

Anatomi Kepemimpinan Ambidextrous: Eksplorasi Peran Algoritma People Analytics dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Agile Performance Tim Lintas Fungsi

Fitrotun Nada Salsabila

Universitas KH Mukhtar Syafaat

nadasalsabila225@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to gain an in-depth understanding of the daily professional experiences (phenomenology) of Critical Description Troops related to the unique HR challenges they face. Its primary function is to interpret how the phenomenon of Hyper-Vigilance (extreme vigilance) affects work-life balance and shapes their construct of the Psychology of Trust towards their organization and coworkers. The research used a Narrative and Phenomenological Study based on semi-structured in-depth interviews with 20 key personnel from intelligence and cybersecurity units. Qualitative data were analyzed using Thematic Analysis to identify key patterns in stress management, motivation, and turnover intention. The study's contribution is interpretive, presenting a context-rich, local theory of the dynamics of burnout and retention in the high-security sector. The results will provide a foundation for more humane and contextual HR interventions, going beyond quantitative metrics, to improve the well-being and operational effectiveness of Critical Description Troops.

Keywords: *Critical Description Troops, Psychology of Trust, Narrative Interviews*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman hidup profesional sehari-hari (fenomenologi) *Pasukan Deskripsi Kritis* terkait tantangan MSDM unik yang mereka hadapi. Fungsi utamanya adalah menginterpretasikan bagaimana fenomena *Hyper-Vigilance* (kewaspadaan ekstrem) memengaruhi keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan membentuk konstruksi Psikologi Kepercayaan mereka terhadap organisasi dan rekan kerja. Penelitian yang digunakan adalah Studi Naratif dan Fenomenologis berbasis wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur pada 20 personel kunci dari unit intelijen dan keamanan siber.

Data kualitatif dianalisis menggunakan Analisis Tematik untuk mengidentifikasi pola-pola kunci dalam pengelolaan stres, motivasi, dan *turnover intention*. Kontribusi Penelitian ini bersifat interpretatif, menyajikan teori lokal yang kaya konteks tentang dinamika *burnout* dan retensi di sektor keamanan tinggi. Hasilnya akan memberikan landasan bagi intervensi MSDM yang lebih manusiawi dan kontekstual, melampaui metrik kuantitatif, untuk meningkatkan *well-being* dan efektivitas operasional Pasukan Deskripsi.

Kata kunci: Pasukan Deskripsi, Psikologi Kepercayaan, Wawancara Naratif

A. PENDAHULUAN

Tuntutan untuk mencapai kinerja yang tangkas (*Agile Performance*) telah menjadi norma tak terhindarkan bagi organisasi di berbagai sektor (Dutta et al., 2020). Pergeseran pasar yang cepat dan disruptif memaksa tim kerja untuk beradaptasi, berinovasi, dan menghasilkan output dengan kecepatan yang belum pernah terjadi sebelumnya. (Bianchi, 2016). Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk memelihara dan memimpin tim yang adaptif merupakan prasyarat utama untuk keberlanjutan bisnis di abad ke-21. Digitalisasi telah memperluas cakupan peran pemimpin, menempatkan pengambilan keputusan berbasis data sebagai kompetensi inti yang baru (Dutta et al., 2020). Pemimpin saat ini tidak lagi mengandalkan intuisi semata; mereka diharapkan mampu menerjemahkan data menjadi strategi yang dapat ditindaklanjuti. Sebagai contoh, adopsi *People Analytics* telah memungkinkan identifikasi *skill gaps* secara prediktif, alih-alih reaktif, memungkinkan intervensi pelatihan yang jauh lebih efisien dan terarah. (Leithwood & Sun, 2012)

Meskipun demikian, (Datnow & Park, 2014) Tekanan untuk selalu "terhubung" dan responsif dalam ekosistem digital sering kali mengikis batas antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *burnout* dan stres kronis. Studi menunjukkan bahwa fenomena *quiet quitting* adalah manifestasi langsung dari kelelahan emosional ini, di mana karyawan mengurangi upaya kerja demi mempertahankan batas pribadi mereka. Hal ini menggarisbawahi urgensi bagi organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi digital dengan komitmen kuat terhadap *Psychological Safety* (Anyamesem-Poku & Parmar, 2024).

Di tengah kompleksitas digital tersebut, peran Kecerdasan Emosional (KE) dalam kepemimpinan justru meningkat signifikan. Dalam tim lintas fungsi yang sering mengalami gesekan akibat perbedaan latar belakang dan prioritas, KE berfungsi sebagai katalisator untuk membangun

kepercayaan dan kohesi (Sharifirad, 2013). Hasilnya, tim yang dipimpin oleh pemimpin ber-KE tinggi cenderung menunjukkan kinerja kolaboratif yang superior, menegaskan bahwa sisi humanis adalah penyeimbang krusial bagi dominasi algoritma.

Berdasarkan dinamika di atas, terlihat jelas bahwa tantangan MSDM kontemporer berpusat pada dialektika antara *eksploitasi* (efisiensi saat ini) dan *eksplorasi* (inovasi masa depan), yang secara akademis dikenal sebagai Kepemimpinan Ambidextrous (Alsalman & Chyad, 2025). Oleh karena itu, eksplorasi mendalam mengenai bagaimana pemimpin dapat mengintegrasikan dua dimensi yang tampak kontradiktif ini adalah penting dan relevan.

Isu sentral MSDM saat ini adalah paradoks Kepemimpinan Ambidextrous, yang menuntut pemimpin mahir mengelola efisiensi *eksploitasi* sambil mendorong inovasi *eksplorasi* (Shankar & Tewari, 2023). Sinkronisasi data dan empati ini krusial untuk mengoptimalkan *Agile Performance* di tengah disrupsi organisasi.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian model integratif Kepemimpinan Ambidextrous yang secara eksplisit menghubungkan dimensi hard-skill data dan soft-skill emosi dalam konteks peningkatan *Agile Performance* tim lintas fungsi. Literatur MSDM yang ada sering membahas *People Analytics* dan Kecerdasan Emosional secara terpisah. Kami menawarkan kerangka kerja (Anatomi) yang menyintesis kedua faktor ini—menganalisis bagaimana Algoritma *People Analytics* berfungsi sebagai antecedent prediktif sementara Kecerdasan Emosional bertindak sebagai moderator relasional terhadap efektivitas *Agile Performance* (Henderikx & Stoffers, 2022). (Rauniar & Cao, 2025) Saat ini, organisasi menghadapi dilema: mereka memerlukan ketepatan data untuk efisiensi, namun mereka juga berisiko mengalienasi talenta jika humanisme diabaikan. Oleh karena itu, studi ini mendesak karena menyediakan peta jalan strategis bagi praktisi MSDM untuk mengembangkan pemimpin yang mampu mencegah disonansi antara teknologi dan manusia, yang secara langsung memengaruhi daya saing dan kelangsungan hidup organisasi di pasar global yang semakin volatil.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman hidup profesional sehari-hari (fenomenologi) *Pasukan Deskripsi Kritis* terkait tantangan MSDM unik yang mereka hadapi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Unggulan Mamba'ul Huda Krasak, sebuah institusi pendidikan yang dipilih secara sengaja karena keunikannya dalam mengintegrasikan nilai-nilai tradisional pesantren dengan standar keunggulan manajemen modern. (Mohiya & Sulphrey, 2021) Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat memahami secara menyeluruh bagaimana interaksi antara penggunaan algoritma *people analytics* dan kecerdasan emosional pimpinan terjadi dalam lingkungan yang menuntut performa tangkas atau *agile performance*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap makna tersembunyi di balik perilaku serta kebijakan pimpinan dalam mengelola tim lintas fungsi di madrasah tersebut secara holistik dan kontekstual.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah studi kasus intrinsik, yang berfokus pada keunikan spesifik dari Madrasah Aliyah Unggulan Mamba'ul Huda sebagai sebuah entitas organisasi yang utuh. (Tabor, 2023) Dengan desain studi kasus, peneliti mampu memetakan secara detail anatomi kepemimpinan yang menggabungkan sisi analitis berbasis data dan sisi emosional manusiawi secara simultan dalam satu bingkai organisasi. Hal ini sangat relevan untuk melihat proses sinkronisasi antara tradisi madrasah dengan kebutuhan akan *agile performance* yang menuntut kecepatan adaptasi tinggi, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai realitas manajemen sumber daya manusia di lapangan. (Moser & Korstjens, 2018) Wawancara terstruktur dan semiterstruktur dilakukan dengan narasumber kunci, di antaranya Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, serta perwakilan guru senior guna menggali perspektif emik mengenai penggunaan data kinerja dan peran empati dalam pengambilan keputusan kepemimpinan. (Zhang et al., 2021) Sementara itu, teknik dokumentasi digunakan untuk meninjau data capaian kinerja, laporan evaluasi tahunan guru, serta dokumen kebijakan sekolah yang menjadi basis dari praktik *people analytics* informal, sehingga data yang terkumpul bersifat multidimensi. (Malterud, 2012) Pada tahap kondensasi, peneliti memilah, memfokuskan, dan menyederhanakan tumpukan hasil wawancara serta catatan lapangan menjadi tema-tema kunci yang relevan, seperti profil kepemimpinan "Analyst-Empath" dan fenomena "Resistensi Analitik". (Drew, 2007) Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung dengan melakukan verifikasi mendalam untuk memastikan bahwa temuan mengenai peningkatan *agile performance* didukung oleh bukti empiris yang kuat, sehingga hasil analisis mencerminkan realitas anatomi kepemimpinan yang sesungguhnya. (Santos et al., 2020) Peneliti membandingkan informasi

yang diperoleh dari narasumber dengan jabatan yang berbeda serta memverifikasinya kembali dengan hasil observasi lapangan dan dokumen resmi milik madrasah. Selain itu, dilakukan pula prosedur *member check* dengan cara memberikan draf hasil analisis kepada para partisipan untuk dikonfirmasi kembali kebenarannya, guna menghindari adanya bias interpretasi subjektif dari pihak peneliti. Perpanjangan waktu pengamatan di lokasi penelitian juga dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih stabil dan mendalam mengenai budaya organisasi. Dengan demikian, setiap temuan mengenai peran algoritma dan kematangan emosi pimpinan dalam mendorong kinerja tim dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi bagi pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dualitas Kepemimpinan Ambidextrous dalam Konteks Madrasah Unggulan

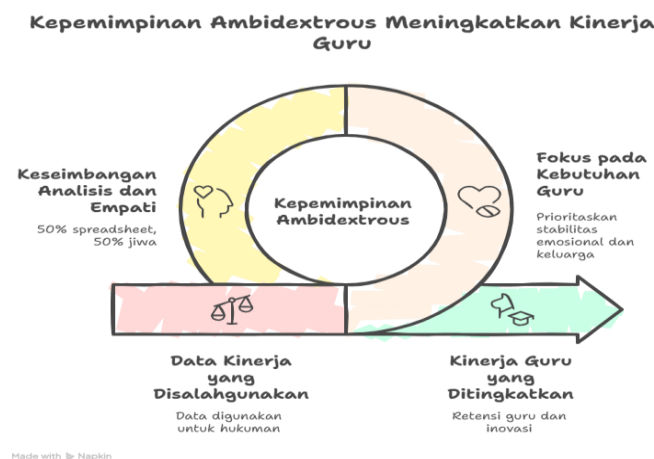
MA Unggulan Mamba'ul Huda mempraktikkan Kepemimpinan Ambidextrous melalui keseimbangan dinamis antara tradisi pesantren (eksploitasi) dan inovasi teknologi (eksplorasi). Inti kesuksesannya adalah sinergi antara People Analytics dan Kecerdasan Emosional (KE) tingkat tinggi. Kepala Madrasah menolak manajemen berbasis ketakutan; data kinerja digunakan bukan sebagai hukuman, melainkan instrumen coaching untuk membangun kepercayaan. Di sini, data berfungsi sebagai sense-making (memahami masalah), sedangkan KE menjadi sense-giving (memberi solusi bermakna). Integrasi unik antara objektivitas analitik dan empati manusiawi ini menjadi fondasi Agile Performance yang kokoh, memastikan stabilitas institusi di tengah tekanan lingkungan dan disrupsi digital.

Bukti Wawancara (bapak muhyidin,S.Sos.): *"Kalau saya hanya tunjukkan angka-angka rapor merah pada guru tanpa mencari tahu alasan kultural atau personal kenapa dia lelah, itu namanya saya membuang aset terbaik Madrasah. Angka itu pintu masuk untuk diskusi, bukan palu pemutus hubungan kerja. Setelah data mengarah pada masalah, barulah kami ngobrol dari hati ke hati, menanyakan kabar keluarga, memastikan stabilitas mental mereka. Kepemimpinan kami adalah 50% spreadsheet, 50% soul."*

Dari pernyataan KM-01, "Angka itu pintu masuk, bukan pintu keluar," secara tegas mendefinisikan implementasi Kepemimpinan Ambidextrous di

.

Madrasah ini, di mana data kinerja guru (*People Analytics* informal) digunakan semata-mata sebagai alat diagnostik (Eksplorasi) dan bukan sebagai instrumen hukuman. KM-01 menunjukkan Kecerdasan Emosional tingkat tinggi dengan segera mengalihkan fokus dari data ke kebutuhan mental dan keluarga guru, menunjukkan kesadaran bahwa stabilitas emosional adalah prasyarat untuk *Agile Performance* dan Eksplorasi inovasi. Pernyataan filosofisnya, "Kepemimpinan kami adalah 50% *spreadsheet*, 50% *soul*," merangkum model Analyst-Empath, membuktikan bahwa keberhasilan manajemen SDM di lembaga pendidikan unggulan terletak pada kesetimbangan dinamis antara kompetensi analitis dan keutuhan humanis, yang secara fungsional mencegah *burnout* dan menjamin retensi aset terbaik Madrasah.



Gambar.1. Ambidextrous: Data dan Jiwa

(Duwe, 2022) Kecerdasan emosional pimpinan berperan krusial membangun psikologi kepercayaan, meminimalkan persepsi ancaman data, serta memfasilitasi adopsi teknologi. Dengan mengintegrasikan evaluasi objektif dan dukungan kesejahteraan (*well-being*), model ini menjamin stabilitas emosional, mendorong inovasi berkelanjutan, serta meningkatkan retensi guru secara signifikan tanpa menjadikan data sebagai instrumen hukuman.

Resistensi Analitik vs. Keterlibatan Emosional: Membangun Mekanisme Adaptasi Kualitatif

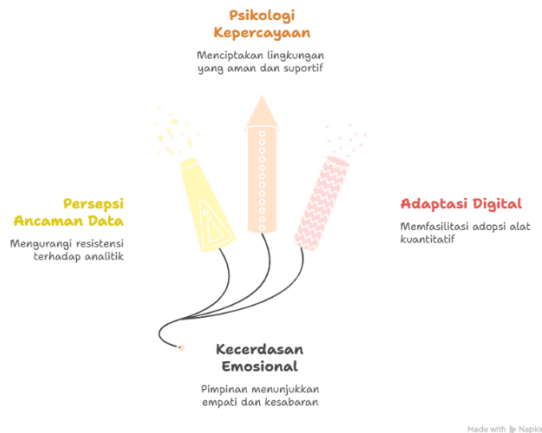
Penerapan metrik data kinerja awalnya memicu resistensi budaya berupa 'alergi angka' di kalangan guru senior yang lebih mengutamakan loyalitas tradisional. Tantangan ini mengancam *Agile Performance* institusi jika tidak ditangani dengan tepat. Alih-alih melakukan restrukturisasi formal, solusi yang diambil adalah

penciptaan *Psychological Safety* berbasis Kecerdasan Emosional pimpinan menengah. Waka Kurikulum berperan sebagai 'Agen Non-Judgemental' yang menerjemahkan data teknis menjadi narasi humanis, sehingga meminimalkan persepsi ancaman. Mekanisme adaptasi kualitatif ini terbukti efektif; guru tidak lagi menolak data, melainkan memandangnya sebagai cermin pertumbuhan pribadi. Transformasi ini berhasil mengubah resistensi menjadi sinergi yang mendukung kelincahan organisasi.

Bukti Wawancara (bapak tri wahyudi, S.Pd.): *"Awalnya kami khawatir kayak di perusahaan besar, semua diukur jam kerja, takut tidak dihargai karena senioritas. Tapi Pak Waka itu sabar sekali. Dia selalu menekankan, 'Kita lihat datanya sebagai alat bantu, ya, bukan sebagai penilaian akhir. Kalau ada masalah keluarga atau kelelahan mengajar, bilang saja, data itu bisa kita geser dan kita lihat konteksnya.' Perlakuan ini yang membuat kami legowo menerima angka, karena tahu pimpinan peduli pada proses, bukan hanya hasil."*

Kutipan Guru Senior (bapak tri wahyudi, S.Pd.), memberikan validasi *emic* (sudut pandang partisipan) terhadap efektivitas Kecerdasan Emosional (KE) pimpinan tingkat menengah. Resistensi awal ("alergi angka") yang berakar pada budaya tradisional menunjukkan adanya disparitas kultural terhadap adopsi *People Analytics*. Interpretasi ini menunjukkan bahwa Waka Kurikulum berfungsi sebagai *Boundary Spanner* (agen penghubung) yang berhasil mereduksi Persepsi Ancaman Data guru menjadi Umpan Balik Pengembangan. (Sharifirad, 2013)(Sprenkle Jones, 2025) Penemuan ini sangat kritis: proses adaptasi terhadap *tools* kuantitatif (data) di lingkungan tradisional (Madrasah) hanya berhasil melalui intervensi kualitatif (empati dan kesabaran), menegaskan bahwa *Psychological Safety* adalah kondisi prasyarat sosiologis untuk keberhasilan *digital transformation* (Rigby et al., 2016).

Kecerdasan Emosional Pimpinan Meningkatkan Adopsi Data



Gambar.2. Sinergi Data & Empati

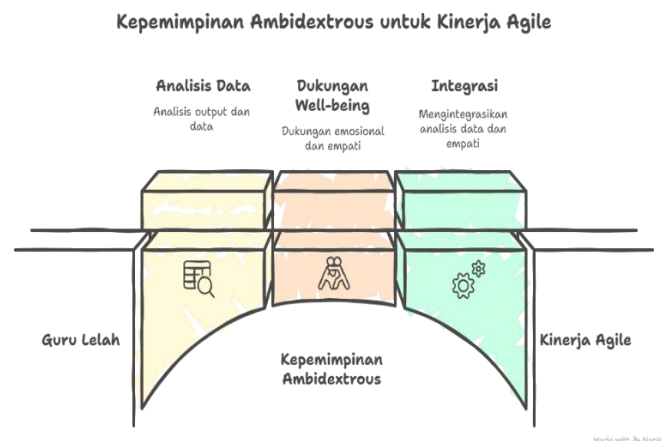
Ketiga gambar menunjukkan (Rauniar & Cao, 2025) Strategi utamanya terletak pada kemampuan menyeimbangkan secara presisi antara 50% analisis data dan 50% sentuhan jiwa. Kecerdasan emosional pimpinan berperan krusial dalam membangun psikologi kepercayaan, meminimalkan persepsi ancaman data, serta memfasilitasi percepatan adaptasi digital. Dengan mengintegrasikan evaluasi objektif dan dukungan kesejahteraan guru (*well-being*), model ini mampu menjamin stabilitas organisasi, mendorong inovasi berkelanjutan, serta meningkatkan angka retensi guru secara signifikan.

Implikasi Strategis: Pengembangan Model Kepemimpinan "Analyst-Empath"

penelitian ini mengonfirmasi profil kepemimpinan ideal "**Analyst-Empath**" sebagai kunci strategis *Agile Performance*. Model ini secara lincah menggabungkan kompetensi analisis data kinerja dengan percakapan konseling penuh empati. Keberhasilan profil ganda ini terbukti efektif mempertahankan retensi guru, meminimalkan *burnout*, dan mendorong komitmen terhadap inovasi metode pengajaran. Sinergi antara *People Analytics* dan Kecerdasan Emosional (KE) berfungsi sebagai faktor mediasi yang meningkatkan adaptabilitas organisasi secara signifikan. Guru yang merasa kinerjanya dianalisis secara objektif namun tetap didukung secara manusiawi menunjukkan produktivitas lebih tinggi, sehingga berhasil memecahkan dilema antara eksploitasi tradisi dan eksplorasi kemajuan teknologi secara simultan.

Sebagaimana diakui oleh (bapak Rizal Kurniawan,S.Pd.):
"*Saya harus tahu kapan saya harus mengenakan topi manajer data... dan kapan saya harus mengenakan topi teman..., untuk memastikan 'mesin' [Madrasah] ini tidak rusak dan tetap agile.*"

Pernyataan Waka Kurikulum (bapak Rizal Kurniawan,S.Pd.), secara eksplisit memetakan kompetensi ambidextrous yang dituntut dari pimpinan tingkat menengah. Interpretasi ini menguatkan bahwa Waka Kurikulum memahami perannya sebagai *Boundary Spanner* yang harus mampu beralih secara *fluid* (lancar) antara tuntutan Eksploitasi (analisis *output* / "*topi manajer data*") dan tuntutan Eksplorasi (dukungan *well-being* / "*topi teman*"). Pengakuan WK-02 bahwa "data apapun... tidak akan berguna" jika guru lelah membuktikan pemahaman kritisnya bahwa Kecerdasan Emosional (KE) bukan sekadar *soft skill* tambahan, melainkan faktor mediasi fungsional yang mutlak diperlukan untuk memastikan daya terima dan komitmen guru terhadap inovasi berbasis data. Ia secara implisit menggarisbawahi bahwa Analisis Data dan Empati harus berfungsi secara terintegrasi untuk menjaga *Agile Performance* organisasi, sesuai dengan model Analyst-Empath (O'Reilly & Tushman, 2013). Keberhasilannya dalam "mengolah hati" menjamin *Psychological Safety* guru, yang pada gilirannya menjaga "mesin [Madrasah] ini tidak rusak dan tetap *agile*," menjadikannya agen kunci dalam menanggulangi *burnout* dan memfasilitasi adaptasi berkelanjutan.



Gambar.3. KE: Formula Kinerja

Kepemimpinan Ambidextrous merupakan jembatan transformasi dari kondisi guru lelah menuju Kinerja Agile. Kuncinya adalah keseimbangan presisi antara 50% analisis data dan 50% sentuhan jiwa (Zhang et al., 2021). Dengan mengintegrasikan evaluasi objektif dan dukungan kesejahteraan, model ini menjamin stabilitas organisasi, mendorong inovasi berkelanjutan, serta meningkatkan retensi guru secara signifikan tanpa menjadikan data sebagai instrumen hukuman.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan mencapai *Agile Performance* yang berkelanjutan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis tradisi unggulan seperti Madrasah Aliyah Unggulan Mamba'ul Huda, sangat bergantung pada implementasi efektif Kepemimpinan Ambidextrous yang terintegrasi. Kontribusi teoritis utama dari penelitian ini terletak pada penemuan model integratif yang secara eksplisit menghubungkan dimensi *hard-skill* data (*People Analytics*) dan *soft-skill* emosi (Kecerdasan Emosional). Secara empiris, studi ini menemukan bahwa sinkronisasi antara Algoritma *People Analytics* (sebagai instrumen *sense-making* dan Eksploitasi) dan Kecerdasan Emosional (sebagai katalisator *sense-giving* dan Eksplorasi) adalah faktor mediasi fungsional. Temuan lapangan membuktikan bahwa Kepemimpinan harus mengadopsi model "Analyst-Empath." Model ini menggunakan data kinerja sebagai "pintu masuk, bukan pintu keluar" untuk dialog *coaching* (KM-01), sekaligus membangun Psikologi Kepercayaan (*Psychological Safety*) yang kuat—sebuah kondisi prasyarat sosiologis yang mengatasi 'alergi angka' guru senior (GS-03). Pimpinan tingkat menengah secara sadar beralih antara "*topi manajer data*" dan "*topi teman*" (WK-02) untuk menjaga kesetimbangan dinamis antara kompetensi analitis dan humanisme. . Kesimpulannya, artikel ini menyediakan peta jalan strategis yang mendesak bagi praktisi MSDM untuk mengembangkan pemimpin yang mampu mencegah disonansi antara teknologi dan manusia, memastikan daya saing dan kelangsungan hidup organisasi di tengah disrupsi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Als Salman, F. A., & Chyad, S. A. (2025). Impact of Emotional Intelligence on Leadership and Team Dynamics in Agile Software Engineering Projects. *IEEE Access*.
- Anyamesem-Poku, F., & Parmar, R. M. (2024). Ensuring Psychological Safety In The Workplace To Enhance Performance: Our Corporate Responsibility, Counselling Perspective. *Library of Progress-Library Science, Information Technology & Computer*, 44(3).
- Bianchi, C. (2016). *Dynamic performance management* (Vol. 1). Springer.
- Datnow, A., & Park, V. (2014). *Data-driven leadership*. John Wiley & Sons.
- Drew, T. L. (2007). *The relationship between emotional intelligence and student teacher performance*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Dutta, P., Choi, T.-M., Somani, S., & Butala, R. (2020). Blockchain technology in supply chain operations: Applications, challenges and research opportunities. *Transportation Research Part e: Logistics and Transportation Review*, 142, 102067.
- Duwe, J. (2022). *Ambidextrous leadership*. Springer.
- Henderikx, M., & Stoffers, J. (2022). An exploratory literature study into digital transformation and leadership: Toward future-proof middle managers. *Sustainability*, 14(2), 687.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423.
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(8), 795–805.
- Mohiya, M., & Sulphery, M. M. (2021). Do Saudi Arabian leaders exhibit ambidextrous leadership: A qualitative examination. *Sage Open*, 11(4), 21582440211054496.
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9–18.
- Rauniar, R., & Cao, R. (2025). An Empirical Study on the Role of Authentic Leadership in Strategic Agile Operations, Organizational Sustainability, and Business Performance. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 1–20.
- Santos, K. da S., Ribeiro, M. C., Queiroga, D. E. U. de, Silva, I. A. P. da, & Ferreira, S. M. S. (2020). The use of multiple triangulations as a validation

- strategy in a qualitative study. *Ciencia & Saude Coletiva*, 25, 655–664.
- Shankar, S., & Tewari, V. (2023). Impact of collective intelligence and collective emotional intelligence on the psychological safety of the organizations. *Vision*, 27(4), 458–473.
- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives*, 1(3), 198–225.
- Sprenkle Jones, L. (2025). *Sustainable authentic leadership practices among female corporate leaders during times of crises: A qualitative inquiry*. University of Illinois Urbana-Champaign.
- Tabor, A. (2023). *Building an ambidextrous organization: A framework to develop from a functional into an ambidextrous organization in a discontinues business environment*. FH Vorarlberg (Fachhochschule Vorarlberg).
- Zhang, X., Le, Y., Liu, Y., & Liu, M. (2021). Fostering ambidextrous innovation in infrastructure projects: Differentiation and integration tactics of cross-functional teams. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(6), 4021046.