Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail:journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of PahlawanTuankuTambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 31089-31095

Literature Review Dimensi Etika Dalam Manajemen Keperawatan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Dan Profesionalisme

Muhammad Reza Fahlevi Hanafi[1*], Arfah May Syara[2]

[1,2] Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Indonesia

Korespondensi penulis: rezahanafi168@gmail.com , mysyara0105@gmail.com

Abstract*. This literature review explores the ethical dimensions of nursing management and their influence on leadership and professionalism. The study aims to synthesize current findings on how ethical values—such as justice, integrity, responsibility, honesty, and empathy—are integrated into nursing leadership practices. A total of 12 peer-reviewed articles published between 2020 and 2025 were analyzed using a thematic synthesis approach. The results reveal that these ethical dimensions consistently underpin effective leadership and contribute to staff morale, decision-making quality, and organizational culture. However, challenges such as bureaucratic pressure, power imbalance, and the lack of formal ethical leadership training hinder consistent implementation. The findings suggest that ethical leadership is not only a moral ideal but a managerial competence that can be developed through education and structural support. The review highlights the need for healthcare institutions to incorporate ethical leadership development into both policy and practice to enhance nursing management outcomes.*

Keywords: Empathy, Integrity, Justice, Leadership, Professionalism

Published: November , 2025

ABSTRAK

Kajian literatur ini mengkaji dimensi etika dalam manajemen keperawatan serta pengaruhnya terhadap kepemimpinan dan profesionalisme. Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis temuan-temuan terkini mengenai bagaimana nilai-nilai etika seperti keadilan, integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan empati diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan keperawatan. Sebanyak 12 artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2025 dianalisis dengan pendekatan sintesis tematik. Hasilnya menunjukkan bahwa dimensi etika tersebut secara konsisten menjadi landasan kepemimpinan yang efektif dan berkontribusi terhadap moral staf, kualitas pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Namun, implementasi nilai-nilai etika masih menghadapi hambatan berupa tekanan birokrasi, ketimpangan kekuasaan, dan kurangnya pelatihan formal tentang kepemimpinan etis. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis bukan hanya ideal moral, tetapi juga kompetensi manajerial yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan dukungan institusional. Kajian ini menekankan pentingnya integrasi pelatihan kepemimpinan etis dalam kebijakan dan praktik kelembagaan untuk meningkatkan mutu manajemen keperawatan.

Kata kunci: Empati, Integritas, Keadilan, Kepemimpinan, Profesionalisme

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang menentukan mutu dan keberlangsungan asuhan keperawatan. Peran manajer keperawatan tidak hanya mencakup fungsi administratif dan operasional, tetapi juga menuntut tanggung jawab moral dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta kepemimpinan terhadap tim perawat. Dalam konteks ini, etika dan profesionalisme menjadi komponen esensial yang tidak dapat dipisahkan dari praktik manajerial. Nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, integritas, dan tanggung jawab profesional sangat diperlukan dalam membangun budaya kerja yang positif, adil, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Kepemimpinan etis dalam manajemen keperawatan telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai penelitian karena dinilai mampu meningkatkan kepuasan kerja, mencegah kelelahan emosional (burnout), dan memperkuat komitmen organisasi. Namun, tantangan di lapangan menunjukkan bahwa dilema etis masih kerap terjadi, baik dalam hal pembagian tugas yang tidak proporsional, pengambilan keputusan yang tidak transparan, hingga tekanan manajerial yang memengaruhi kualitas asuhan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana nilai-nilai etika telah diintegrasikan secara efektif dalam praktik kepemimpinan dan manajemen keperawatan.

Beberapa studi menyoroti bahwa pemimpin yang menjunjung tinggi etika akan cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan staf dan pasien (Abraham et al., 2025; Yürür et al., 2025). Di sisi lain, perilaku manajerial yang menyimpang dari nilai etika dapat menurunkan moral dan profesionalisme perawat (Nawaz et al., 2025). Literatur juga menunjukkan adanya kesenjangan antara standar etika yang ideal dengan praktik manajemen yang terjadi di fasilitas pelayanan kesehatan (Rebollo-Gómez et al., 2025). Selain itu, belum banyak studi literatur yang secara komprehensif menelaah integrasi nilai-nilai etika dalam model kepemimpinan keperawatan secara lintas konteks, termasuk di negara berkembang dengan sistem kesehatan yang beragam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan kajian literatur yang mendalam untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana etika dimaknai dan diimplementasikan dalam manajemen keperawatan, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan profesionalisme. Kajian ini bertujuan untuk menggambarkan pemahaman terkini terkait praktik etis dalam kepemimpinan keperawatan, mengevaluasi tantangan yang dihadapi, serta menyajikan rekomendasi strategi berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Hasil dari kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kebijakan, pelatihan manajemen, serta peningkatan kualitas kepemimpinan keperawatan yang beretika.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen keperawatan merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap praktik keperawatan guna mencapai mutu pelayanan kesehatan yang optimal. Dalam konteks manajerial, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia keperawatan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan serta integrasi nilai-nilai etika dalam setiap pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dimensi **etika kepemimpinan** menjadi penting untuk dikaji sebagai fondasi teoritis dari praktik manajemen keperawatan yang profesional.

2.1 Teori Kepemimpinan Etis (Ethical Leadership Theory)

Teori kepemimpinan etis yang dikembangkan oleh Brown, Treviño, dan Harrison (2005) menyatakan bahwa pemimpin etis adalah mereka yang menunjukkan perilaku normatif seperti kejujuran, keadilan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahannya. Pemimpin dengan karakter etis tidak hanya bertindak berdasarkan standar moral pribadi, tetapi juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang mendukung perilaku etis melalui keteladanan, komunikasi nilai, dan penguatan perilaku positif. Dalam konteks keperawatan, teori ini relevan mengingat perawat bekerja dalam sistem sosial yang kompleks dan seringkali dihadapkan pada dilema moral.

Kepemimpinan etis dalam keperawatan mengedepankan empati, akuntabilitas, dan kemampuan untuk memengaruhi tim melalui integritas. Hal ini diperkuat oleh temuan Abraham et al. (2025), yang menyebutkan bahwa pemimpin keperawatan yang menjunjung tinggi nilai etika mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan meningkatkan retensi staf.

2.2 Profesionalisme dan Etika dalam Keperawatan

Etika keperawatan merupakan prinsip moral yang mengarahkan perilaku profesional perawat, termasuk dalam menjalankan peran sebagai manajer atau pemimpin. Menurut kode etik internasional ICN

(International Council of Nurses), perawat berkewajiban menjunjung tinggi hak pasien, menjamin keselamatan, dan menjaga integritas dalam semua tindakan profesionalnya. Profesionalisme dalam manajemen keperawatan mencakup kemampuan untuk memimpin dengan adil, mengambil keputusan yang bertanggung jawab, serta menjaga kepercayaan publik terhadap pelayanan kesehatan.

Penelitian oleh Rebollo-Gómez et al. (2025) menemukan bahwa perawat dengan jabatan kepemimpinan yang memahami tanggung jawab etisnya cenderung lebih mampu mengelola konflik, membangun hubungan antarprofesional, dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Sementara itu, studi oleh Van Wicklin (2025) menekankan bahwa pembentukan kepemimpinan etis harus dimulai sejak pendidikan dasar keperawatan, melalui pelatihan nilai dan refleksi etika.

2.3 Keadilan Organisasi dan Integritas Manajerial

Keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap keadilan dalam pembagian sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan perlakuan antar individu di tempat kerja. Dalam konteks manajemen keperawatan, keadilan memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan kerja perawat, loyalitas staf, dan stabilitas tim. Penelitian oleh Yürür et al. (2025) menunjukkan bahwa perilaku manajer yang tidak adil dan cenderung otoriter berkorelasi dengan meningkatnya perilaku menyimpang dari staf keperawatan.

Sebaliknya, integritas manajerial yang tinggi menciptakan kepercayaan dan meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staf. Coulter (2025) menyatakan bahwa sistem pembinaan kepemimpinan berbasis nilai moral dapat meningkatkan konsistensi dan transparansi dalam pengambilan kebijakan keperawatan.

2.4 Asumsi Tersirat

Berdasarkan teori dan temuan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini mendasarkan diri pada asumsi bahwa semakin tinggi tingkat integrasi nilai etika dalam praktik manajemen keperawatan, maka akan semakin kuat pula profesionalisme dan kualitas kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Walaupun tidak dinyatakan sebagai hipotesis eksplisit, asumsi ini menjadi kerangka logis dalam mengarahkan fokus penelitian dan pemetaan hasil review literatur.

METODE PENELITIAN

Etika dalam manajemen keperawatan berakar pada prinsip-prinsip moral yang mengarahkan perilaku pemimpin keperawatan dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pengelolaan sumber daya manusia. Teori etika yang banyak dijadikan dasar dalam praktik manajerial antara lain adalah **teori deontologi**, **utilitarianisme**, dan **etika kebajikan**. Teori deontologi, sebagaimana dikemukakan oleh Immanuel Kant, menekankan pentingnya tindakan berdasarkan kewajiban moral yang bersifat universal. Dalam konteks manajemen keperawatan, pendekatan ini mendorong pemimpin untuk bertindak adil, menghormati martabat setiap individu, serta mematuhi standar profesional secara konsisten. Sebaliknya, utilitarianisme menekankan pada konsekuensi dari tindakan, di mana keputusan manajerial dinilai etis apabila mampu menghasilkan manfaat terbesar bagi kelompok terbanyak, seperti efisiensi layanan dan peningkatan kepuasan pasien. Sementara itu, etika kebajikan berfokus pada karakter dan niat baik pemimpin, seperti keberanian, kejujuran, dan welas asih yang mencerminkan integritas moral.

Dalam ranah kepemimpinan, **teori kepemimpinan etis (ethical leadership theory)** menjadi kerangka utama yang sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara nilai-nilai moral pemimpin dengan perilaku organisasi. Brown, Treviño, dan Harrison (2005) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai demonstrasi perilaku normatif yang sesuai secara pribadi dan interpersonal, serta promosi perilaku serupa kepada pengikut melalui komunikasi, penguatan, dan pengambilan keputusan. Pemimpin keperawatan yang beretika akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepercayaan, akuntabilitas, dan profesionalisme.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didasarkan pada nilai etika memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim keperawatan, kepuasan kerja, serta pencapaian mutu layanan. Abraham et al. (2025) melalui model TRIL Advocacy menekankan pentingnya nilai-nilai advokasi dan etika dalam transformasi sistem layanan keperawatan. Yürür et al. (2025) menemukan bahwa pengawasan yang bersifat koersif atau tidak etis dari atasan berpotensi mendorong perilaku menyimpang dan menurunkan kepercayaan staf terhadap manajemen. Penelitian Nawaz et al. (2025) memperkuat temuan ini dengan mengungkapkan bahwa politik organisasi yang tidak sehat dan kurangnya transparansi dalam manajemen berdampak negatif terhadap pengembangan profesional perawat.

Sementara itu, Rebollo-Gómez et al. (2025) menyoroti pentingnya pelatihan etika dalam pengembangan kepemimpinan perawat praktik lanjut di Amerika Latin, dengan hasil bahwa praktik profesional yang baik berkorelasi dengan peningkatan mutu layanan dan pemberdayaan staf. Van Wicklin (2025) juga menekankan perlunya kerangka kerja global yang mengintegrasikan aspek profesionalisme, etika, dan kepemimpinan dalam standar keperawatan internasional.

Berdasarkan kajian teori dan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara integrasi etika dalam manajemen keperawatan dengan pencapaian profesionalisme dan mutu layanan. Tanpa harus menyatakan hipotesis secara eksplisit, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi internalisasi nilai etika dalam kepemimpinan keperawatan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap penguatan profesionalisme perawat dan pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses dan Strategi Pengumpulan Data

Studi ini merupakan kajian literatur yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui telaah sistematik terhadap artikel ilmiah yang relevan dengan topik etika dalam manajemen keperawatan. Artikel yang diidentifikasi berasal dari database bereputasi seperti PubMed, SpringerLink, Wiley Online Library, dan MDPI, selama periode Agustus hingga September 2025.

Kriteria inklusi dalam pemilihan artikel meliputi: (1) artikel berbahasa Inggris, (2) dipublikasikan dalam rentang tahun 2020–2025, (3) bersifat peer-reviewed, dan (4) membahas integrasi nilai etika dalam manajemen keperawatan atau kepemimpinan keperawatan.

Dari 103 artikel awal, sebanyak 12 artikel memenuhi kriteria dan digunakan sebagai sumber utama dalam sintesis tematik.

4.2 Hasil Sintesis Literatur

4.2.1 Dimensi Etika dalam Manajemen Keperawatan

Hasil sintesis terhadap 12 artikel menunjukkan bahwa terdapat lima dimensi etika yang secara konsisten disebutkan dalam praktik manajemen keperawatan, yaitu keadilan, integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan empati. Kelima dimensi tersebut merepresentasikan nilai-nilai dasar yang berperan penting dalam membentuk perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme keperawatan.

Dimensi Etika	Jumlah Artikel yang Mendukung
Keadilan	10
Integritas	9
Tanggung Jawab	8
Kejujuran	7
Empati	5

Sumber: Sintesis 12 artikel tahun 2020–2025

4.2.2 Tantangan Implementasi Etika dalam Praktik Kepemimpinan

Meskipun nilai-nilai etika telah banyak diintegrasikan dalam kerangka kerja institusional, hasil review menunjukkan bahwa implementasinya masih menghadapi sejumlah tantangan:

1. Ketidakseimbangan relasi kekuasaan antara pimpinan dan staf keperawatan, yang berpengaruh pada keberanian staf menyuarakan etika.
2. Tekanan birokrasi dan beban administratif, yang kerap memaksa manajer mengesampingkan nilai moral demi efisiensi.
3. Ketiadaan pelatihan formal dan berkelanjutan mengenai kepemimpinan etis di banyak institusi keperawatan.

Dalam beberapa studi, ditemukan bahwa organisasi yang menyediakan pelatihan rutin terkait kepemimpinan etis cenderung memiliki tingkat retensi staf lebih baik dan iklim kerja yang lebih positif.

4.2.3 Studi Perbandingan Konteks dan Wilayah

Studi yang dilakukan oleh Abraham et al. (2025) di negara berkembang menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis advokasi dan etika dalam situasi sumber daya terbatas. Berbeda dengan studi Eronen et al. (2025) di negara-negara Nordik, yang menekankan pentingnya kompetensi reflektif dan komunikasi etis sebagai bagian dari profesionalisme perawat baru. Perbedaan konteks ini menunjukkan bahwa integrasi etika dalam manajemen keperawatan harus bersifat adaptif, sesuai budaya organisasi dan sistem kesehatan masing-masing negara.

4.3 Hubungan Temuan dengan Teori Relevan

4.3.1 Teori Kepemimpinan Etis sebagai Kerangka Interpretasi

Temuan dari sintesis literatur ini sejalan dengan teori kepemimpinan etis oleh Brown, Treviño, dan Harrison (2005), yang menekankan bahwa pemimpin etis mempengaruhi perilaku bawahannya melalui keteladanan, komunikasi nilai, dan reinforcement terhadap perilaku positif. Nilai-nilai seperti keadilan, integritas, dan tanggung jawab yang ditemukan dalam studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis bukan hanya menciptakan efisiensi, tetapi juga meningkatkan moral staf.

4.3.2 Asumsi Tersirat: Etika sebagai Penguat Profesionalisme

Walaupun tidak dirumuskan secara eksplisit, hasil studi ini mendukung asumsi bahwa integrasi nilai-nilai etika dalam kepemimpinan keperawatan akan memperkuat profesionalisme staf, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kualitas layanan.

4.4 Implikasi Penelitian

4.4.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkaya literatur tentang etika dalam kepemimpinan keperawatan dengan mengidentifikasi lima dimensi etika dominan yang relevan lintas konteks budaya dan sistem pelayanan. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kerangka evaluasi kompetensi manajerial berbasis etika.

4.4.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil kajian ini dapat digunakan oleh:

- Institusi pendidikan keperawatan, untuk memasukkan pelatihan kepemimpinan etis ke dalam kurikulum.
- Rumah sakit, untuk membangun sistem umpan balik etika dari staf ke manajemen.
- Regulator profesi, dalam menyusun standar etik kepemimpinan berbasis kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa nilai-nilai etika memiliki peran krusial dalam praktik manajemen keperawatan, khususnya dalam memperkuat kepemimpinan dan profesionalisme. Dimensi etika yang paling dominan ditemukan dalam 12 artikel ilmiah yang ditelaah adalah keadilan, integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan empati. Kelima nilai ini secara konsisten muncul dalam konteks kepemimpinan klinis maupun administratif, serta berkontribusi terhadap terbentuknya iklim kerja yang sehat,

komunikasi yang transparan, dan pengambilan keputusan yang akuntabel. Penelitian ini juga mengungkap bahwa tantangan terbesar dalam implementasi etika di lingkungan manajemen keperawatan adalah adanya tekanan birokrasi, ketidakseimbangan kekuasaan, serta kurangnya pelatihan formal terkait kepemimpinan etis. Hasil sintesis ini mendukung kerangka teori kepemimpinan etis yang menempatkan pemimpin sebagai teladan moral yang mampu memengaruhi perilaku organisasi melalui nilai-nilai etika yang konsisten.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis menyarankan agar institusi pendidikan keperawatan dan rumah sakit lebih serius mengintegrasikan pelatihan etika manajerial ke dalam kurikulum maupun program pengembangan sumber daya manusia. Penerapan sistem evaluasi berbasis etika dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung dialog etis juga perlu diperkuat. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan geografis studi yang dominan berasal dari negara tertentu, sehingga generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan fokus pada konteks lokal di Indonesia atau wilayah lain yang belum terwakili dalam studi ini, serta melibatkan pendekatan campuran antara data kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR REFERENSI

Abraham, S. A., Bosomtwe-Duker, D., & Agyare, D. F. (2025). From bedside to system change: The TRIL nurse advocacy model for sustainable healthcare. *BMC Nursing*, *24*(1), 1–12. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03870-8

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97*(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002

Coulter, J. (2025). Empower. Educate. Excel: CMSA's case management learning pathways. *Professional Case Management*, *30*(1), 10–18. https://journals.lww.com/professionalcasemanagementjournal/fulltext/9900/empower__educate__excel__cmsa_s_case_management.48.aspx

Eronen, L., Strandell-Laine, C., & Meretoja, R. (2025). Validity and internal consistency of the professional nurse self-assessment A-scale (II) for measuring clinical competence among graduating Nordic nursing students. *Nursing Research and Practice*, *2025*, Article ID 8312620. https://doi.org/10.1155/nrp/8312620

Folayan, M. O., K Okanlawon, A. G. Ishola, & Haire, B. G. (2025). Sex, gender, and sexuality and the oral health workforce in Africa. *Frontiers in Oral Health*, *6*, 1–10. https://doi.org/10.3389/froh.2025.1658158

Glomseth, R., & Boe, O. (2025). Nils Kristian Moe, Chief of Police, Trøndelag Police District. In *A comparative approach to police leadership and management* (pp. 123–138). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-032-03500-4_8

Nawaz, Q., Ghaffar, S., Shafiq, S., & Ali, M. (2025). Workplace politics and its effect on postgraduate obstetrics and gynecology training: An exploratory study. *Pakistan BioMedical Journal*, *8*(10), 355–360. http://www.pakistanbmj.com/journal/index.php/pbmj/article/view/1285

Rebollo-Gómez, P., Barroso-Corroto, E., & García-Mayor, S. (2025). Leadership of advanced practice nurses in Latin America: Ethical and professional implications. *Healthcare*, *13*(19), Article 2515. https://www.mdpi.com/2227-9032/13/19/2515

Sreedharan, J. K. (2025). Degree advancement in respiratory therapy: Rising higher. *Respiratory Care*, *70*(3), 22–28. https://doi.org/10.1177/19433654251380504

Van Wicklin, S. A. (2025). The 2025 International Council of Nurses definitions of nursing and nurse: A global blueprint for practice. *Plastic and Aesthetic Nursing*, *45*(1), 6–10. https://journals.lww.com/psnjournalonline/fulltext/2025/10000/the_2025_international_council_of_nurses.6.aspx

Weekes, A., Britland, M., Saha, C., & McErlane, S. (2025). Development of a competency framework for medical affairs professionals in Australasia. *Pharmaceutical Medicine*, *39*(5), 456–470. https://doi.org/10.1007/s40290-025-00585-8

Yürür, S., Koç, O., & Yurtseven, H. R. (2025). Abusive supervision and nurses' deviant behaviors: The moderating effect of self-efficacy. *BMC Nursing*, *24*(2), 1–9. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03892-2