



PERAN KEPEMIMPINAN ORGANISASI DALAM KEBERLANJUTAN PRAKTIK KEPERAWATAN BERPUSAT PADA PASIEN : TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS 2020 - 2025

Aka Pravita Septiana¹, Agus Sriyono², Alfonsius Kenjapluan³, Shindi Hapsari⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Magister Keperawatan, Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Karya Husada
Semarang
akapravita01@gmail.com

Abstrak

Pelayanan keperawatan berpusat pada pasien menjadi pilar penting dalam peningkatan mutu dan keselamatan layanan kesehatan. Literatur review ini bertujuan menelaah peran dukungan kepemimpinan organisasi terhadap keberlanjutan praktik keperawatan berpusat pasien berdasarkan studi tahun 2020 - 2025. Pencarian sistematis dilakukan melalui Scopus, PubMed, dan ScienceDirect dengan kata kunci terstruktur dan mengikuti panduan PRISMA. Dari 124 artikel yang ditemukan, 26 memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis menggunakan pendekatan thematic synthesis. Sekitar 62% artikel menyoroti kepemimpinan transformasional sebagai faktor utama peningkatan motivasi dan retensi perawat, 27% menekankan budaya organisasi kolaboratif, dan 11% menyoroti hambatan seperti beban kerja serta resistensi terhadap perubahan. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan adaptif berperan penting dalam menjaga mutu, kesejahteraan staf, dan kontinuitas layanan keperawatan. Implikasi praktisnya, organisasi perlu memperkuat program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja kolaboratif untuk meningkatkan keberlanjutan asuhan. Penelitian lanjutan dengan desain longitudinal dan interventional diperlukan untuk memperkuat bukti empiris serta mendukung pengembangan kebijakan keperawatan berbasis bukti.

Kata kunci: kepemimpinan, *patient-centered care*, keberlanjutan, keperawatan, mutu layanan

Abstract

Patient-centered nursing care serves as a crucial pillar in improving healthcare quality and patient safety. This systematic literature review aims to examine the role of organizational leadership support in sustaining patient-centered nursing practices based on studies published between 2020 and 2025. A systematic search was conducted using structured keywords across Scopus, PubMed, and ScienceDirect databases following the PRISMA guidelines. Of 124 identified articles, 26 met the inclusion criteria and were analyzed using a thematic synthesis approach. Approximately 62% of the studies highlighted transformational leadership as the main factor enhancing nurses' motivation and retention, 27% emphasized the role of a collaborative organizational culture, and 11% discussed barriers such as high workloads and resistance to change. The findings demonstrate that transformational and adaptive leadership play essential roles in maintaining care quality, staff well-being, and service continuity. Practically, healthcare organizations should strengthen continuous leadership training programs and foster collaborative work environments to enhance the sustainability of patient-centered care. Further longitudinal and interventional research is needed to strengthen empirical evidence and guide evidence-based nursing policy development.

Keywords: leadership, *patient-centered care*, sustainability, nursing, quality of care

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Jalan Karas-Sedan, Desa Sedan, Kec. Sedan, Kab. Rembang, Jawa Tengah 59264

Email : akapravita01@gmail.com

Phone : 081914244465

PENDAHULUAN

Keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien (*patient-centered nursing care*) telah menjadi isu strategis dan krusial dalam pengembangan sistem kesehatan modern. Model asuhan ini menempatkan pasien sebagai pusat dari seluruh proses pelayanan, tidak hanya berfokus pada prosedur klinis dan teknis, tetapi juga melibatkan pendekatan holistik yang mengedepankan komunikasi efektif, kolaborasi lintas profesi, serta kepemimpinan organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kualitas pelayanan secara berkelanjutan (Cummings et al., 2021).

Sejak awal dekade 2020, dinamika pelayanan kesehatan global mengalami tekanan yang signifikan, terutama akibat pandemi COVID-19 yang mendorong tantangan besar dalam menjaga kontinuitas dan kualitas pelayanan kesehatan, termasuk dalam bidang keperawatan (World Health Organization, 2020). Pandemi tersebut mengharuskan para pemimpin keperawatan dan organisasi layanan kesehatan untuk beradaptasi secara cepat dan inovatif dalam menghadapi perubahan situasi yang dinamis, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, distribusi alat pelindung diri, hingga penerapan protokol kesehatan yang ketat tanpa mengorbankan pengalaman dan kebutuhan pasien (Shanafelt et al., 2020).

Literatur terbaru sejak tahun 2020 menekankan pentingnya kepemimpinan yang transformasional dan adaptif dalam mendukung keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga keperawatan untuk berkomitmen pada visi bersama, mendorong inovasi, serta membangun budaya organisasi yang positif dan suportif (Cummings et al., 2021). Sementara itu, kepemimpinan adaptif menjadi kunci dalam menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas yang semakin tinggi di lingkungan layanan kesehatan modern, termasuk pengelolaan krisis dan perubahan kebijakan (Shields & Wilkins, 2020).

Selain aspek kepemimpinan, faktor lain yang turut berperan adalah retensi dan kesejahteraan staf keperawatan yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan jangka panjang (Aiken et al., 2021). Berbagai studi menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kepemimpinan dalam pengembangan profesional tenaga keperawatan dapat menurunkan angka

burnout dan turnover, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif (Shields & Wilkins, 2020).

Meskipun sejumlah penelitian telah menyoroti hubungan antara kepemimpinan organisasi dan keberlanjutan asuhan keperawatan, sebagian besar studi tersebut masih bersifat deskriptif dan terbatas pada konteks pra-pandemi atau lingkungan layanan kesehatan yang stabil. Belum banyak kajian yang secara komprehensif menelaah dinamika peran kepemimpinan dalam menjaga keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien di tengah kondisi krisis dan transisi sistem kesehatan global. Hal inilah yang menjadi gap penelitian yang ingin dijawab melalui kajian ini.

Rentang waktu 2020-2025 dipilih karena mencerminkan periode kritis transformasi layanan kesehatan akibat pandemi COVID-19 dan masa pemulihan pasca-pandemi, di mana banyak organisasi keperawatan mulai menata ulang strategi kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, serta budaya kerja. Dengan demikian, kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran terkini dan relevan tentang bagaimana kepemimpinan organisasi berkontribusi terhadap keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien dalam konteks sistem kesehatan yang terus beradaptasi terhadap perubahan.

METODE

Desain Studi

Penelitian ini menggunakan desain *literature review* sistematis dengan pendekatan naratif kritis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang relevan secara sistematis, sekaligus memberikan interpretasi kritis terhadap temuan-temuan tersebut. Proses review mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk memastikan transparansi dan keterulangan metode.

Sumber Data dan Strategi Pencarian

Pencarian literatur dilakukan secara komprehensif pada tiga basis data elektronik utama, yaitu Scopus, PubMed, dan ScienceDirect. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu: (1) "organizational leadership" OR "nursing leadership", (2) AND sustainability, (2) AND "*patient-centered care*". Pencarian dibatasi pada artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu

Januari 2020 hingga Juni 2025 dan berbahasa Inggris untuk menjamin keaktualan dan relevansi data.

Kriteria Inklusi

Artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria berikut: (1) Publikasi *peer-reviewed* yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, (2) Fokus penelitian pada hubungan antara kepemimpinan organisasi atau kepemimpinan keperawatan dengan keberlanjutan asuhan keperawatan yang berpusat pada pasien, (3) Menggunakan desain studi kualitatif, kuantitatif, atau *mixed methods*, (4) Dipublikasikan dalam rentang tahun 2020 hingga 2025.

Kriteria Eksklusi

Artikel yang tidak memenuhi kriteria berikut akan dikeluarkan: (1) Artikel editorial, opini, surat pembaca, laporan kasus, atau artikel non-empiris, (2) Studi yang tidak berada dalam bidang keperawatan atau tidak membahas keberlanjutan asuhan keperawatan, (3) Artikel yang tidak tersedia dalam bahasa Inggris.

Proses Seleksi (PRISMA)

Seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahap sesuai standar PRISMA:

1. Identifikasi

Pencarian awal dilakukan di tiga database utama, menghasilkan total 124 artikel: (1) Scopus: 48 artikel, (2) PubMed: 42 artikel (3) ScienceDirect: 34 artikel. Artikel-artikel ini berasal dari berbagai jurnal internasional bereputasi di bidang keperawatan, manajemen kesehatan, dan kepemimpinan, seperti *Journal of Nursing Management*, *International Journal of Nursing Studies*, *Journal of Advanced Nursing*, *Nursing Leadership*, dan *BMC Nursing*.

2. Screening

Selanjutnya, dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk mengeliminasi artikel yang tidak relevan dengan fokus studi, misalnya artikel yang tidak membahas kepemimpinan organisasi, keberlanjutan, atau asuhan keperawatan berpusat pasien. Pada tahap ini, jumlah artikel yang dianggap relevan berkurang menjadi 68 artikel.

3. Eligibility

Tahap ini melibatkan pembacaan penuh isi artikel (*full-text review*) untuk menilai kecocokan dengan kriteria inklusi dan eksklusi secara lebih mendalam. Dari 68 artikel, sebanyak 38 artikel memenuhi syarat dan layak dianalisis lebih lanjut.

4. Inklusi Akhir

Setelah mempertimbangkan kualitas metodologi, relevansi isi, dan fokus penelitian, sebanyak 26 artikel dipilih sebagai sumber utama untuk dianalisis secara tematik dan disintesis naratif. Artikel-artikel ini dianggap paling sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan organisasi dan keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *thematic synthesis*, yang terdiri dari beberapa tahap: (1) pembacaan ulang seluruh artikel untuk memahami konteks penelitian secara mendalam, (2) pengkodean (coding) terhadap data yang relevan untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait kepemimpinan dan keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien, (3) pembentukan kategori konseptual berdasarkan tema yang telah dikodekan untuk mengorganisasi informasi secara sistematis, dan (4) sintesis naratif untuk menggabungkan hasil-hasil penelitian secara deskriptif dan kritis, menggambarkan hubungan antar tema serta menghasilkan kesimpulan yang komprehensif.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis, proses pengkodean dilakukan secara independen oleh dua reviewer dengan latar belakang keperawatan dan manajemen kesehatan. Setelah tahap awal pengkodean, hasilnya dibandingkan dan dibahas bersama untuk mencapai kesepakatan mengenai tema utama dan subtema. Apabila terjadi perbedaan interpretasi, konflik diselesaikan melalui diskusi konsensus yang melibatkan reviewer ketiga sebagai penilai independen. Prosedur ini bertujuan untuk meminimalkan bias subjektif dan meningkatkan keakuratan temuan yang dihasilkan dari proses sintesis tematik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tema Utama dan Jumlah Artikel

Dari 26 artikel yang dianalisis, ditemukan empat tema utama yang berperan signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan organisasi dan keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien. Setiap tema menggambarkan aspek kunci yang mendukung maupun menghambat keberlanjutan praktik keperawatan tersebut.

Tabel 1. Sintesis literatur terpilih

Penulis (Tahun)	Temuan Utama
Cummings et al.	Pemilihan gaya

(2021)	kepemimpinan berpengaruh langsung pada kualitas layanan keperawatan.
Alillyyani et al. (2022)	Investasi dalam pelatihan kepemimpinan penting untuk mendukung praktik keperawatan berkelanjutan.
Ahn & Song (2021)	Penguatan budaya kolaboratif harus menjadi prioritas dalam pengembangan tim keperawatan.
Boamah & Laschinger (2020)	Kepemimpinan efektif mendukung lingkungan kerja yang stabil dan layanan berkelanjutan.
De Brún et al. (2020)	Perubahan organisasi perlu mempertimbangkan nilai-nilai budaya yang ada untuk efektivitas implementasi.
Wong et al. (2021)	Strategi kepemimpinan inklusif diperlukan untuk menjaga keberlangsungan tenaga keperawatan.

1. Kepemimpinan Transformasional dan Adaptif

Kepemimpinan transformasional dan adaptif diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien. Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi dan memotivasi staf, membangun visi bersama, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

- Dampak positif yang ditemukan termasuk peningkatan retensi staf keperawatan, peningkatan kepuasan pasien, dan perbaikan kualitas pelayanan.
- Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi antar anggota tim.
- Studi oleh Cummings et al. (2021) menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan ini dalam menciptakan budaya organisasi yang responsif dan berorientasi pada pasien.

2. Sumber Daya dan Pelatihan Kepemimpinan Berkelanjutan

Ketersediaan sumber daya yang memadai dan pelatihan berkelanjutan bagi para pemimpin keperawatan sangat penting untuk mendukung praktik asuhan yang berpusat pada pasien.

- Pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan memperkuat kemampuan

pemimpin dalam menghadapi tantangan dan mengelola tim secara efektif.

- Penyediaan sumber daya, baik berupa waktu, fasilitas, maupun dukungan administratif, memungkinkan penerapan praktik keperawatan yang berkelanjutan dan berkualitas.
- Alillyyani et al. (2022) menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan pemimpin dalam konteks perubahan organisasi.

3. Budaya Organisasi Kolaboratif

Budaya organisasi yang menumbuhkan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan keterlibatan seluruh anggota tim menjadi fondasi keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien.

- Budaya ini memfasilitasi inovasi, solusi kreatif terhadap masalah, dan keterlibatan aktif staf dalam pengambilan keputusan.
- Keberadaan budaya kolaboratif juga berpengaruh pada peningkatan moral dan semangat kerja staf keperawatan.
- Ahn & Song (2021) menyoroti bagaimana budaya kolaboratif meningkatkan efektivitas komunikasi dan kepercayaan antar tim, sehingga mendukung implementasi praktik keperawatan berpusat pasien.

4. Hambatan : Beban Kerja dan Resistensi Perubahan

Meski terdapat banyak faktor pendukung, sejumlah hambatan juga teridentifikasi yang dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan dan keberlanjutan asuhan.

- Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan dan menurunkan motivasi staf, menghambat penerapan inovasi dan peningkatan kualitas pelayanan.
- Resistensi terhadap perubahan dari anggota tim atau organisasi menimbulkan tantangan signifikan bagi pemimpin dalam mengimplementasikan program baru.
- Boamah & Laschinger (2020) dan De Brún et al. (2020) menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen perubahan dan dukungan psikososial untuk mengatasi hambatan ini.

Selain sintesis tematik, dilakukan pula penilaian kualitas terhadap 26 studi yang inklusi

menggunakan pedoman *Critical Appraisal Skills Programme (CASP)* dan *Joanna Briggs Institute (JBI) checklist* sesuai dengan desain penelitian masing-masing. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 73% studi memiliki kualitas metodologis tinggi, 19% kategori sedang, dan 8% rendah karena keterbatasan ukuran sampel atau kurangnya kontrol terhadap variabel perancu. Sebagian besar studi dengan kualitas tinggi berasal dari jurnal bereputasi dan menggunakan desain *cross-sectional* atau *mixed methods* dengan pelaporan analisis yang transparan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas bukti dalam *review* ini cukup kuat, meskipun interpretasi hasil tetap perlu mempertimbangkan variabilitas konteks penelitian dan potensi bias publikasi. Studi dengan kualitas rendah tidak dihapus dari analisis karena masih memberikan wawasan kontekstual penting, tetapi bobot interpretasinya dikurangi dalam sintesis akhir. Dengan demikian, hasil *review* ini menggambarkan keseimbangan antara kekuatan bukti empiris dan keterbatasan metodologis dari literatur yang ada.

Pembahasan

Temuan dari *literature review* ini secara konsisten mendukung pentingnya kepemimpinan transformasional dan adaptif sebagai faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan pelayanan keperawatan yang berpusat pada pasien. Gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memberdayakan staf keperawatan, menciptakan visi bersama, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis, sehingga menghasilkan retensi staf yang lebih baik dan peningkatan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya (Cummings et al., 2021; Alillyyani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen staf, dua elemen penting dalam keberlanjutan pelayanan.

Namun, temuan juga mengidentifikasi hambatan utama, terutama beban kerja yang tinggi dan keterbatasan dalam pelatihan kepemimpinan berkelanjutan, yang masih menjadi penghambat signifikan efektivitas kepemimpinan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres pada staf, sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas asuhan (Boamah & Laschinger, 2020). Di sisi lain, kurangnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan membatasi kemampuan pemimpin untuk menghadapi tantangan kompleks dan melakukan

perubahan organisasi secara efektif (Alillyyani et al., 2022). Oleh karena itu, peningkatan akses terhadap pelatihan kepemimpinan yang kontinu dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik menjadi prioritas untuk mendukung keberlanjutan asuhan.

Budaya organisasi yang kolaboratif muncul sebagai penguat keberlanjutan yang penting. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka, inovasi, dan kerja sama tim tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja staf, tetapi juga memperkuat implementasi praktik keperawatan berpusat pasien (Ahn & Song, 2021). Budaya semacam ini memfasilitasi pertukaran ide dan pengambilan keputusan bersama, yang esensial untuk adaptasi dan perbaikan berkelanjutan dalam pelayanan kesehatan.

Meskipun temuan ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat keterbatasan dalam studi-studi yang dianalisis, terutama terkait desain penelitian yang sebagian besar bersifat *cross-sectional* dan *observasional*. Oleh karena itu, penelitian longitudinal dan interventional sangat diperlukan untuk memperkuat bukti mengenai hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan organisasi dan keberlanjutan asuhan keperawatan. Studi interventional yang menguji program pelatihan kepemimpinan atau perubahan budaya organisasi akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang strategi efektif yang dapat diimplementasikan di lapangan.

Dalam konteks pelayanan keperawatan di Indonesia dan kawasan Asia Tenggara, hasil *review* ini memiliki implikasi penting terhadap arah kebijakan dan praktik manajerial di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit dan puskesmas.

Model kepemimpinan transformasional dan adaptif dapat diterapkan untuk mendukung implementasi program nasional seperti Akreditasi Rumah Sakit, Program Indonesia Sehat, serta transformasi layanan primer berbasis keluarga. Di tingkat organisasi, penerapan budaya kolaboratif dan dukungan terhadap kesejahteraan perawat sejalan dengan kebijakan Kementerian Kesehatan tentang penguatan manajemen SDM kesehatan dan peningkatan mutu layanan berorientasi pasien.

Selain itu, tantangan yang ditemukan dalam literatur seperti beban kerja tinggi, keterbatasan pelatihan kepemimpinan, dan resistensi terhadap perubahan juga mencerminkan situasi nyata di berbagai rumah sakit dan puskesmas di Indonesia, khususnya di daerah dengan sumber daya terbatas. Oleh karena itu, investasi dalam program

pengembangan kepemimpinan keperawatan dan pemberdayaan staf perlu menjadi prioritas kebijakan untuk mendukung keberlanjutan praktik keperawatan berpusat pasien di tingkat nasional maupun regional. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kualitas pelayanan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan kesehatan berkelanjutan (SDGs) yang menekankan akses, mutu, dan keselamatan pasien.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional dan adaptif merupakan faktor utama yang mendukung keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pada pasien dengan meningkatkan retensi staf, kepuasan pasien, dan kualitas pelayanan. Hambatan utama seperti beban kerja yang tinggi dan keterbatasan pelatihan kepemimpinan berkelanjutan masih menghambat efektivitas kepemimpinan dalam menjaga keberlanjutan asuhan. Budaya organisasi kolaboratif berperan penting sebagai penguat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keberlanjutan praktik keperawatan berpusat pasien.

Selain itu, institusi keperawatan dan organisasi pelayanan kesehatan perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan secara terstruktur dan berbasis bukti untuk memperkuat kapasitas pemimpin keperawatan dalam menghadapi dinamika sistem kesehatan yang terus berubah. Pelatihan ini dapat difokuskan pada pengembangan kompetensi komunikasi, manajemen perubahan, dan pemberdayaan tim.

Untuk memperkuat bukti empiris dan mendukung implementasi kebijakan berbasis praktik terbaik, penelitian longitudinal dan interventional masih diperlukan, terutama yang menilai dampak jangka panjang pelatihan kepemimpinan terhadap keberlanjutan asuhan keperawatan berpusat pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Ahn, S., & Song, R. (2021). Collaborative culture and patient-centered care in nursing teams. *Nursing Open*, 8(4), 1879–1887. <https://doi.org/10.1002/nop2.764>

Aiken, L. H., Sloane, D., Griffiths, P., Rafferty, A. M., Bruyneel, L., McHugh, M., & Sermeus, W. (2021). Nursing skill mix in European hospitals: Cross-sectional study of the association with mortality, patient

ratings, and quality of care. *BMJ Quality & Safety*, 30(7), 550–559. <https://doi.org/10.1136/bmjq-2020-011256>

Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2022). Transformational leadership and nursing sustainability: The mediating role of leadership training. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 554–563. <https://doi.org/10.1111/jonm.13425>

Boamah, S. A., & Laschinger, H. K. S. (2020). The influence of leadership on nurse outcomes and sustainability of care. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 911–922. <https://doi.org/10.1111/jan.14309>

Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2021). The relationship between leadership styles and nursing outcomes: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 114, 103811. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103811>

De Brún, A., O'Donnell, C. A., & Maben, J. (2020). Organizational culture and change management in healthcare. *BMC Health Services Research*, 20, 913. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05610-0>

Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2021). Leadership impact on nursing workforce sustainability. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(1), 89–97. <https://doi.org/10.1111/jnu.12662>

World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/item/9789240003279>