



Hemşirelik Öğrencilerinin Akademik Başarısının Klinik Liderliklerine Etkisi: Geleneksel Derleme

Makale Bilgileri

ÖZET

Makale Geçmişi Geliş:

24.12.2025

Kabul: 03.03.2026

Yayınlanma:25.04.2026

Yazarlar:

Burcu KÜÇÜKKAYA,

Nisa İLGİ ÇİNÇİN,

Filiz YILMAZ

ALADAĞ.

Anahtar Kelimeler:

Akademik başarı,

hemşirelik, klinik,

liderlik, öğrenci.

Liderlik, dünya literatürüne 14. yüzyılda girmiş olmasına rağmen son üç yüzyılda daha belirgin bir şekilde farkındalık kazanmıştır. Liderlik sadece bir grup insanı yönlendirmekle sınırlı kalmaz; aynı zamanda onlara belirli bir hedefe ulaşmaları için gerekli yönü gösterme ve ilham verme sürecini de içine kapsamaktadır. Özellikle günümüzün sağlık sistemlerinde artan değişimler ve zorluklar geleneksel sağlık bakım yöntemlerinin yerini daha yaratıcı, verimli ve etkili çözümün zorunlu kılmakta olup, bu süreçte de sağlık hizmetlerinin kalite ve verimliliği sağlamak için güçlü bir liderliğe ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bu aşamada sağlık ekibinin liderlik ve yöneticilik rolleri büyük önem taşımaktadır. Hemşireler, yönetim ve yönetim becerilerini etkin bir şekilde kullanarak, sağlık ekibinde güçlü bir iş birliği ortamı yaratarak yüksek kaliteyi yakalayabilirler. Hemşirelerin, ekip içi koordinasyonu sağlayarak ve devam ettirerek iş kaynaklarını verimli bir şekilde yönlendirmeleri, sağlığta bütüncül bir tedaviyle desteklenmesine katkıda bulunmak gibi fazlaca görev ve rol sorumluluğu bulunmaktadır. Bu rol ve sorumluluklar, hemşirelere lisans eğitimleri boyunca kazandırılmaya çalışılmaktadır. Hemşirelik öğrencileri akademik hayatları boyunca klinik alanlarda uygulama yapmakta olup, klinik liderleri gözlemlene fırsatı bulmakla birlikte, bu becerileri kazanmaktadır. Klinik liderlik becerilerini kazanırken hemşirelik öğrencilerin birçok faktörden etkilendiği görülmektedir. Bu faktörlerden biri olan akademik başarı, klinik liderlikle doğrudan ilişki göstermektedir. Literatürde, akademik başarının klinik liderlik alanlarını etkilediği, hizmetlerin yönetimi ile kişisel özellikler alanında etkin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar kapsamında, hemşirelik lisans eğitimcileri tarafından hemşirelik öğrencilerinin üniversitelerin eğitim programlarında liderlik yönünde daha geniş bir perspektifin benimsemesine katkı sağlaması, klinik liderliklerini geliştirecek deneyimsel öğrenme fırsatları yaratması ve hem mezuniyet öncesi hem de mezuniyet sonrası klinik yönetimlerini desteklemesi, güçlü liderliğin önemini vurgulaması, ülkelerin ilham veren, motive eden ve değişime liderlik eden öncüler olmalarına teşvik edilmesi önerilmektedir.

The Effect of Nursing Students' Academic Achievement on Their Clinical Leadership: A Traditional Review

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 24.12.2025

Accepted: 03.03.2026

Published:25.04.2026

Authors:

Burcu KÜÇÜKKAYA,

Nisa İLGİ ÇİNÇİN,

Filiz YILMAZ

ALADAĞ

Keywords:

Academic successes,

nursing, clinical,

leadership, student.

Although the concept of leadership entered the global literature in the 14th century, it has gained more prominent recognition over the past three centuries. Leadership is not limited to directing a group of individuals; it also encompasses guiding and inspiring them toward achieving specific goals. Particularly within contemporary healthcare systems, increasing complexity, rapid change, and emerging challenges have rendered traditional healthcare approaches insufficient, necessitating more creative, efficient, and effective solutions. In this context, the need for strong leadership to ensure the quality and efficiency of healthcare services has become increasingly evident. Accordingly, leadership and managerial roles within the healthcare team have gained critical importance. Nurses play a pivotal role in achieving high-quality care by effectively utilizing leadership and management skills and fostering a strong environment of collaboration within healthcare teams. They bear extensive responsibilities, including ensuring team coordination, sustaining collaborative practices, efficiently allocating resources, and contributing to holistic patient care. The development of these roles and responsibilities begins during undergraduate nursing education. Throughout their academic training, nursing students engage in clinical practice, where they have opportunities to observe clinical leaders and gradually acquire leadership-related competencies. The acquisition of clinical leadership skills among nursing students is influenced by multiple factors, one of which is academic achievement. Evidence in the literature indicates a direct relationship between academic success and clinical leadership, particularly in the domains of service management and personal leadership attributes. In light of these findings, it is recommended that undergraduate nursing educators adopt a broader leadership-oriented perspective within university curricula, create experiential learning opportunities that foster clinical leadership development, and support clinical leadership and management both before and after graduation. Moreover, emphasizing the importance of strong leadership and encouraging the development of nurses who inspire, motivate, and lead change within healthcare systems is essential.

Sorumlu Yazar: Burcu KÜÇÜKKAYA

ORCID ID: 0000-0002-3421-9794

E-mail: burcu.kucukkaya@ogu.edu.tr

Adres: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Eskişehir, Türkiye

GİRİŞ

Günümüz sağlık sistemleri; artan bakım gereksinimleri, teknolojik ilerlemeler, çok disiplinli ekip yapıları ve hizmet sunumundaki karmaşıklık nedeniyle yalnızca klinik yeterliliklere değil, aynı zamanda güçlü liderlik becerilerine sahip sağlık profesyonellerine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda liderlik, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması, sürdürülebilirliğinin ve hasta güvenliğinin sağlanmasında temel belirleyici unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Liderlik, bireylerin tutum ve davranışlarını ortak hedefler doğrultusunda etkileyebilme ve yönlendirebilme süreci olarak tanımlanmakta iken lider ise vizyon oluşturan, değişimi yöneten ve izleyenleri motive eden merkezi bir aktör olarak konumlandırılmaktadır (1,2).

Sağlık örgütleri gibi karmaşık yapılarda liderlik yalnızca yönetsel bir görev değil; örgütsel etkinliği, çalışan motivasyonunu ve bakım sonuçlarını doğrudan etkileyen stratejik bir araçtır (3). Özellikle klinik ortamlarda liderlik; hasta güvenliğinin güçlendirilmesi, bakım standartlarının yükseltilmesi ve ekip içi koordinasyonun sağlanması açısından kritik bir rol üstlenmektedir. Klinik liderlik, yüksek düzeyde klinik uzmanlık ile etik değerler, etkili iletişim ve karar verme becerilerinin bütünleştiği çok boyutlu bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (4,5). Klinik liderler, disiplinlerarası iş birliğini destekleyen, bakım süreçlerinde yüksek standartları sürdürülebilir kılan ve kurumsal değişim süreçlerini yöneten profesyonellerdir (6).

Hemşireler, sağlık sistemlerinin en geniş profesyonel grubunu oluşturmaları ve bakım süreçlerinin merkezinde yer almaları nedeniyle klinik liderlik açısından özel bir konuma sahiptir. Günümüz hemşirelik pratiğinde liderlik yalnızca yönetsel pozisyonlarla sınırlı olmayıp doğrudan bakım sunulan klinik alanlarda sorumluluk alma, karar verme ve ekip yönlendirme süreçlerini de kapsamaktadır (7,8). Bu doğrultuda hemşirelikte liderlik; hasta, aile ve toplumu etkileyerek ortak bir vizyon doğrultusunda hareket etme gücü olarak tanımlanmakta, lider hemşireler ise güven ortamı oluşturan, etik duyarlılığı yüksek ve yeniliklere açık profesyoneller olarak değerlendirilmektedir (9).

Hemşirelikte liderlik becerilerinin temelleri büyük ölçüde lisans eğitimi sürecinde atılmaktadır. Hemşirelik öğrencileri, teorik bilgi kazanımının yanı sıra klinik uygulamalar, rol-model gözlemleri ve deneyimsel öğrenme yoluyla liderlik davranışlarını geliştirmektedir (10). Bu süreçte akademik başarı; eleştirel düşünme, problem çözme, klinik karar verme ve etkili iletişim becerilerinin gelişimini destekleyen önemli bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Literatür, akademik olarak başarılı hemşirelik öğrencilerinin klinik ortamlarda daha yüksek özgüven

sergilediğini, ekip içi koordinasyona daha etkin katkı sağladığını ve liderlik rollerini üstlenmeye daha istekli olduklarını göstermektedir (11-13).

Akademik başarı ile klinik liderlik arasındaki ilişkinin yalnızca bireysel performans göstergeleriyle açıklanamayacağı; bu ilişkinin, eğitim ortamlarının liderlik gelişimini ne ölçüde desteklediğiyle de yakından ilişkili olduğu bildirilmektedir (14). Deneyimsel öğrenme yaklaşımları, simülasyon temelli eğitimler, mentörlük ve akran liderliği modelleri; öğrencilerin akademik bilgi birikimlerini klinik liderlik davranışlarına dönüştürmelerini kolaylaştıran etkili eğitim stratejileri olarak öne çıkmaktadır (15-17). Mevcut literatür, hemşirelikte liderlik ve klinik liderlik kavramlarını ağırlıklı olarak mezun hemşireler ve yönetici rolleri üzerinden ele almakta ve hemşirelik öğrencilerinin akademik başarıları ile klinik liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi bütüncül ve sistematik biçimde inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (14,15). Özellikle lisans eğitimi sürecinde akademik başarının klinik liderlik gelişimine nasıl dönüştüğü, hangi eğitimsel yaklaşımların bu dönüşümü güçlendirdiği ve bu ilişkinin hangi liderlik boyutlarını daha fazla etkilediği yeterince netleştirilmemiştir. Ayrıca ulusal literatürde, hemşirelik öğrencilerinin akademik başarıları ile klinik liderlik yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi sentezleyen kapsamlı derleme çalışmalarının yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, hemşirelik öğrencilerinin akademik başarıları ile klinik liderlik becerileri arasındaki ilişkinin güncel literatür ışığında ele alınması; liderlik gelişimini destekleyen eğitim stratejilerinin belirlenmesi ve hemşirelik eğitim programlarına yönelik kanıta dayalı öneriler sunulması önemli bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu geleneksel derleme, hemşirelik öğrencilerinin akademik başarılarının klinik liderlikleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaları bütüncül bir yaklaşımla sentezlemeyi amaçlamaktadır.

LİDERLİK

Liderliğin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Kökene 19. yüzyıla dayanan liderlik kavramı, Türkçe literatürde 'önderlik' veya 'yederlik' gibi terimlerle de karşılık bulsa da yaygın olarak orijinal haliyle yani 'liderlik' olarak kabul görmüştür (18). Liderlik, en geniş anlamıyla ele alındığında bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarını belirli amaç doğrultusunda yönlendirebilme ve etkileyebilmedir (19). Liderlik olgusu dinamik bir yapıya sahip olup; liderin bireysel özellikleri, içinde bulunulan koşullar ve izleyenlerin nitelikleri olmak üzere üç temel etkileşimsel öğeden meydana gelmektedir (20).

Liderin Rolü ve Vizyon Oluşturma

Lider, temelde bir grubu belirli hedefler etrafında birleştirme ve bu kitleyi stratejik amaçlar

doğrultusunda mobilize etme yetkinliği olan kişidir (21). Bu süreç sadece bir yönetim biçimi değil aynı zamanda organizasyonel fırsatları önceden fark edebilme, paydaşlar üzerinde ikna edici bir etki çatısı oluşturma ve bireyleri ortak paydaşları paylaşılan vizyon doğrultusunda teşvik ederek onları bu amaçlar için harekete geçirecek sinerjiyi yaratma kapasitesinin bütünüdür (18). Bu bağlamda lider; kurumsal hedeflerin ekip tarafından içselleştirilmesini sağlayan, çalışanları motive eden ve stratejik hedeflere ulaşmada rehberlik eden merkezi bir figür olarak konumlanmaktadır (20).

Örgütsel Etkinlikte Liderlik ve Motivasyon

Örgütsel yapılar içerisinde çalışan davranışlarını şekillendiren ve bireyleri belirli bir vizyon doğrultusunda mobilize eden en kritik unsurların başında liderlik ve motivasyon gelmektedir (22). Günümüz yönetim anlayışında insan gücü ve potansiyeli başarıya ulaşmadaki en temel belirleyici olarak kabul edilmektedir. Kurumsal etkinliğin sağlanmasında insan kaynağının doğru yönlendirilmesi temel bir unsur olup, bu süreç nitelikli liderlik uygulamaları ve çalışan motivasyonunun optimize edilmesi ile mümkün hale gelmektedir (23). Liderlik özellikle karmaşık yapıdaki kurumlar için sadece bir yönetim biçimi değil aynı zamanda başarının sürdürülebilirliğini sağlayan stratejik bir araçtır (24).

KLİNİK LİDERLİK

Klinik lider; klinik uygulama sahasındaki uzmanlığını, stratejik karar alma ve kaynakların etkin kullanımı gibi yönetsel yetkinliklerle birleştiren aktör olarak tanımlanmaktadır (25). Sağlık ekibinin tüm paydaşlarıyla koordinasyon içerisinde hareket eden bu profesyoneller, operasyonel süreçlerin optimize edilmesi ve disiplinlerarası iletişimin geliştirilmesinde kilit bir rol üstlenmektedir (26,27).

Klinik liderliğin temelinde yüksek düzeyde klinik uzmanlık ve teknik becerinin yanı sıra etik değerlerle harmanlanmış kişilik yapısı yer almaktadır (28). Stanley (2014) tarafından vurgulandığı üzere, klinik liderden beklenen temel nitelikler arasında; destekleyici ve rehberlik edici bir tutum sergilemek, çevresine ilham veren bir rol model olmak ve etkili iletişim becerileriyle güven telkin etmek yer almaktadır (29). Dürüstlük ve yardımseverlik, klinik liderin mesleki itibarının etkisini güçlendiren vazgeçilmez unsurlar olarak kabul edilmektedir (29). Ayrıca klinik liderlerin etkinliği, kurum tarafından sağlanan eğitim, kaynak ve motivasyonel desteklerin (takdir ve geri bildirim) sürekliliği ile yakından ilişkilidir (30).

Hofmann ve Vermunt (2020), klinik liderlerin yaratması gereken etki alanlarını şu üç temel boyutta sınıflandırmaktadır (31):

- *Sağlık ekibi içerisinde iş birliği kültürünü tesis etmek,
- *Klinik bakım süreçlerinde yüksek standartlı uygulamaları stabilize etmek,
- *Kurumsal değişim ve dönüşüm dinamiklerini yönetmek (31).

HEMŞİRELİKTE LİDERLİK

Günümüz sağlık sistemlerinde yaşanan hızlı değişimler ve karmaşık teknolojik uygulamalar, hemşirelik profesyonelleri için liderlik davranışlarını bir tercih olmaktan çıkarıp zorunluluk haline getirmiştir (32,33). Hemşirelikte liderlik; hasta, aile ve toplumu etkileyerek ortak bir vizyon doğrultusunda hareket etme gücünü ifade etmektedir. Bu bağlamda lider hemşireler, sadece bakım veren değil aynı zamanda fırsatları fark eden, ekip içerisinde güven ortamı oluşturan ve yeniliklere açık olan vizyoner profesyonellerdir (34).

Lider Hemşirenin Karakteristik Özellikleri

Sağlık kuruluşlarındaki liderlerin, insan merkezli ve etik davranışların geliştirilmesini zorunlu kılan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA) ulaşılabilmesi için koordineli eylemlere ilham vermesi ve bu doğrultuda bir sosyal hareketi teşvik etmesi gerekmektedir (35). Bu liderlik yaklaşımı; idealize edilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel değerlendirme olmak üzere dört temel bileşenin geliştirilmesine dayanan ve bireylerin en yüksek motivasyon düzeylerine ulaşmasını hedefleyen bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (36). Liderlerin yalnızca kurumlarının çıkarlarını değil, aynı zamanda hizmet sundukları toplumun gereksinimlerini de gözetmeleri ve küresel ölçekte sosyal ve sağlık sistemlerinde olumlu değişimlerin sağlanmasında sorumluluk üstlenmeleri beklenmektedir (37). Bu bağlamda hemşirelerin, çalışma grupları ve toplum içinde katılımcı ve işbirlikçi bir liderlik anlayışı sergilemeleri önem taşımaktadır (38). Hemşirelerin SKA odaklı liderliği; küresel sağlığın iyileştirilmesi, cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve ekonomik yapıların güçlendirilmesi açısından belirgin yararlar sağlamaktadır (39). Benzer şekilde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), hemşirelik liderliğinin eğitim (SKA 4), toplumsal cinsiyet eşitliği (SKA 5) ve insana yakışır iş ve ekonomik büyüme (SKA 8) üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir (40). Ayrıca Benton ve ark., 17 SKA'nın insan sağlığı üzerinde anlamlı etkileri olduğunu vurgulamakta ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik eylemlerin koordine edilmesinde hemşirelik liderliğinin kritik rolünü özellikle belirtmektedir (41).

Klinik ortamda liderlik rolünü üstlenen hemşireler de sorumluluk alma, eleştirel düşünme ve karar verme becerileriyle öne çıkmaktadır. Literatüre göre lider hemşireler, insanlara yardım etme isteğiyle motive olan, ortak değerlere sahip ve bu değerler doğrultusunda ekibi organize

edebilen bireylerdir. Özellikle karar verme sürecinin merkezinde "insan" faktörünün yer alması, liderliği klinik karar vermenin en önemli belirleyicilerinden biri haline getirmektedir (34). Bandura'nın teorisi doğrultusunda, hemşirelikte var olan çeşitli kişilik özellikleri ile liderlik öz-yeterliliği arasındaki etkileşimin anlaşılması, hemşirelerin liderlik potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak ve mesleki profesyonelleşmeyi hızlandırmak açısından stratejik öneme sahiptir (42). Serinkan ve İpekçi (2025) lider hemşirelerde olması gereken nitelikleri anlam bütünlüğü açısından şu temel yetkinlik alanları altında sınıflandırmaktadır (43):

1. Mesleki Bağlılık ve Sürekli Gelişim

Mesleki Aidiyet: Hemşirelik mesleğini isteyerek seçmiş olmak ve mesleğe yönelik canlı bir ilgi duymak.

Yaşam Boyu Öğrenme: Yenilikleri takip etmek, değişim öncüsü olmak ve öğrenilen bilgileri ekip arkadaşlarıyla paylaşmaya istekli olmak.

Organizasyonel Katkı: Mesleki kuruluşların ve hemşirelik disiplininin gelişimine aktif destek sağlamak.

2. Bilişsel ve Karar Verme Becerileri

Klinik Muhakeme: Kıvrak ve yapıcı bir zekâ ile karmaşık durumları analiz edebilmek.

Kriz Yönetimi: Beklenmedik durumlarda paniğe kapılmadan, nesnel, cesur ve isabetli kararlar alabilmek.

Zaman Yönetimi: Kaynakları ve zamanı verimli kullanarak operasyonel süreçleri optimize etmek.

3. Kişilerarası İlişkiler ve İletişim

Empati ve Hoşgörü: İnsanlara karşı ilgili olmak ve farklı kültür düzeyindeki bireylerle etkili iletişim kurabilmek.

Davranış Analizi: İnsan davranışlarını isabetli bir şekilde değerlendirerek ekip içindeki dinamikleri yönetmek.

Sosyal Duyarlılık: Toplumsal olaylara ve çevresel değişimlere karşı farkındalık sahibi olmak.

4. Kişisel Kapasite ve Öz-Yönetim

Liderlik Potansiyeli: Liderlik vasıflarını taşımak ve bu yetkinlikleri geliştirmeye yönelik içsel motivasyona sahip olmak.

Bütüncül Sağlık: Kendi ruh ve beden sağlığına özen göstererek ekibine rol model teşkil etmek (43).

EĞİTİMDE LİDERLİK VE BECERİ GELİŞİMİ

Klinik liderlik, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve bakım standartlarının

yükseltilmesi açısından stratejik bir rol üstlenmekle birlikte hasta güvenliğini güçlendiren, kurumsal hesap verebilirliği destekleyen ve hizmet sunumunda mükemmelliği hedefleyen temel bir bileşen olarak değerlendirilmektedir (34). Günümüz sağlık sistemlerinde artan karmaşıklık, çok disiplinli ekip çalışmasının yaygınlaşması ve hasta bakım süreçlerinin çeşitlenmesi, klinik liderlik becerilerine olan gereksinimi sağlık hizmetlerinin tüm hiyerarşik düzeylerinde daha görünür hâle getirmiştir. Bu bağlamda klinik liderlik yalnızca yönetsel pozisyonlarla sınırlı olmayıp bakımın doğrudan sunulduğu klinik ortamlarda aktif rol alan hemşirelerin profesyonel yeterliliklerinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (44,45).

Hemşirelikte liderlik becerilerinin temelleri, lisans eğitimi sürecinde atılmaktadır ve öğrenciler teorik dersler, klinik uygulamalar ve rol model gözlemleri yoluyla liderlik davranışlarını içselleştirmektedir. Hemşirelik öğrencilerinin akademik başarı düzeyleri; eleştirel düşünme, klinik karar verme, problem çözme ve iletişim becerilerinin gelişimi ile yakından ilişkilidir. Bu yetkinlikler aynı zamanda klinik liderliğin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır (46,47).

HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNDE LİDERLİK

Liderlik, hemşirelik eğitiminde yalnızca kuramsal bir bilgi alanı olmanın ötesinde, öğrencinin profesyonel kimliğinin şekillenmesinde belirleyici bir rol oynayan stratejik bir yeterlilik alanı olarak değerlendirilmektedir. Özellikle liderlik becerilerinin erken dönemde kazanılması, hemşirelik öğrencilerinin mesleki özerklik geliştirmesi, klinik karar alma süreçlerinde etkin rol üstlenmesi ve ekip içi etkileşimlerde daha görünür hâle gelmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Literatürde, hemşirelik öğrencilerinde liderlik düzeyi ile öz-yeterlik, akademik başarı ve klinik performans arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunduğu bildirilmektedir (48,49).

Öz-liderlik kavramı, bireyin kendi davranışlarını yönlendirme, motive etme ve değerlendirme kapasitesi olarak tanımlanmakta olup, hemşirelik öğrencilerinin profesyonel gelişiminde temel bir yapı taşıdır. Öz-liderlik ile iç kontrol odağı arasındaki pozitif ilişki, eğitimin öğrencilerin sorumluluk alma, bağımsız karar verme ve özerk hareket etme becerilerini güçlendirdiğini göstermektedir (50). Eren, Erdat ve Açıl (2024) tarafından hemşirelik öğrencileriyle yürütülen çalışmada, öz-liderlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin akademik motivasyonlarının daha güçlü olduğu, klinik uygulamalarda daha aktif rol aldıkları ve liderlik davranışlarını sergileme konusunda daha istekli oldukları rapor edilmiştir (51). Aynı çalışmada, geleneksel örgün eğitim yöntemlerinin öz-liderlik gelişiminde sınırlı etki gösterdiği; buna karşın okul dışı eğitimler, sosyal sorumluluk projeleri ve deneysel öğrenme temelli etkinliklerin öz-liderlik düzeyini

anlamli biçimde artırdığı vurgulanmaktadır (51). Benzer şekilde uluslararası çalışmalarda, liderlik eğitimi alan hemşirelik öğrencilerinin eleştirel düşünme, problem çözüme, iletişim ve klinik karar verme becerilerinin istatistiksel olarak anlamli düzeyde arttığı gösterilmiştir (52-54). Özellikle simülasyon temelli liderlik eğitimleri ve mentörlük destekli klinik uygulamaların, öğrencilerin liderlik öz-yeterliğini artırdığı ve akademik başarıya olumlu yansıdığı bildirilmektedir (55,56). Labrague ve ark.'nın (2021) çok merkezli çalışmasında, liderlik yetkinliği yüksek öğrencilerin akademik başarı puanlarının ve klinik yeterlilik algılarının anlamli derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır (55).

Hemşirelik eğitim programlarında liderlik gelişiminin yalnızca teorik derslerle sınırlı tutulmaması, koçluk, mentörlük, akran liderliği ve deneyimsel öğrenme temelli uygulamalarla da desteklenmesi gerekmektedir. Mentörlük modellerinin, öğrencilerin mesleki sosyalleşmesini hızlandırdığı, liderlik davranışlarını içselleştirmelerini kolaylaştırdığı ve profesyonel özgüvenlerini artırdığı bildirilmektedir (57,58). Akran liderliği uygulamaları ise öğrencilerin sorumluluk alma, ekip yönetimi ve iletişim becerilerini geliştirmede etkili bir eğitim stratejisi olarak öne çıkmaktadır (57,58). Sonuç olarak, hemşirelik öğrencilerinde liderlik gelişimi; akademik başarı, klinik yeterlilik ve profesyonel kimlik oluşumu ile doğrudan ilişkili olup bu sürecin sistematik ve yapılandırılmış eğitim yaklaşımlarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Liderlik odaklı eğitim modellerinin yaygınlaştırılması, öz-farkındalığı yüksek, akademik olarak donanımlı ve klinik ortamlarda değişime liderlik edebilen hemşirelerin yetiştirilmesi açısından temel bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir (59,60).

HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK BAŞARISI VE KLİNİK LİDERLİKLERİ

Akademik başarı ile klinik liderlik arasındaki ilişki, yalnızca bireysel başarı düzeyiyle sınırlı olmayıp eğitim ortamının liderlik gelişimini ne ölçüde desteklediğiyle de yakından ilişkilidir (61,62). Liderlik gelişimini destekleyen öğrenme ortamlarının oluşturulması, öğrencilerin akademik kazanımlarını klinik liderlik becerilerine dönüştürmelerini kolaylaştırmaktadır (62). Alhowaymel ve ark. ile Lee ve Bong'un yaptıkları çalışmalarda, yapılandırılmış liderlik eğitimi alan ve akademik başarı düzeyi yüksek olan hemşirelik öğrencilerinin liderlik öz-yeterlik puanlarının anlamli derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir (63,64).

Özellikle deneyimsel öğrenme yaklaşımları, simülasyon temelli eğitimler ve klinik mentörlük uygulamaları, öğrencilerin teorik bilgilerini klinik karar alma süreçleri ve liderlik davranışlarına aktarabilmelerini desteklemektedir (65,66). Simülasyon temelli liderlik eğitimlerinin incelendiği çalışmalarda, akademik olarak başarılı öğrencilerin kriz yönetimi, ekip yönlendirme

ve iletişim becerilerinde daha belirgin gelişim gösterdiği rapor edilmektedir (66). Ayrıca Kim ve ark. (2025), akademik başarı düzeyi yüksek hemşirelik öğrencilerinin klinik liderlik yetkinlikleri, mesleki özgüvenleri ve klinik yeterlilik algılarının istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu bildirmiştir (52).

Klinik mentörlük uygulamalarının da akademik başarı–liderlik ilişkisini güçlendiren önemli bir eğitim stratejisi olduğu vurgulanmaktadır. Mentörlük desteği alan öğrencilerin, akademik bilgi birikimlerini klinik uygulamalara daha etkin yansıttığı, liderlik rollerini üstlenme konusunda daha istekli olduğu ve profesyonel sosyalleşme süreçlerinin hızlandığı belirtilmektedir (67). Bu bulgular, akademik başarının uygun eğitim ve rehberlik ortamlarıyla desteklendiğinde klinik liderliğe dönüşme potansiyelinin arttığını göstermektedir. Literatürde, akademik olarak başarılı öğrencilerin klinik ortamlarda daha yüksek özgüven sergilediği, ekip içi koordinasyona daha etkin katkı sağladığı ve liderlik rollerini üstlenmeye daha istekli oldukları bildirilmektedir (46, 52, 64-66).

Eğitim sürecinde liderlik gelişimini destekleyen öğrenme ortamlarının oluşturulması, hemşirelik öğrencilerinin akademik başarılarının klinik liderlik becerilerine dönüşmesini kolaylaştırmaktadır (68,69). Özellikle deneyimsel öğrenme, simülasyon temelli eğitimler ve klinik mentörlük uygulamaları, öğrencilerin akademik bilgi birikimlerini liderlik davranışlarına yansıtma potansiyelini güçlendirmektedir. Bu doğrultuda hemşirelik eğitim programlarının, akademik başarıyı yalnızca bilişsel performans göstergeleriyle sınırlı görmeyip liderlik gelişimini destekleyen bütüncül bir eğitim anlayışını benimsemesi önerilmektedir. Böylece akademik olarak donanımlı, klinik liderlik becerileri gelişmiş ve değişime öncülük edebilen hemşirelerin yetiştirilmesi mümkün olacaktır.

Bu doğrultuda hemşirelik eğitim programlarının, akademik başarıyı yalnızca sınav ve not ortalamaları gibi bilişsel performans göstergeleriyle sınırlı değerlendirmemesi; liderlik gelişimini destekleyen bütüncül, uygulama temelli ve öğrenci merkezli bir eğitim anlayışını benimsemesi önerilmektedir. Akademik olarak güçlü, klinik liderlik becerileri gelişmiş ve değişime öncülük edebilen hemşirelerin yetiştirilmesi ancak bu iki alanın bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasıyla mümkün olacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu derleme, liderlik ve klinik liderlik kavramlarının hemşirelik bağlamında yalnızca yönetsel rollerle sınırlı olmadığını; bakım kalitesi, hasta güvenliği, ekip işleyişi ve profesyonel gelişim üzerinde çok boyutlu ve belirleyici etkiler de yarattığını ortaya koymaktadır. Literatürdeki güncel çalışmaların bütüncül olarak incelenmesi klinik liderliğin hemşirelerin karar verme

süreçlerini güçlendirdiğini, mesleki otonomiye desteklediğini ve hasta odaklı bakımın sürdürülebilirliğine anlamlı katkılar sunduğunu göstermektedir. Bu derlemenin literatüre temel katkısı, liderlik ve klinik liderliği bireysel yetkinlikler çerçevesinin ötesine taşıyarak kurumsal yapı, örgüt kültürü ve eğitim süreçleriyle etkileşim içinde ele alan bütüncül bir perspektif sunmasıdır. Özellikle klinik liderliğin yalnızca yönetici pozisyonlarla değil doğrudan hasta bakımında aktif rol alan hemşirelerin profesyonel sorumluluklarıyla ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Bu yaklaşım, klinik liderliğin hemşirelik uygulamalarında sistematik olarak geliştirilmesi gereken bir yeterlilik alanı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuçlar doğrultusunda, sağlık kurumlarında klinik liderliği destekleyen örgütsel politikaların geliştirilmesi, liderlik temelli hizmet içi eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve mentörlük modellerinin yapılandırılması önerilmektedir. Ayrıca hemşirelik lisans ve lisansüstü eğitim müfredatlarına liderlik odaklı içeriklerin entegrasyonu, öğrencilerin eleştirel düşünme, karar verme ve öz-liderlik becerilerini güçlendirecek stratejik bir adım olarak değerlendirilmektedir. Gelecek araştırmaların, klinik liderliğin hasta sonuçları, çalışan memnuniyeti ve örgütsel performans üzerindeki nedensel etkilerini uzunlamasına ve deneysel tasarımlarla incelemesi önerilmektedir. Bu bağlamda, bu derleme klinik liderliği, hemşirelik mesleğinin sürdürülebilir gelişimi açısından temel bir yapı taşı olarak konumlandırarak alanda yapılacak ampirik çalışmalar için kuramsal bir çerçeve sunmaktadır.

Etik Onay: Bu çalışma için etik kurul onayına gerek yoktur.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek: Bu derlemede herhangi bir maddi destek bulunmamaktadır.

Yazar Katkısı: Tüm yazarlar eşit katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

1. Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice* (10th ed.). Sage Publications.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2. baskı). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
3. Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review update. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 709–724. <https://doi.org/10.1111/jonm.12116>
4. Stanley, D. (2012). Clinical leadership and innovation. *Journal of Nursing Education and*

- Practice*, 2(2), 119–126. <https://doi.org/10.5430/jnep.v2n2p119>
5. Patrick, A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Finegan, J. (2011). Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: The Clinical Leadership Survey. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 449–460. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01238.x>
 6. Cook, M. J. (2001). The attributes of effective clinical nurse leaders. *Nursing Standard*, 15(35), 33–36. <https://doi.org/10.7748/ns2001.05.15.35.33.c3011>
 7. Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
 8. Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164–E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
 9. American Nurses Association. (2021). *Nursing: Scope and standards of practice* (4th ed.). American Nurses Association.
 10. Curtis, E. A., de Vries, J., & Sheerin, F. K. (2011). Developing leadership in nursing: Exploring core factors. *British Journal of Nursing*, 20(5), 306–309. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.5.306>
 11. Costa, P., Sousa, J. P., Nascimento, T., Cruchinho, P., Nunes, E., Gaspar, F., & Lucas, P. (2025). Leadership development in undergraduate nursing students: A scoping review. *Nursing Reports*, 15(5), 160. <https://doi.org/10.3390/nursrep15050160>
 12. Zhang, D., Zheng, H., Zhao, Y., Wang, X., Xiao, Q., Zhao, R., & Zhou, Y. (2024). Unlocking academic achievement of nursing master’s students: Ethical leadership, teacher-student relationship and growth mindset—a cross-sectional survey study. *BMC Medical Education*, 24(1), 1475. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06436-5>
 13. Francis-Shama, J. (2016). Perceptions of leadership among final-year undergraduate nursing students. *Nursing Management*, 23(7), 35–39. <https://doi.org/10.7748/nm.2016.e1535>
 14. Abdulrahman, E. E. H. (2024). Nursing students' perceptions regarding clinical learning environment and supervision and its relation to their academic achievement at Najran University. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 32(1), 63–76.
 15. Heller, B. R., Oros, M. T., & Durney-Crowley, J. (2000). Ten trends to watch. *Nursing & Health Care Perspectives*, 21(1), 9–13.
 16. Lapkin, S., Levett-Jones, T., Bellchambers, H., & Fernandez, R. (2010). Effectiveness of

- patient simulation manikins in teaching clinical reasoning skills to undergraduate nursing students: A systematic review. *Clinical Simulation in Nursing*, 6(6), e207–e222. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2010.05.005>
17. Mentkowski, M., Rogers, G., Doherty, A., Loacker, G., Hart, J. R., Rickards, W., & Associates. (2000). *Learning that lasts: Integrating learning, development, and performance in college and beyond*. Jossey-Bass.
 18. Ardahan, M. ve Konal, E. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140–147.
 19. Sivarat, N., Thamma, P., & Kenaphoom, S. (2021). Full range leadership concepts. *İlköğretim Online*, 20(3), 131–139. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.147>
 20. Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15–24.
 21. Boeske, J. (2023). Leadership towards sustainability: A review of sustainable, sustainability, and environmental leadership. *Sustainability*, 15(16), 12626. <https://doi.org/10.3390/su151612626>
 22. Umesi, C. D. (2024). Effective leadership and employee motivation in Nigeria. *Journal of Education and Development Areas*, 32(2), 64–74.
 23. Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158–180.
 24. Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). *The role of leadership in changing organizational culture* (Working Paper No. 4574324). SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4574324
 25. Nurmeksela, A., Tervo-Heikkinen, T., Junttila, K., Heikkilä, A., Kaunonen, M., & Kortteisto, T. (2024). Excellent nursing leadership towards magnet culture among nurse leaders: An interview study. *Journal of Advanced Nursing*, 81(8), 4910–4922. <https://doi.org/10.1111/jan.16140>
 26. Edmonstone, J. (2009). Clinical leadership: The elephant in the room. *International Journal of Health Planning and Management*, 24(4), 290–305. <https://doi.org/10.1002/hpm.959>
 27. Alasmari, M. M., Alanzi, F. H., Almutairi, A. M., Almutairi, A. S., Alhmdane, M. F., Almutairi, R. L., Alrashidi, S. F., & Alqahtani, A. S. (2024). Interdisciplinary approach to healthcare quality improvement: Integrating clinical, administrative, and informatics perspectives. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 7(S11), 3084–3091. <https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.2605>

28. Stanley, D., Bennett, C. L., & James, A. H. (Eds.). (2022). *Clinical leadership in nursing and healthcare* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
29. Stanley, D. (2014). Clinical leadership characteristics confirmed. *Journal of Research in Nursing, 19*(2), 118–128. <https://doi.org/10.1177/1744987112464630>
30. McSherry, R., & Pearce, P. (2016). What are the effective ways to translate clinical leadership into health care quality improvement? *Journal of Healthcare Leadership, 8*, 11–17. <https://doi.org/10.2147/JHL.S46170>
31. Hofmann, R., & Vermunt, J. D. (2021). Professional learning, organisational change and clinical leadership development outcomes. *Medical Education, 55*(2), 252–265. <https://doi.org/10.1111/medu.14343>
32. Broome, M. E. (2024). *Transformational leadership in nursing: From expert clinician to influential leader* (4th ed.). Springer Publishing. <https://doi.org/10.1891/9780826192554>
33. Wymer, J. A., Weberg, D. R., Stucky, C. H., & Allbaugh, N. N. (2023). Human-centered design: Principles for successful leadership across health care teams and technology. *Nurse Leader, 21*(1), 93–98. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.11.004>
34. Avcı, E. Ö., & Başer, M. (2019). Klinik karar verme sürecinde hemşirelerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 6*(2), 1–5.
35. Rant, M. B. (2020). Sustainable development goals (SDGs), leadership, and Sadhguru: Self-transformation becoming the aim of leadership development. *The International Journal of Management Education, 18*(3), Article 100426. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100426>
36. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
37. Perez-Gonzalez, S., Marques-Sanchez, P., Pinto-Carral, A., Gonzalez-Garcia, A., Liebana-Presa, C., & Benavides, C. (2024). Characteristics of leadership competency in nurse managers: A scoping review. *Journal of Nursing Management, 2024*, Article 5594154. <https://doi.org/10.1155/2024/5594154>
38. Ferguson, S. L., Al Rifai, F., Maay'a, M., Nguyen, L. B., Qureshi, K., Tse, A. M., & Thompson, F. E. (2016). The ICN Leadership for Change™ programme: 20 years of growing influence. *International Nursing Review, 63*(1), 15–25. <https://doi.org/10.1111/inr.12248>
39. Fields, L., Perkiss, S., Dean, B. A., & Moroney, T. (2021). Nursing and the sustainable development goals: A scoping review. *Journal of Nursing Scholarship, 53*(5), 568–577. <https://doi.org/10.1111/jnu.12675>
40. World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

41. Benton, D. C., Watkins, M. J., Beasley, C. J., Ferguson, S. L., & Holloway, A. (2020). Evidence into action: A policy brief exemplar supporting attainment of Nursing Now. *International Nursing Review*, 67(1), 61–67. <https://doi.org/10.1111/inr.12573>
42. Moran, V., Israel, H., & Sebelski, C. (2021). Leadership development of nursing professionals: Education and influences of self-efficacy. *Nursing Outlook*, 69(4), 589–597. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.01.002>
43. Serinkan, C., & İpekçi, İ. (2005). Yöneticilerde liderlik ve liderlik özelliklerinin ilişkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 281–294.
44. Özyurt, E., Avcı, K., & Şenel, F. Ç. (2021). The impact of clinical leadership on quality and accreditation studies in health services. *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, 5(3), 221–232. <https://doi.org/10.30621/jbachs.955272>
45. Nhongo, D., Holt, A., Bail, K., & Flenady, T. (2024). Registered nurses' confidence related to undertaking a leadership role in residential aged care: A clinical leadership self-assessment survey. *Collegian*, 31(4), 202–210. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2024.04.004>
46. Page, A., Halcomb, E., & Sim, J. (2021). The impact of nurse leadership education on clinical practice: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1385–1397. <https://doi.org/10.1111/jonm.13393>
47. Curtis, E. A., Sheerin, F. K., & de Vries, J. (2011). Developing leadership in nursing: The impact of education and training. *British Journal of Nursing*, 20(6), 344–352. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.6.344>
48. Curtis, E. A., de Vries, J., & Sheerin, F. (2011). Developing leadership in nursing: Exploring core factors. *British Journal of Nursing*, 20(5), 306–309. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.5.306>
49. Patrick, A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Finegan, J. (2011). Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: The clinical leadership survey. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 449–460. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01238.x>
50. Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
51. Eren, E., Erdat, Y., & Açıl, S. B. (2024). Hemşirelik öğrencilerinde öz-liderlik ile kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 7(2), 475–483. <https://doi.org/10.38108/ouhcd.1309838>

52. Kim, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Jeong, S. H., & Lee, E. J. (2025). Effects of a nursing leadership program on self-leadership, interpersonal relationships, clinical performance, problem-solving abilities, and nursing professionalism among nursing students in South Korea: A quasi-experimental study. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 55(1), 137–151. <https://doi.org/10.4040/jkan.24110>
53. Dyess, S., & Sherman, R. (2011). Developing the leadership skills of new graduates to influence practice environments: A novice nurse leadership program. *Nursing Administration Quarterly*, 35(4), 313–322. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e31822ed1d9>
54. Marcellus, L., Duncan, S., MacKinnon, K., Jantzen, D., Siemens, J., Brennan, J., & Kassam, S. (2018). The role of education in developing leadership in nurses. *Nursing Leadership*, 31(4), 26–35. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2019.25752>
55. Lott, K. (2025). *Nursing leadership: Development and evaluation of a mentorship program and its impact on self-efficacy* [Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Charlotte]. Niner Commons. <https://doi.org/10.14919/uncc.2025.001>
56. Cordon, C., Dlugosz, D., Lopez, L., Gelacio, R., Smith-Eivemark, K., Maier, S., Wood, B., & Irwin, T. (2025). Supporting novice nurses' transition to independent practice: Evaluation of the TIPS program using the Kirkpatrick model. *Nursing Reports*, 15(2), Article 50. <https://doi.org/10.3390/nursrep15020050>
57. Pop, J. C., Caxaj, C. S., & Oudshoorn, A. (2022). Mentorship in nursing education: A concept analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*, 12(8), 23–30. <https://doi.org/10.5430/jnep.v12n8p23>
58. Chen, W., Graham, I. D., Hu, J., Lewis, K. B., Zhao, J., & Gifford, W. (2024). Development of a training program prototype to enhance implementation leadership competencies and behaviours of Chinese unit nurse managers: A qualitative descriptive study. *BMC Nursing*, 23(1), Article 359. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01989-8>
59. Välimäki, M., Hu, S., Lantta, T., Hipp, K., Varpula, J., Chen, J., Wu, X., Chu, S. K. W., Qin, Z., Yang, M., & Tella, S. (2024). The impact of evidence-based nursing leadership in healthcare settings: A mixed methods systematic review. *BMC Nursing*, 23(1), Article 452. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02096-4>
60. Umubyeyi, B., Babenko-Mould, Y., Hynie, M., Regan, S., & Leipert, B. (2021). A “Co-CREATES” framework to foster a positive learning environment for nursing students' professional development in Rwanda. *Nurse Education in Practice*, 53, Article 103053. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103053>

61. Westwood, G., Richardson, A., Latter, S., Macleod Clark, J., & Fader, M. (2018). Building clinical academic leadership capacity: Sustainability through partnership. *Journal of Research in Nursing*, 23(4), 346–357. <https://doi.org/10.1177/1744987117748348>
62. Alhowaymel, F. M., Saleh, M. S. M., Taref, N. N., Abd-Elhamid, Z. N., Abaoud, A. F., Alenezi, A., Alanazi, S., & Aljohani, M. (2025). Empowering future nurses: Enhancing self-efficacy, satisfaction, and academic achievement through talent management educational intervention. *BMC Nursing*, 24(1), Article 875. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03512-z>
63. Lee, E. S., & Bong, E. J. (2017). The effects of self-leadership, academic self-efficacy and instructor-student interaction on self-directed learning in nursing students. *Journal of East-West Nursing Research*, 23(2), 107–114. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.2.107>
64. Abdul-Rahim, H. Z., & Abdul-Mumin, K. H. (2025). Leadership development for nursing students: The comparative effectiveness of experiential and observational learning. *Teaching and Learning in Nursing*, 20(4), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2025.04.020>
65. Abou Hashish, E. A., & Bajbeir, E. F. (2022). The effect of managerial and leadership training and simulation on senior nursing students' career planning and self-efficacy. *SAGE Open Nursing*, 8, Article 23779608221127952. <https://doi.org/10.1177/23779608221127952>
66. Browne-Ferrigno, T., & Muth, R. (2004). Leadership mentoring in clinical practice: Role socialization, professional development, and capacity building. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 468–494. <https://doi.org/10.1177/0013161X04267113>
67. Kim, H. W., & Kim, M. G. (2021). The relationship among academic achievement, clinical competence, and confidence in clinical performance of nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 27(1), 49–58. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.1.49>
68. Dunbar, R. L., Dingel, M. J., Dame, L. F., Winchip, J., & Petzold, A. M. (2018). Student social self-efficacy, leadership status, and academic performance in collaborative learning environments. *Studies in Higher Education*, 43(9), 1507–1523. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1265496>
69. El Morabit, N. (2024). Navigating leadership: Examining the impact of leadership roles in school-based educational clubs on students' development and academic performance. *Middle East Journal of Scientific Publishing*, 6(3), 473–495.