses four aspects of performance motivation, was used to collect data. The data obtained were processed using descriptive statistics and correlation analysis. The highest average scores were recorded in the aspects of perseverance at work ($M = 4.02$) and aspiration level ($M = 3.97$), which indicates a strong performance orientation among nurses. A statistically significant negative relationship was found between age and time orientation to the future ($r = -,277$, $p = 0.005$). The relationships between performance motivation and level of education or length of professional experience were not found to be statistically significant. The findings suggest that nurses show a high degree of performance motivation, with age mainly influencing the aspect of time orientation towards the future.

Key words: performance motivation, nurses, age, future orientation, aging workforce

Úvod do problematiky

Motivácia zamestnancov v akomkoľvek sektore je determinovaná dynamikou medzi jednotlivcami v organizácii a ich pracovným prostredím, a rovnako tak aj tým, ako toto vzájomné fungovanie korešponduje so širším spoločenským rámcom (Bhatnagar, 2014). V každej organizácii sú najcennejším kapitálom predovšetkým zamestnanci. V rámci zdravotníckych systémov zohrávajú

nezastupiteľnú úlohu v poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti predovšetkým sestry. Organizácie, ktoré sa prioritne zameriavajú na rozvoj vedomostí a zručností svojich zamestnancov, podporujú ich pracovnú motiváciu a vytvárajú príležitosti pre ich profesionálny rozvoj sú vo všeobecnosti úspešnejšie a efektívnejšie (Doloh, Tamtomo, Sulaemas, 2018). Sestry sú kľúčovým zdrojom poskytovania zdravotnej starostlivosti, nakoľko v rámci vykonávania svojej profesie vstupujú do viacerých rolí, prostredníctvom ktorých dokážu uspokojovať potreby pacientov a prispievať tým ku zvyšovaniu úrovne kvality poskytovaných služieb zdravotníckych organizácií. V oblasti ošetrovateľstva a pôrodnej asistencie pracuje v celosvetovom meradle podľa WHO približne 27 miliónov ľudí. Sestry tvoria 60 až 70% celkovej pracovnej sily v nemocniciach (Sar, Bachliar, 2018, WHO, 2020). Nedostatok sestier je celosvetovým fenoménom, Slovenskú republiku nevynímajúc. Na Slovensku chýba podľa Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek (SK SaPA) viac ako 15 000 sestier. Kritickou oblasťou je fluktuácia sestier a starnutie populácie, čo sa odráža na pomerne vysokej priemernej vekovej úrovni týchto zdravotníckych zamestnancov. Vekový priemer sestier v slovenskom zdravotníctve je nad 50 rokov, čo predpovedá trend masívnych odchodov sestier do dôchodku v priebehu nasledujúcich rokov. Tento kritický nedostatok môže predstavovať kolaps v poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Podľa štatistík SK SaPA v roku 2024 opustilo profesiu 2013 sestier a pôrodných asistentiek a 267 v januári 2025. Za porovnateľné obdobie vstúpilo do praxe 414 absolventov a celkovo bolo registrovaných 1 075 nových sestier. Tieto štatistiky poukazujú na skutočnosť, že zo zdravotníckeho systému odchádza viac sestier, než do systému vstupuje, čo dlhodobom časovom horizonte vedie k zhoršovaniu dostupnosti zdravotnej starostlivosti pre pacientov. Zdravotný systém nemôže dosiahnuť želané výsledky bez motivovaných zamestnancov. Ako už bolo spomínané, sestry zohrávajú kľúčovú úlohu v zdravotníctve tým, že poskytujú vysokokvalitnú ošetrovateľskú starostlivosť, riešia náročné ošetrovateľské situácie, predstavujú komunikačné prvky medzi pacientom a ostatným zdravotníckym personálom. Kvalitná ošetrovateľská starostlivosť predstavuje uspokojenie pacientových potrieb, pričom kladie dôraz na bezpečnosť, pohodlie a dôstojnosť pacienta. Takáto starostlivosť sa vyznačuje konzistentnosťou, pozitívnymi výsledkami pacientov, ako aj ich vysokou spokojnosťou (Saleh, Eshah, Rayan, 2022, Diana, et al., 2021). V predmetnom článku venujeme pozornosť výkonovej motivácii sestier, nakoľko práve motivácia výkonu prispieva ku skvalitňovaniu procesu poskytovania zdravotnej starostlivosti, ale predovšetkým ku profesionálnemu uspokojovaniu potrieb pacientov so zameraním na jeho bezpečnosť.

Metodológia výskumu a výskumná vzorka

Výskum bol realizovaný formou opisného prierezu (cross sectional) výskumu, ktorého cieľom bolo získať aktuálne údaje o sledovanom jave v populácii sestier pracujúcich v zdravotníckych zariadeniach na Slovensku. Zber dát prebiehal v období od decembra 2024 do februára 2025. Výskumnú vzorku tvorilo 100 sestier pracujúcich v rôznych typoch zdravotníckych zariadení na území Slovenskej republiky, pričom podstatnú väčšinu 98% tvorili ženy, priemerný vek 40,9 rokov a priemerná dĺžka praxe bola 17,6 roka. Viac ako polovica respondentov pracovala v zmenovej prevádzke, prevažne v štátnych zdravotníckych zariadeniach, pričom významná časť mala ukončené vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa.

Sociodemografické a pracovné charakteristiky respondentov boli získané prostredníctvom samostatnej časti výskumného nástroja. Kritériá zaradenia do výskumu zahŕňali: vek 18 rokov a viac, výkon povolania sestry v zdravotníckom zariadení, aktívny pracovný pomer so zdravotníckym zariadením, dobrovoľnú účasť na výskume a udelenie informovaného súhlasu. Kritériá vylúčenia zahŕňali: vek menej ako 18 rokov, výkon inej zdravotníckej profesie než sestra, absenciu uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu so zdravotníckym zariadením. Výskum bol realizovaný v súlade s etickými princípmi Helsinskej deklarácie. Účastníci boli pred začiatkom výskumu oboznámení s cieľom, priebehom a významom štúdie. Účasť vo výskume bola dobrovoľná, bez nároku na finančnú alebo materiálnu odmenu. Respondentom bolo garantované zachovanie anonymity a dôvernosti získaných údajov, ktoré boli použité výlučne na výskumné účely.

Zber dát bol realizovaný prostredníctvom dotazníkovej metódy, pričom použitý bol štandardizovaný merací nástroj DMV – Dotazník motivácie výkonu (Pardel, Maršálová, Hrabovská 1992), ktorý charakterizuje motív výkonu z hľadiska štyroch aspektov: aspekt výkonového správania, aspekt aspiračnej úrovne, aspekt vytrvalosti v práci a aspekt časovej orientácie do budúcnosti. Respondenti odpovedali na päť bodovej škále: 1 - vôbec pre mňa neplatí, 2 - sotva pre mňa platí, 3 - niekedy pre mňa platí, 4 - často pre mňa platí, 5 - úplne pre mňa platí. Dotazník obsahoval položky zamerané na sociálno-demografické charakteristiky a ďalšie premenné súvisiace so skúmanou problematikou.

Získané údaje boli spracované pomocou deskriptívnej štatistiky, pričom výsledky boli prezentované vo forme frekvencií, percentuálneho zastúpenia, priemerov a smerodajných odchýlok. V rámci binárnej induktívnej štatistiky boli vzťahy medzi premennými posudzované Spearmanovou koreláciou. Získané dáta boli spracované v štatistickom softvéri SPSS25 a MS Excel.

Analýza úrovne výkonovej motivácie sestier

Prostredníctvom štyroch dimenzií dotazníka DMV, ktoré charakterizujú motív pracovného výkonu, sme analyzovali spôsoby, akými sestry pristupujú k plneniu svojich pracovných povinností (tabuľka 1). Najvyššia priemerná hodnota skóre ($M = 4,02$) bola zaznamenaná v aspekte vytrvalosti v práci, čo poukazuje na vysokú mieru pracovnej angažovanosti sestier. Respondentky prevažne vyjadrovali súhlas s tvrdeniami typu: vykonávam viac, než som si pôvodne stanovil(a), pri začatí úlohy sa usilujem dosiahnuť kvalitné výsledky alebo pri náročných pracovných úlohách len ťažko upúšťam od ich dokončenia. Prevažujúca odpoveď „často pre mňa platí“ svedčí o výraznej miere vytrvalosti v pracovnom správaní.

Relatívne vysoké priemerné skóre ($M = 3,97$) bolo zistené aj v aspekte aspiračnej úrovne, pričom aj v tomto prípade dominovali súhlasné odpovede respondentiek. Tento výsledok naznačuje, že sestry sa stotožňujú s výrokmi smerujúcimi k orientácii na dosahovanie cieľov, prijímanie zodpovednosti a kladenie vysokých nárokov na vlastný pracovný výkon, ako napríklad: *považujem za dôležité dosiahnuť v spoločnosti isté postavenie, nevyhýbam sa práci spojenej so zodpovednosťou či na svoju prácu kladiem vysoké požiadavky*.

Pozitívne priemerné hodnoty boli zaznamenané aj v ďalších dvoch dimenziách dotazníka, konkrétne v aspekte výkonového správania ($M = 3,95$) a v aspekte časovej orientácie do budúcnosti ($M = 3,75$), čo poukazuje na prevažne kladné postoje sestier k výkonnostne orientovaným tvrdeniam.

Celkovo možno konštatovať, že skúmaná skupina sestier vykazuje výrazne vysokú výkonovú motiváciu, keďže celkový priemer skóre za všetky aspekty dotazníka dosiahol hodnotu 3,92. Tento výsledok naznačuje, že respondenti vo väčšine prípadov odpovedali na položky dotazníka súhlasne, pričom najčastejšie volenou odpoveďou bola možnosť „často pre mňa platí“.

Tabuľka 1 Analýza úrovne výkonovej motivácie sestier

	N	Min	Max	Priemer	Sm. odchýlka
DMV Aspekt výkonového správania	100	1,88	6,00	3,95	1,05
DMV Aspekt aspiračnej úrovne	100	1,40	6,00	3,97	1,14
DMV Aspekt vytrvalosti v práci	100	1,60	6,00	4,02	1,16
DMV Aspekt časovej orientácie do budúcnosti	100	1,33	6,00	3,75	1,11

[3]

Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a vekom sestier

Fenomén starnutia populácie a pomerne vysoký priemerný vek sestier na Slovensku bol jedným zo stimulov, ktorý nás motivoval k zisťovaniu vzťahu medzi výkonovou motiváciou a vekom sestier. Vo

výskume bol zistený štatisticky záporne významný vzťah pre Aspekt časovej orientácie do budúcnosti $p = 0,005$ (tabuľka 2). Výsledky poukazujú na skutočnosť, že so stúpajúcim vekom klesá orientácia sestier na budúcnosť vo svojej práci.

Na pozadí starnutia populácie a zároveň relatívne vysokého priemerného veku sestier na Slovensku sme považovali za relevantné analyzovať vzťah medzi výkonovou motiváciou a vekom sestier. Tento demografický trend predstavoval významný impulz pre realizáciu predmetnej analýzy. Výsledky výskumu preukázali štatisticky významný negatívny signifikantný vzťah ($r = -,277$) v aspekte časovej orientácie na budúcnosť, pričom hodnota $p = 0,005$ (tabuľka 2) indikuje signifikantnú súvislosť medzi skúmanými premennými. Zistenia naznačujú, že so zvyšujúcim sa vekom sestier dochádza k poklesu ich orientácie na budúce ciele a perspektívy v pracovnej oblasti. Tieto výsledky poukazujú na skutočnosť, že staršie sestry môžu v menšej miere smerovať svoju pracovnú motiváciu k dlhodobým cieľom a plánom, čo môže súvisieť s profesijnou saturáciou, zmenami kariérnych očakávaní alebo blížiacim sa ukončením aktívnej pracovnej činnosti.

Tabuľka 2 Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a vekom sestier

					Vek
Spearman's rho	DMV Aspekt správania	výkonového	Correlation		-,121
			Coefficient		
			Sig. (2-tailed)		,232
	DMV Aspekt ašpiračnej úrovne		N		100
			Correlation		-,132
			Coefficient		
	DMV Aspekt vytrvalosti v práci		Sig. (2-tailed)		,189
			N		100
			Correlation		-,113
	DMV Aspekt časovej orientácie do budúcnosti		Coefficient		,264
			Sig. (2-tailed)		,005
			N		100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[4]

Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a vzdelaním sestier

Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a úrovňou dosiahnutého vzdelania sestier nepreukázala žiadne štatisticky významné súvislosti, pričom získané výsledky sú uvedené v tabuľke 3.

Tabuľka 3 Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a vzdelaním sestier

					Vzdelanie
Spearman's rho	DMV Aspekt správania	výkonového	Correlation		,082
			Coefficient		
			Sig. (2-tailed)		,415
	DMV Aspekt ašpiračnej úrovne		N		100
			Correlation		,050
			Coefficient		
	DMV Aspekt vytrvalosti v práci		Sig. (2-tailed)		,623
			N		100
			Correlation		,087
	DMV Aspekt časovej orientácie do budúcnosti		Coefficient		,389
			Sig. (2-tailed)		,118
			N		100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[5]

Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a dĺžkou praxe sestier

Dĺžka odbornej praxe môže predstavovať významný faktor ovplyvňujúci výkonovú motiváciu v pracovnom prostredí. Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a dĺžkou praxe sestier v rámci nášho výskumu však nepreukázala žiadne štatisticky významné súvislosti, čo dokumentujú údaje uvedené v tabuľke 4.

Tabuľka 4 Analýza vzťahu medzi výkonovou motiváciou a dĺžkou praxe sestier

				Dĺžka praxe
Spearman's rho	DMV správania	Aspekt výkonového	Correlation Coefficient	,048
			Sig. (2-tailed)	,638
			N	100
	DMV úrovne	Aspekt ašpiračnej	Correlation Coefficient	,020
			Sig. (2-tailed)	,841
			N	100
	DMV práci	Aspekt vytrvalosti v	Correlation Coefficient	,012
			Sig. (2-tailed)	,908
			N	100
	DMV orientácie do budúcnosti	Aspekt časovej	Correlation Coefficient	-,116
			Sig. (2-tailed)	,250
			N	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[6]

Diskusia

Vysoké skóre vytrvalosti v práci ($M = 4,02$) a ašpiračnej úrovne ($M = 3,97$) ukazuje výraznú výkonovú orientáciu – nadštandardné úsilie, prijímanie náročných úloh a vysoké nároky na kvalitu práce. Zodpovedá to konštruktu dotazníkov DMV/LMI, kde vytrvalosť, cieľavedomosť a preferencia náročnosti patria k jadrú pracovnej výkonovej motivácie (Testcentrum Hogrefe, 2011, Sedláková, Knapová, 2017). Negatívny vzťah veku s časovou orientáciou do budúcnosti ($r = -,277$, $p = 0,005$) je konzistentný s teóriou socioemočnej selektivity (SST), ktorá poukazuje na skutočnosť, že s vekom sa motivačný dôraz presúva od dlhodobých, poznávacích cieľov k emocionálne a aktuálne významným cieľom (Carstensen, Isaacowitz, Charles, 1999). V pracovnom kontexte je „Future Time Perspective“ (FTP) silne negatívne spojená s vekom a sprostredkuje vzťahy k motivačným a behaviorálnym výsledkom (Henry, Zacher, Desmette, 2017, Kooij, et al., 2018). Priemerný vek sestier na Slovensku dlhodobo rastie a štruktúra sa posúva do vyšších vekových kategórií, čo zvyšuje riziko personálneho nedostatku do roku 2030 (Megyesiová, 2022, Kober, Siska, 2022, Inštitút zamestnanosti, 2024). Globálne rámce WHO zdôrazňujú potrebu investícií do vzdelávania, pracovných miest a leadershipu, aby sa pracovná sila udržala (WHO, 2020). Nezistené štatisticky významné vzťahy medzi výkonovou motiváciou a vzdelaním, či dĺžkou praxe možno vysvetliť homogenitou vzorky (typ zariadení, kvalifikácie) a kontextovou citlivosťou motivácie, literatúra tu uvádza heterogénne nálezy naprieč štúdiami a podmienkami (Baljoon, Banjar, Banakhar, 2018).

Motiváciu a výkon podporujú prvky pracovného prostredia (autonómia, podpora, férové odmeňovanie) a správanie lídrov; systematické prehľady potvrdzujú priamy aj nepriamy vplyv leadershipu na výkon a motiváciu zdravotných sestier (Alsadaan et al., 2023). U starších pracovníkov môže angažovanosť rásť vďaka lepšej regulácii emócií, hoci FTP sa zužuje - v praxi sa motivácia viac opiera o „tu a teraz“ (kvalita starostlivosti, vzťahy) (Mori et al., 2024).

Záver

Táto prierezová štúdia priniesla ucelený obraz o výkonovej motivácii sestier v slovenských zdravotníckych zariadeniach. Respondenti vykázali výraznú výkonovú orientáciu, najmä v dimenziách vytrvalosti v práci a ašpiračnej úrovne, čo podporuje interpretáciu, že prijímajú náročné úlohy, kladú si vysoké štandardy a usilujú sa o kvalitné výsledky. Z hľadiska veku bol potvrdený negatívny vzťah k časovej orientácii do budúcnosti, čo znamená, že s pribúdajúcim vekom sa motivácia sestier opiera skôr o proximálne ciele a kvalitné vzťahy než o dlhodobo orientované kariérne plány, čo je potrebné zohľadniť pri návrhu intervenčných opatrení a personálnych politík. Asociácie výkonovej motivácie so vzdelaním a dĺžkou praxe sa v našej vzorke nepreukázali. Tento výsledok je v súlade s heterogénnymi zisteniami v literatúre, kde motiváciu formujú popri osobných charakteristikách najmä organizačné podmienky a kvalita vedenia.

Autorka: PhDr. Valéria Parová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Lekárska fakulta, Ústav ošetrovateľstva

Zoznam bibliografických odkazov

ALSADAAN, Nourah, et al. 2023. Impact of nurse leaders' behaviors on nursing staff performance: A systematic review of literature. *Inquiry*. ISSN 945-7243, 2023, roč. 60, s. 1–14.

BALJOON, Reem A., BANJAR, Hasnah E. a BANAKHAR, Maram. 2018. Nurses' work motivation and the factors affecting it: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*. ISSN: 2394-4978, roč. 5, č. 277.

BHATNAGAR, A. 2014. Determinants of motivation and job satisfaction among primary health workers: Case studies from Nigeria and India. [online]. [cit. 2026-12-27]. Dostupné na internete: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:79368619> [7]

CARSTENSEN, Laura L., ISAACOWITZ, Derek M. a CHARLES, Susan T. 1999. Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*. eISSN: 1935-990X, roč. 54, č. 3, s. 165–181.

DIANA, Elyana, et al. 2021. Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID 19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*. ISSN 1727-7051, roč. 19, č. 4, s. 89–96.

DOLOH, Nurul, TAMTOMO, Djoko a SULAEMAN, Endang S. 2018. Factors affecting work performance among nurses in delivering health service for the national health insurance patients at Dr. Moewardi Hospital, Surakarta. *Journal of Health Policy and Management*. e-ISSN: 2549-0281, roč. 3, č. 1, s. 20–25.

HENRY, Hélène, ZACHER, Hannes a DESMETTE, Donatienne, 2017. Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*. ISSN 1664-1078, roč. 8, č. 413.

INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI, 2024. Veková štruktúra sestier v regiónoch Slovenska [online]. [cit. 8. 1. 2026]. Dostupné na: <https://www.iz.sk/30-graphs-on-aging/age-structure-of-nurses-in-regions> [8]

KOBER, Lukáš a SISKÁ, Vladimír. 2022. Workforce in nursing and midwifery in Slovakia [online; prezentácia]. Bratislava: Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek. [cit. 8. 1. 2026]. Dostupné na: <https://www.esno> [9]
congress.eu/resources/media/45_Slovakia_Workforce_Kober_Lukas.pdf

KOOIJ, Dorien T. A. M., KANFER, Ruth, BETTS, Matt a RUDOLPH, Cort W. 2018. Future time perspective: A systematic review and meta analysis. *Journal of Applied Psychology*. eISSN: 1939-1854, roč. 103, č. 8, s. 867–893.

MEGYESIOVÁ, Silvia. 2022. Nurses and midwives in Slovakia – Important trends and ageing of the nursing workforce. *Kontakt*. eISSN 1804-7122, roč. 24, č. 1, s. 64–72.

MORI, Koji, et al. 2024. Work engagement among older workers: A systematic review. *Journal of Occupational Health*. ISSN 1348-9585, roč. 66, č. 1.

PARDEL, T., L. MARŠÁLOVÁ a A. HRABOVSKÁ. 1992. Dotazník motivácie výkonu. Psychodiagnostika, spol. s.r.o. Bratislava.

SALEH, Mahmúd, ESHAH, Nidal a RAYAN, Ahmad. 2022. Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. [online]. [cit. 8. 1. 2026]. *SAGE Open Nursing*. ISSN: 2377-9608, roč. 8, s. 1–12.

SARI, Putri I. a BACHTIAR, A. 2018. Analysis of factors affecting the performance of nurse in Mufid Aceh General Hospital. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Health*,

roč. 3, s. 318–323.

SEDLÁKOVÁ, Jitka a KNAPOVÁ, Lenka. 2017. Dotazník motivace k výkonu (LMI): Recenze metody. Testforum: Časopis pro psychologickou diagnostiku [online]. [cit. 8. 1. 2026]. Dostupné na: <https://testforum.cz/article/download/TF2017-8-132/10544/22695> ^[10]

TESTCENTRUM HOGREFE, 2011. LMI – Dotazník motivace k výkonu. 2. vyd. Praha: Testcentrum.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. 2020. State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO [online]. [cit. 2026-01-08]. Dostupné na: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279> ^[11].

Prohuman, 2009-2024, ISSN 1338-1415

Podľa Creative Commons sú publikované texty pod licenciou: Attribution-NonCommercial-ShareAlike (CC BY-NC-SA)

Source URL (retrieved on 01.02.2026 - 16:33): <https://prohuman.sk/socialna-praca/vykonov-motivacia-sestier-v-kontexte-poskytovania-osetrovateľskej-starostlivosti>

Links:

[1] <https://prohuman.sk/socialna-praca>

[2] <https://prohuman.sk/category/typ-prispevku/vyskumne-prispevky>

[3] <https://prohuman.sk/files/images/Parova-tab1.png>

[4] <https://prohuman.sk/files/images/Parova-tab2.png>

[5] <https://prohuman.sk/files/images/Parova-tab3.png>

[6] <https://prohuman.sk/files/images/Parova-tab4.png>

[7] <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:79368619>

[8] <https://www.iz.sk/30-graphs-on-aging/age-structure-of-nurses-in-regions>

[9] <https://www.esno>

[10] <https://testforum.cz/article/download/TF2017-8-132/10544/22695>

[11] <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>