Journal of MANAGEMENT & MUAMALAH
Jurnal Pengurusan dan Muamalah e-ISSN: 2180-1681

Vol. 16, No. 2 (2026) eISSN 2180-1681
https://doi.org/10.53840/jmm.v16i2.339

Evolusi dan Perkembangan Penyelidikan Inklusiviti di Tempat Kerja: Analisis Bibliometrik

Salina Mohammed Rashid & Alawiyah Tengah*

Faculty of Economics, Accountancy and Management, Universiti Islam Selangor, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia

**Corresponding author: alawiyah@uis.edu.my*

ABSTRAK

Isu inklusiviti di tempat kerja semakin mendapat perhatian dalam wacana pengurusan moden, namun pelaksanaannya masih belum menyeluruh dan konsisten dalam banyak organisasi. Ketidakseimbangan peluang, diskriminasi tersirat, dan kekurangan dasar sokongan menjadi antara penghalang utama kepada pembentukan persekitaran kerja yang benar-benar inklusif. Walaupun kesedaran terhadap kepentingan inklusiviti semakin meningkat, masih terdapat jurang antara prinsip dan amalan, menjadikan usaha ke arah tempat kerja yang inklusif sebagai cabaran berterusan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji evolusi penyelidikan berkaitan inklusiviti di tempat kerja; mengenal pasti bidang-bidang utama yang menjadi tumpuan dalam wacana akademik, serta mengkaji penyumbang utama yang telah membentuk landskap penyelidikan dalam bidang ini. Bagi mencapai objektif ini, kajian telah menggunakan pendekatan bibliometrik dengan menganalisis 796 artikel yang direkodkan dalam pangkalan data Scopus. Analisis dilakukan dengan menelusuri metadata artikel seperti tahun penerbitan, bidang disiplin, kata kunci, negara asal penyelidik, dan indeks kutipan. Data dianalisis dengan melihat sejauh mana banyaknya kajian yang diterbitkan dan pengaruhnya, serta bagaimana penyelidik dan institusi saling bekerjasama dalam rangkaian penyelidikan. Analisis dijalankan menggunakan Biblioshiny dan VOSviewer untuk mengvisualisasikan aliran semasa penyelidikan. Dapatan menunjukkan peningkatan ketara dalam penerbitan sejak pertengahan 2000-an, dengan dominasi disiplin sains sosial dan perniagaan serta penekanan terhadap konsep kepimpinan inklusif dan inklusiviti sosial. Analisis turut mengenal pasti negara penyumbang utama seperti Indonesia, Amerika Syarikat dan Jordan. Kajian ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih jelas tentang perkembangan penyelidikan inklusiviti, sekali gus menyediakan panduan kepada organisasi, pembuat dasar dan penyelidik dalam memperkukuh amalan serta agenda penyelidikan berkaitan inklusiviti di tempat kerja. Dapatan kajian turut mencadangkan pembangunan kerangka pelaksanaan inklusiviti yang holistik, berasaskan bukti dan selari dengan keperluan budaya serta transformasi digital semasa.

Kata kunci: Inklusiviti; Tempat Kerja; Bibliometrik; Organisasi

Received:
May 5, 2026

Revised:
June 25, 2026
November 23, 2026

Accepted:
November 24, 2026

Online Published:
November 27, 2026

ABSTRACT

Workplace inclusivity issues have increasingly gained attention in modern management discourse; however, implementation remains neither comprehensive nor consistent across many organizations. Imbalances in opportunities, implicit discrimination, and the lack of supportive policies are among the main barriers to creating a truly inclusive work environment. Although awareness of the importance of inclusivity is growing, there is still a gap between principles and practice, making efforts toward an inclusive workplace an ongoing challenge. This article aims to examine the evolution of research related to workplace inclusivity; identify the key areas of focus in academic discourse; and analyze the main contributors who have shaped the research landscape in this field. To achieve these objectives, the study employed a bibliometric approach by analyzing 796 articles recorded in the Scopus database. The analysis explored article metadata such as year of publication, disciplinary fields, keywords, researchers' countries of origin, and citation indices. Data were analyzed by assessing the volume of published studies and their influence, as well as mapping research networks and institutional collaborations. The analysis was conducted using Biblioshiny and VOSviewer to visualize current research trends. The findings reveal a significant increase in publications since the mid-2000s, with dominance in the social sciences and business disciplines, and a strong emphasis on inclusive leadership and social inclusion. The analysis also identified key contributing countries such as Indonesia, the United States, and Jordan. This study contributes to a deeper understanding of the evolution of workplace inclusivity research, offering valuable insights for organizations, policymakers, and researchers in enhancing inclusive workplace practices and shaping future research directions. The findings further support the development of a holistic and evidence-based inclusivity implementation framework that is responsive to cultural contexts and contemporary digital transformation.

***Keywords**: Inclusivity; Workplace; Bibliometrics; Organization*

PENGENALAN

Perubahan dalam pasaran tenaga kerja global dan peningkatan kesedaran mengenai hak-hak asasi manusia turut memperkukuh kepentingan inklusiviti di tempat kerja. Dalam era digital dan globalisasi, organisasi perlu memastikan tempat kerja mereka mencerminkan kepelbagaian dan iklusiviti masyarakat. Organisasi yang lebih inklusif bukan sahaja mampu menarik bakat yang lebih pelbagai, tetapi juga lebih berjaya dalam mengekalkan pekerja, meningkatkan produktiviti, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dapatan ini disokong oleh kajian Shore et al. (2011) yang menyatakan bahawa inklusiviti pekerja sebagai 'orang dalam' meningkatkan komitmen organisasi, manakala Cox dan Blake (1991) menekankan bahawa kepelbagaian yang diurus dengan baik meningkatkan keunggulan kompetitif melalui kreativiti dan penyelesaian masalah yang lebih baik. Malah, inklusiviti sering dikaitkan dengan inovasi yang lebih tinggi kerana pelbagai perspektif dapat menyumbang kepada penyelesaian masalah yang lebih kreatif.

Inklusiviti melibatkan usaha aktif untuk memastikan setiap individu dalam organisasi diberi peluang yang setara, akses kepada sumber yang sama, dan pengiktirafan serta peluang pembangunan yang adil. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa organisasi yang mengamalkan budaya kerja yang lebih inklusif bukan sahaja menikmati prestasi yang lebih baik, tetapi juga lebih inovatif dan berdaya saing. Sebagai contoh, kajian McKinsey & Company (2020) mendapati syarikat dengan kepelbagaian jantina yang tinggi adalah 25% lebih berkemungkinan mencapai keuntungan di atas purata industri, manakala *World Economic Forum* (2024) melaporkan peningkatan produktiviti sebanyak 20% dalam organisasi inklusif. Selain itu, Laporan Tenaga Buruh Malaysia bagi Jun 2025 yang diterbitkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia menunjukkan kadar penyertaan tenaga buruh kekal stabil pada 69.1%, dengan peningkatan ketara dalam penyertaan wanita serta golongan muda dalam sektor formal, yang seterusnya memberi kesan langsung terhadap tahap daya saing organisasi dalam pasaran.

Pelaksanaan dasar inklusiviti di tempat kerja di Malaysia tidak terlepas daripada pelbagai cabaran yang kompleks. Walaupun kesedaran terhadap kepentingan inklusiviti semakin meningkat, banyak organisasi masih belum mempunyai dasar formal yang menyokong prinsip ini. Kajian oleh TalentCorp dan ILMIA menunjukkan bahawa hanya 38% organisasi di Malaysia mempunyai dasar kepelbagaian dan inklusiviti yang formal, walaupun 76% majikan mengakui bahawa kepelbagaian dan inklusiviti memberi impak positif kepada prestasi organisasi (TalentCorp & ILMIA, 2022). Antara cabaran utama yang dihadapi termasuklah kekurangan latihan dan kesedaran dalaman, ketidakseimbangan dalam kepimpinan, serta kesukaran menguruskan tenaga kerja yang pelbagai dari segi budaya, bahasa, dan latar belakang (Salsify, 2023). Di samping itu, sesetengah organisasi bimbang bahawa pelaksanaan dasar inklusif mungkin menjejaskan struktur sedia ada atau menimbulkan konflik dalaman, menyebabkan mereka enggan mengambil langkah pro-aktif.

Penyelidikan akademik mengenai inklusiviti di tempat kerja masih terhad dari segi keluasan dan kedalaman, meskipun isu ini semakin kritikal dalam konteks pengurusan sumber manusia moden. Ketiadaan kajian bibliometrik yang sistematik dan komprehensif menyukarkan pemahaman terhadap arah aliran penyelidikan, jurang pengetahuan, dan penyumbang utama dalam bidang ini. Sehubungan itu, kajian ini meneliti evolusi penyelidikan mengenai inklusiviti di tempat kerja dengan tujuan menyediakan panduan yang jelas untuk penyelidikan serta amalan masa hadapan.

PENYATAAN MASALAH

Isu inklusiviti di tempat kerja semakin mendapat perhatian dalam wacana akademik dan praktikal, selaras dengan tuntutan global terhadap keadilan sosial dan pengurusan sumber manusia yang lebih saksama. Walaupun pelbagai organisasi telah menggubal dasar dan melaksanakan inisiatif untuk memupuk persekitaran kerja yang inklusif, pelaksanaannya dalam konteks sebenar masih belum mencapai tahap yang diharapkan. Jurang antara polisi dan amalan terus wujud, mengakibatkan ketidaksamaan peluang, diskriminasi tersirat, dan pengurusan bakat yang tidak adil, khususnya terhadap golongan minoriti dan individu berkeperluan khas. Mereka sering dinafikan peluang kenaikan pangkat dan akses kepada projek penting meskipun memiliki kelayakan dan prestasi yang setanding. Menurut kajian oleh Swain et al. (2025), terdapat cabaran dari segi praktikal dalam pelaksanaan amalan inklusiviti di tempat kerja serta peluang untuk penambahbaikan dasar dan latihan organisasi secara global. Kesannya, jurang antara dasar dan amalan sebenar ini bukan sahaja menjejaskan moral pekerja, tetapi juga meningkatkan kadar pusing ganti dan merosakkan reputasi organisasi.

Kajian terdahulu seperti oleh Garg & Sangwan (2021) menunjukkan perkembangan dalam penyelidikan kepelbagaian dan inklusiviti dari tahun 2010 hingga 2017, namun menekankan keperluan untuk kajian lanjutan yang lebih mendalam dan hasil yang lebih praktikal. Kajian oleh Tamilarasi & Krishnakumar (2024) menekankan bahawa pendekatan terhadap kepelbagaian, ekuiti dan inklusiviti (DEI) berbeza mengikut konteks budaya dan organisasi. Walaupun terdapat peningkatan kesedaran global, pelaksanaan DEI masih berdepan cabaran seperti kekurangan data, penolakan budaya organisasi, dan ketidaksamaan struktur. Lebih membimbangkan, penyelidikan akademik yang menyeluruh dan terkini mengenai isu inklusiviti di tempat kerja masih terhad. Oleh itu, kajian bibliometrik diperlukan untuk mengenal pasti arah aliran penyelidikan dan menyokong pembentukan dasar DEI yang lebih berkesan dan kontekstual. Justifikasi kajian ini adalah untuk mengisi jurang pengetahuan (*knowledge gap*) memandangkan penyelidikan akademik yang memetakan evolusi inklusiviti secara sistemik masih terhad. Kajian ini penting dalam menyediakan asas empirikal yang kukuh bagi pembentukan dasar pengurusan sumber manusia yang lebih adil dan berkesan, sekali gus mengelakkan pelaksanaan pembaharuan dasar tanpa sokongan bukti yang nyata. Tanpa analisis sedemikian, usaha pembaharuan dasar organisasi berisiko terlewat dan tidak berasaskan bukti kukuh, sekali gus mengekalkan ketidaksamaan sedia ada dan menghalang kemajuan ke arah tempat kerja yang benar-benar inklusif.

Kajian terkini oleh Prathyusha & Kilaru (2025) menunjukkan bahawa penyelidikan dalam bidang kepelbagaian, kesaksamaan dan inklusiviti telah berkembang secara signifikan dari segi konsep dan tema, namun masih terdapat kekurangan dalam pemetaan penyelidikan yang menyeluruh. Sementara itu, Udin & Dananjoyo (2025) mendapati bahawa kajian mengenai kepimpinan inklusif masih berselerak dan belum mempunyai asas teori yang kukuh, meskipun jumlah penerbitan dalam bidang tersebut menunjukkan peningkatan. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengisi jurang kritikal dalam literatur dengan melaksanakan analisis bibliometrik terhadap sejarah dan perkembangan inklusiviti di tempat kerja. Melalui pendekatan ini, terdapat tiga objektif utama kajian iaitu 1) Mengkaji evolusi penyelidikan berkaitan inklusiviti di tempat kerja, 2) mengenal pasti bidang-bidang utama yang menjadi tumpuan dalam wacana akademik, serta 3) mengkaji penyumbang utama yang telah membentuk landskap penyelidikan dalam bidang ini. Hasil kajian dijangka dapat menyediakan asas empirikal yang kukuh bagi pembentukan dasar dan amalan organisasi yang lebih adil, inklusif, dan berkesan.

SOROTAN LITERATUR

Definisi Inklusiviti

Konsep inklusiviti di tempat kerja telah berkembang secara dinamik dalam literatur akademik, mencerminkan pelbagai dimensi yang saling berkait antara individu dan organisasi. Mor Barak & Cherin (1998) memperkenalkan inklusiviti sebagai satu spektrum yang bergantung kepada tahap penglibatan individu dalam proses kritikal organisasi. Pendekatan ini menekankan bahawa inklusiviti bukanlah keadaan mutlak, tetapi bergantung kepada sejauh mana pekerja diberi ruang untuk menyumbang secara bermakna. Walau bagaimanapun, evolusi teori menunjukkan peralihan penting apabila Shore et al. (2011) memperkenalkan dimensi 'rasa dipunyai' (*belongingness*), di mana inklusiviti tidak lagi dilihat sebagai penglibatan fungsian semata-mata, tetapi tahap di mana keunikan individu dihargai sebagai 'orang dalam'.

Mor Barak (2000) kemudian mengembangkan idea ini dengan menggambarkan inklusif sebagai interaksi antara ciri-ciri peribadi individu dan persekitaran tempat kerja, yang mempengaruhi sejauh mana pekerja merasakan diri mereka diterima dan dihargai. Ini selaras dengan pandangan Shore et al. (2011), yang melihat inklusi sebagai tahap di mana pekerja bukan sahaja dianggap sebagai sebahagian daripada kumpulan, tetapi juga dilayan sebagai 'orang dalam' dengan ciri-ciri unik serta nilai tersendiri dalam organisasi. Takrifan umum oleh Ferdman (2017) tentang inklusiviti adalah dalam organisasi dan masyarakat yang inklusif, individu dari pelbagai identiti dan gaya boleh menjadi diri mereka sebagai anggota organisasi atau masyarakat untuk memberi sumbangan lebih besar dan secara kolektif. Pandangan Mor Barak (2000) dan Ferdman (2017) mendedahkan satu konsensus akademik iaitu inklusiviti yang berjaya memerlukan keseimbangan antara mengekalkan identiti unik individu dan integrasi mereka ke dalam kolektif organisasi. Persamaan ini menunjukkan bahawa kegagalan organisasi sering berpunca daripada pendekatan 'asimilasi paksa' yang mengabaikan keunikan tersebut, sekali gus mewujudkan jurang antara dasar formal dan pengalaman sebenar pekerja.

Secara keseluruhan, inklusiviti di tempat kerja merujuk kepada tahap penglibatan, penerimaan, dan penghargaan terhadap individu dalam proses kritikal organisasi. Ia menekankan penciptaan persekitaran kerja yang membolehkan setiap pekerja menjadi diri mereka sendiri tanpa perlu menyesuaikan diri secara paksa dengan norma dominan. Dalam konteks ini, inklusiviti bukan sekadar toleransi terhadap perbezaan, tetapi pengiktirafan dan pemanfaatan kepelbagaian sebagai sumber kekuatan organisasi.

Amalan Inklusiviti dalam Organisasi

Penyelidikan mengenai inklusiviti di tempat kerja telah melalui perkembangan yang signifikan, bermula dari awal tahun 1940-an dan semakin mendapat perhatian pada dekad-dekad terakhir. Menurut kajian terdahulu, tempat kerja yang lebih inklusif bukan sahaja lebih berkesan dari segi prestasi kewangan, tetapi juga lebih mampan dalam jangka masa panjang (Shore et al., 2011). Kajian oleh Cox & Blake (1991) menekankan bahawa kepelbagaian di tempat kerja boleh meningkatkan inovasi dan kreativiti dalam organisasi. Walaubagaimanapun, pelaksanaan strategi inklusif masih sering berhadapan dengan halangan budaya, struktur organisasi, dan bias dalam proses pengambilan dan pengurusan bakat.

Di samping itu, peristiwa global seperti pandemik COVID-19 telah mengubah dinamik kerja secara mendalam. Penyelidikan terkini menunjukkan bahawa pandemik tersebut telah mempercepatkan peralihan kepada kerja jarak jauh, yang memperkenalkan cabaran baru terhadap inklusiviti, terutamanya dari segi akses kepada teknologi dan keseimbangan kehidupan-kerja (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Kajian oleh Rezai et al. (2020) menekankan keperluan untuk menilai semula ukuran psikometrik berkaitan inklusiviti, termasuk aspek kesahan kandungan, kebolehpercayaan dan responsif. Kajian susulan oleh Rezai et al. (2022) melalui semakan skop literatur kualitatif mendapati bahawa halangan sikap organisasi merupakan cabaran paling lazim dalam pelaksanaan strategi inklusif, menunjukkan bahawa perubahan budaya kerja adalah elemen penting dalam usaha ini.

Dalam mendepani era transformasi organisasi yang dinamik, kepimpinan inklusif dikenal pasti sebagai ejen perubahan kritikal yang bukan sekadar menyokong program inklusiviti, malah menjadi asas kepada pembentukan persekitaran kerja yang adil, saksama, dan responsif terhadap kepelbagaian. Secara analitikal, Roberson (2006) menegaskan bahawa keberkesanan dan kelestarian inisiatif inklusiviti di tempat kerja amat bergantung kepada kualiti kepimpinan dalam mengemudi kepelbagaian tersebut. Hasil kajian Nembhard & Edmondson (2006) serta Liu et al. (2024) mendedahkan hubungan timbal balik antara kepimpinan dan dinamika

psikologi pekerja; di mana pemimpin yang inklusif bukan sahaja menjamin keselamatan psikologi yang memacu prestasi organisasi, malah melalui mekanisme maklum balas pembangunan, mereka secara langsung meningkatkan semangat serta kesejahteraan psikologi individu. Kepentingan model kepimpinan ini semakin terserlah dalam mendepani krisis global, di mana Bratianu & Paiuc (2023) mendapati bahawa kepelbagaian dalam kepimpinan pelbagai budaya merangkumi latar belakang pendidikan serta kebolehan fizikal dan mental menjadi pemacu utama kepada amalan inklusif yang lebih menyeluruh sepanjang tempoh pandemik COVID-19. Justeru, literatur ini secara kolektif memberikan justifikasi bahawa kepimpinan inklusif merupakan prasyarat strategik dalam merapatkan jurang antara dasar formal organisasi dengan pengalaman inklusiviti bagi setiap pekerja.

Penyelidikan terkini memperkukuh anjakan paradigma inklusiviti daripada sekadar norma sosial kepada strategi pengurusan yang bersifat dinamik dan struktural. Mukupa et al. (2023) menghujahkan secara kritis bahawa inklusiviti bukan bersifat statik, sebaliknya ia merupakan satu strategi yang berkembang melalui interaksi berterusan antara individu, organisasi, dan persekitaran luaran. Dimensi ini diperluaskan oleh Tagliaro et al. (2024) yang membuktikan bahawa keberkesanan strategi tersebut amat bergantung kepada reka bentuk tempat kerja yang holistik, merangkumi aspek fizikal dan budaya kerja bagi menjamin penyertaan aktif setiap lapisan pekerja. Walau bagaimanapun, satu kritikan penting dibangkitkan oleh Nguyen et al. (2024) yang menyatakan bahawa walaupun pengiktirafan terhadap strategi DEI (*Diversity, Equity, and Inclusion*) semakin meningkat, pelaksanaannya dalam kebanyakan organisasi masih bersifat kabur dan tidak konsisten. Oleh itu, bagi merapatkan jurang antara teori dan praktikal, pendekatan yang lebih sistematik dan berasaskan bukti (*evidence-based*) adalah amat diperlukan untuk mentransformasikan dasar formal kepada pembentukan budaya kerja yang benar-benar inklusif.

Secara keseluruhan, kajian literatur ini menunjukkan bahawa inklusiviti di tempat kerja bukan sahaja berkait rapat dengan prestasi organisasi, tetapi juga dengan kesejahteraan psikologi dan keadilan sosial. Penyelidikan masa depan perlu memberi tumpuan kepada keberkesanan strategi inklusif dalam konteks kerja hibrid dan digital, serta menilai impaknya terhadap pelbagai dimensi organisasi secara lebih menyeluruh dan rentas budaya.

Sejarah dan Perkembangan Penyelidikan Inklusiviti di Tempat Kerja

Penyelidikan mengenai inklusiviti di tempat kerja telah berkembang secara dinamik sejak beberapa dekad lalu, mencerminkan perubahan sosial, ekonomi dan teknologi yang berlaku dalam persekitaran kerja global. Pada era 1960-an hingga 1980-an, kajian awal banyak dipengaruhi oleh gerakan hak sivil dan dasar tindakan afimatif di Amerika Syarikat, yang menekankan keperluan untuk menangani diskriminasi kaum dan jantina dalam organisasi (Thomas, 1990). Fokus utama ketika itu adalah untuk mewujudkan peluang yang sama rata bagi kumpulan minoriti dan wanita dalam pasaran kerja.

Menjelang tahun 1990-an dan awal 2000-an, penyelidikan mula beralih kepada pendekatan organisasi yang lebih menyeluruh, dengan menekankan peranan budaya kerja, kepimpinan inklusif dan pengurusan sumber manusia dalam membentuk persekitaran kerja yang menyokong kepelbagaian (Roberson, 2006). Kajian menunjukkan bahawa organisasi yang mengamalkan nilai inklusif bukan sahaja meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga prestasi dan inovasi dalam kalangan pekerja (Shore et al., 2011).

Dalam dekad terkini, arah aliran penyelidikan telah berganjak secara signifikan ke arah pendekatan strategik yang mengintegrasikan dimensi interseksionaliti secara kritis. Dimensi ini melangkaui pengurusan kepelbagaian secara tradisional dengan menganalisis bagaimana persilangan identiti- seperti etnik, jantina, ketidakupayaan, dan orientasi seksual-berinteraksi dalam struktur kuasa organisasi (Crenshaw, 1989; Ferdman & Deane, 2014). Selain itu, hasil kajian Ayoko dan Fujimoto (2024) menunjukkan bahawa pendekatan interseksionaliti ini memperluas pemahaman terhadap pengalaman pekerja terpinggir, di mana identiti berganda dan status sosioekonomi membentuk pengalaman kerja yang kompleks, unik, serta sering terdedah kepada diskriminasi tersirat (*implicit discrimination*) yang tidak dapat dikesan melalui lensa satu dimensi.

Kepentingan konteks luaran turut menjadi tumpuan dalam organisasi kontemporari, di mana penyelidikan kini menilai impak kerangka perundangan nasional, seperti Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia, terhadap akses dan ekuiti golongan kurang upaya (ILO, 2024). Fenomena ini membuktikan bahawa inklusiviti bukan sekadar hasil daripada amalan dalaman organisasi, malah merupakan respons strategik terhadap dasar negara yang menyokong peluang saksama. Secara umumnya, inklusiviti di tempat kerja telah berevolusi daripada bukan sekadar tanggungjawab moral tetapi kepada strategi organisasi yang kritikal. Justeru, penyelidikan masa hadapan perlu memperkukuh pendekatan holistik yang menyepadukan elemen budaya organisasi, dasar nasional, dan transformasi digital bagi memastikan ekosistem tempat kerja kekal mampan dalam landskap ekonomi yang semakin mencabar (Nishii, 2013; Nguyen et al., 2024)

Perubahan dasar ini menunjukkan bahawa inklusiviti bukan sahaja dipengaruhi oleh amalan dalaman organisasi, tetapi juga oleh kerangka perundangan dan dasar negara yang menyokong hak dan peluang yang saksama untuk semua. Kajian lepas menunjukkan bahawa inklusiviti di tempat kerja telah berubah daripada isu moral dan sosial kepada strategi organisasi yang penting. Penyelidikan masa depan disarankan untuk memperkukuh pendekatan holistik dan kontekstual yang merangkumi budaya organisasi, dasar nasional dan transformasi digital bagi memastikan tempat kerja yang benar-benar inklusif dan mampan (Nishii, 2013).

Analisis Bibliometrik Inklusiviti

Analisis bibliometrik telah muncul sebagai pendekatan sistematik yang penting dalam menilai evolusi penyelidikan berkaitan inklusiviti merentas pelbagai sektor. Kajian oleh Garg dan Sangwan (2021) menunjukkan bagaimana pangkalan data berindeks seperti *Scopus* dan *Web of Science* digunakan untuk mengenal pasti aliran penyelidikan semasa dari tahun 2010 hingga 2017. Mereka mendapati peningkatan jumlah penerbitan dan kepelbagaian tema yang mencerminkan kepentingan global terhadap isu inklusiviti. Dhanasekar et al. (2023) pula menumpukan kepada sektor pembinaan, menganalisis 197 artikel antara tahun 2011 hingga 2023. Kajian ini bukan sahaja menunjukkan lonjakan signifikan dalam jumlah penyelidikan, tetapi juga peralihan fokus daripada dasar kepada pelaksanaan praktikal inklusiviti di tapak pembinaan.

Pendekatan bibliometrik melangkaui sekadar metrik kuantitatif dengan menawarkan pemetaan visual terhadap hubungan tematik dan jaringan penyelidikan yang kompleks. Sebagai contoh, kajian oleh Bratianu dan Paiuc (2023) memberikan bukti kritikal tentang bagaimana krisis global seperti pandemik COVID-19 (2019–2022) telah merumuskan semula pemacu utama dalam kepelbagaian dan inklusiviti, khususnya dalam konteks kepimpinan pelbagai budaya. Dengan memanfaatkan keupayaan analitik *VOSviewer*, penyelidikan tersebut mendedahkan bahawa faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, etnik, serta kebolehan fizikal dan

mental kini muncul sebagai pemacu utama (*new drivers*) yang mencorak landskap inklusiviti kontemporari. Ini membuktikan bahawa analisis bibliometrik bukan sekadar alat untuk mengukur impak penerbitan, tetapi merupakan instrumen strategik untuk mengenal pasti anjakan paradigma dan kolaborasi akademik yang signifikan. Oleh itu, penggunaan metodologi yang serupa dalam kajian ini adalah amat wajar bagi menyediakan 'kompas' akademik yang holistik dalam mengenal pasti arah tuju penyelidikan masa depan, sekali gus mengisi jurang pengetahuan mengenai cara organisasi mendepani cabaran inklusiviti dalam era transformasi yang semakin mencabar.

Selain analisis kuantitatif, pendekatan bibliometrik turut digunakan untuk memahami hubungan tematik dan jaringan penyelidikan. Bratiane & Paiuc (2023) telah membuat kajian bibliometrik mengenai kepelbagaian dan inklusiviti dalam kepimpinan pelbagai budaya sepanjang tahun 2019-2022. Analisis kajian adalah berdasarkan pangkalan data *Scopus* melalui *VOSviewer* versi 1.6.17, iaitu salah satu alat perisian akademik yang paling banyak digunakan untuk membina dan menggambarkan rangkaian bibliometrik. Hasil kajian mendapati sepanjang 4 tahun COVID (2019-2022) yang lalu, fenomena kepelbagaian dan inklusif dalam kepimpinan pelbagai budaya dan kebolehan fizikal atau mental, bangsa dan etnik serta latar belakang pendidikan adalah pemacu utama baru dalam kepelbagaian dan inklusiviti. Pendekatan ini membuktikan bahawa analisis bibliometrik bukan sahaja berfungsi untuk mengukur impak penerbitan, tetapi juga untuk mengenal pasti arah tuju penyelidikan dan kolaborasi akademik yang signifikan.

Secara keseluruhan, analisis bibliometrik merupakan salah satu kaedah yang bersepadu dan berimpak tinggi dalam penyelidikan inklusiviti**.** Penggunaan metodologi yang canggih serta sokongan teknologi seperti *VOSviewer* membolehkan penyelidik mengenal pasti pola tematik dan evolusi konsep dengan lebih mendalam. Penemuan ini memberi asas kukuh untuk penyelidikan masa depan yang lebih strategik, khususnya dalam konteks kepimpinan dan sektor pembinaan, serta memperkukuh pemahaman terhadap inklusiviti dalam organisasi moden.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan teknik bibliometrik untuk menjawab soalan penyelidikan. Analisis bibliometrik merupakan kaedah yang popular untuk meneroka literatur dan data berskala besar dalam jangka masa tertentu bagi menjelaskan aliran semasa serta menjejaki perubahan dalam sesuatu bidang saintifik (Benckendorff & Zehrer, 2013; Rey-Martí et al., 2016). Teknik ini membolehkan penyelidik mengenal pasti arah aliran dalam bidang tertentu, prestasi jurnal, corak kolaborasi, dan topik penyelidikan yang popular, serta mewujudkan asas pengetahuan berkaitan penyelidikan kepelbagaian dalam literatur sedia ada (Donthu et al., 2021).

Kajian analisis bibliometrik ini dengan menggunakan pangkalan data *Scopus* sebagai sumber utama. *Scopus* merupakan pangkalan data bibliografik yang komprehensif, merangkumi lebih daripada 27,000 jurnal dari pelbagai disiplin termasuk sains sosial, perubatan, dan kemanusiaan, menjadikannya sumber utama dalam analisis bibliometrik. Ia menawarkan metrik penilaian seperti *CiteScore*, *SCImago Journal Rank (SJR) dan Source Normalized Impact per Paper (SNIP)* yang membolehkan penilaian impak jurnal secara holistik, serta menyediakan antara muka carian yang mesra pengguna dengan fungsi analitik terbina seperti analisis sitasi dan visualisasi rangkaian pengarang (Bornmann et al., 2024; Elsevier, 2024). Tambahan pula, *Scopus* dikemas kini secara harian dan menyediakan metadata yang kaya

termasuk afiliasi institusi, kata kunci, dan abstrak, yang memperkukuh ketepatan dan kebolehpercayaan analisis.

Strategi Pencarian dan Pengumpulan Data

Daripada pangkalan data Scopus, pengkaji menggunakan carian sumber yang difokuskan kepada "tajuk artikel" bagi memastikan ketepatan dan relevansi terhadap topik inklusiviti di tempat kerja. Skop carian merangkumi semua jangka masa, bahasa, jenis sumber dan jenis dokumen tanpa sebarang penapisan, bagi membolehkan gambaran menyeluruh tentang perkembangan penyelidikan dalam bidang ini. Kriteria inklusiviti termasuk artikel jurnal yang diterbitkan dalam tempoh sebelum 8 Ogos 2024. Saringan dilakukan menggunakan rentetan carian (*search string*) tepat seperti yang digunakan dalam pangkalan data Scopus iaitu: *"work W/6 inclusi*AND NOT Workforce"*. Hasilnya, sebanyak 1,388 rekod yang dikenalpasti. Rekod yang dibuang adalah sebanyak 592 kerana berada diluar skop kajian. Sebanyak 796 rekod telah dianalisis.

Pembersihan dan Penyelarasan Data

Data yang dikumpul melalui pangkalan data telah dibersihkan dengan membuang rekod pendua. Dokumen jenis *erratum* juga telah ditapis keluar kerana ia merupakan pembetulan kepada penerbitan terdahulu dan bukannya artikel penyelidikan asli, bagi memastikan integriti data analisis. Data yang hilang atau tidak lengkap dikenalpasti dan ditangani secara manual atau dikecualikan daripada analisis. Proses ini penting bagi memastikan ketepatan analisis rangkaian dan pengiraan metrik bibliometrik.

Ukuran Bibliometrik

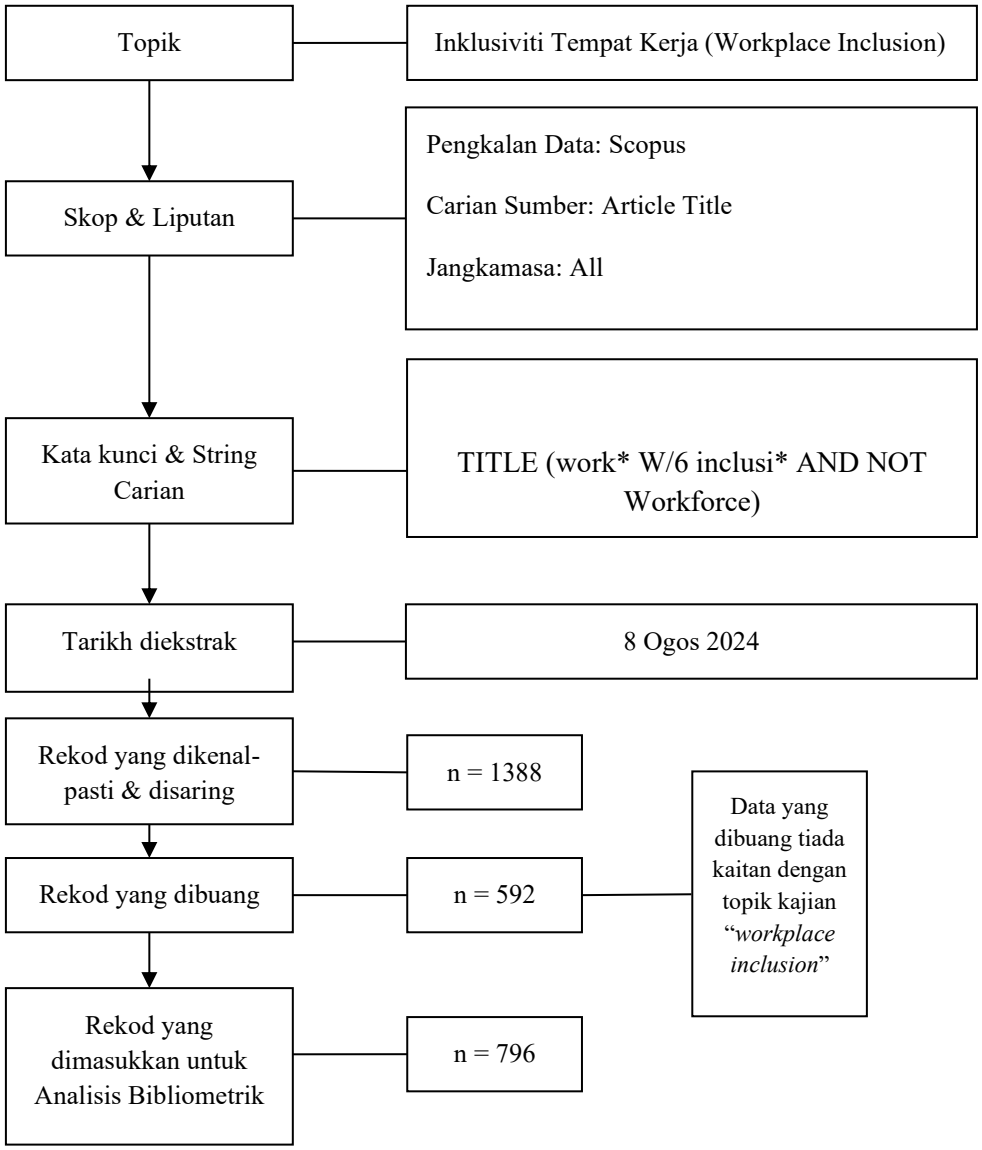
Ukuran bibliometrik yang digunakan termasuk (bilangan sitasi, kekerapan *co-citation*, dan *bibliographic coupling*). Metrik ini dikira menggunakan algoritma terbina dalam perisian analisis, dan penormalan dilakukan untuk mengimbangi perbezaan amalan sitasi antara bidang dan tempoh masa. Ini membolehkan perbandingan yang lebih adil dan bermakna antara penerbitan.

Analisis Data dan Alat

Analisis data dijalankan melalui visualisasi rangkaian menggunakan teknik seperti analisis kluster dan pemetaan kata kunci. Topik utama dan tema penyelidikan dikenalpasti melalui analisis *co-word* dan *co-authorship*. Analisis statistik tambahan dijalankan untuk menguji hipotesis dan mengenalpasti corak dalam data, termasuk aliran semasa penerbitan dan kolaborasi institusi.

Perisian yang digunakan dalam analisis ini termasuk VOSviewer untuk visualisasi rangkaian dan Biblioshiny (berasaskan R) untuk analisis bibliometrik lanjutan. Rajah 1, di bawah menunjukkan proses analisis data:

Rajah 1
Proses Analisis Data



DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini membincangkan keputusan yang diperoleh daripada analisis bibliometrik yang berkaitan dengan soalan berikut: 1) Apakah evolusi penyelidikan berkaitan inklusiviti di tempat kerja; 2) Apakah bidang-bidang utama yang menjadi tumpuan dalam wacana akademik; 3) siapakah penyumbang utama yang telah membentuk landskap penyelidikan dalam bidang ini.

Evolusi dan Penyebaran Penyelidikan Inklusitiviti di Tempat Kerja

Untuk menangani persoalan evolusi penyelidikan inklusitiviti di tempat kerja dan trend dalam penyebarannya, kajian ini menganalisis data berikut: (a) jumlah penerbitan mengikut tahun, (b) tajuk sumber, (c) sumber dan jenis dokumen, dan (d) bahasa dokumen.

Berdasarkan Jadual 1 yang menunjukkan jumlah penerbitan berdasarkan tahun, ianya menunjukkan peningkatan ketara dalam jumlah penerbitan mengenai inklusiviti di tempat kerja sejak tahun 1947 hingga 2024. Pada tahun-tahun awal, penerbitan adalah terhad, dengan hanya satu penerbitan dalam 1947 dan jumlahnya adalah rendah sepanjang tahun 1960-an dan 1990-an. Lonjakan besar dalam penerbitan mula berlaku pada pertengahan 2000-an, dengan peningkatan yang ketara pada 2008 dengan 10 penerbitan. Jumlah penerbitan terus meningkat dengan ketara dalam dekad berikutnya, terutamanya dari 2018 hingga 2024, dengan jumlah penerbitan puncak sebanyak 166 pada 2023. Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, peningkatan dramatik dalam jumlah penerbitan menunjukkan minat yang semakin meningkat dalam inklusiviti penyelidikan di tempat kerja. Indeks h, g dan m juga menunjukkan arah aliran menaik yang ketara, mencerminkan kesan yang lebih mendalam dalam tempoh masa ini. Secara keseluruhannya, trend ini menunjukkan evolusi penyelidikan yang progresif dan semakin relevan dalam isu tempat kerja.

Jadual 1

Jumlah Penerbitan (TP) Berdasarkan Tahun

Tahun	TP	NCA	NCP	TC	C/P	C/CP	h-index	g-index	m-index
1947	1	1	1	1	1.00	1.00	1	1	0.013
1968	1	1	0	0	0.00	0.00	0	0	0.000
1993	1	2	1	38	38.00	38.00	1	1	0.031
1995	1	1	0	0	0.00	0.00	0	0	0.000
1999	2	5	2	218	109.00	109.00	2	2	0.077
2000	2	2	2	197	98.50	98.50	2	2	0.080
2001	3	4	3	56	18.67	18.67	3	3	0.125
2002	4	5	3	35	8.75	11.67	3	4	0.130
2003	2	2	2	62	31.00	31.00	2	2	0.091
2004	4	5	4	219	54.75	54.75	4	4	0.190
2005	9	15	9	136	15.11	15.11	5	9	0.250
2006	3	8	3	38	12.67	12.67	3	3	0.158
2007	3	4	3	61	20.33	20.33	3	3	0.167
2008	10	14	5	64	6.40	12.80	3	8	0.176
2009	4	4	4	78	19.50	19.50	4	4	0.250
2010	10	25	9	332	33.20	36.89	7	10	0.467
2011	10	26	9	1245	124.50	138.33	6	10	0.429
2012	13	24	10	474	36.46	47.40	6	13	0.462
2013	14	34	14	185	13.21	13.21	5	13	0.417
2014	10	22	8	405	40.50	50.63	6	10	0.545
2015	25	71	22	743	29.72	33.77	11	25	1.100
2016	23	47	22	369	16.04	16.77	9	19	1.000
2017	29	86	26	464	16.00	17.85	12	21	1.500
2018	55	147	44	1172	21.31	26.64	15	33	2.143
2019	55	152	49	1015	18.45	20.71	14	31	2.333
2020	58	138	49	508	8.76	10.37	13	21	2.600
2021	78	200	54	582	7.46	10.78	13	21	3.250
2022	121	443	89	533	4.40	5.99	9	17	3.000
2023	166	534	91	405	2.44	4.45	10	13	5.000
2024	79	280	23	75	0.95	3.26	5	7	5.000
Jumlah	796	2302	561	9710	12.20	17.31	177	310	

Notes: TP=total number of publications; NCA=Number of contributing authors; NCP=number of cited publications; TC=total citations; C/P=average citations per publication; C/CP=average citations per cited publication; h=h-index; g=g-index; m=m-index.

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

Tajuk Sumber

Berdasarkan jadual yang dikemas kini, jurnal *Equality, Diversity and Inclusion* mendahului senarai tajuk sumber dengan 15 penerbitan, mewakili 1.88% daripada jumlah keluaran. *Frontiers in Psychology* diikuti dengan 10 penerbitan (1.26%), manakala *Personnel Review* mempunyai 8 penerbitan (1.01%). Penyumbang penting lain termasuk *International Journal of Human Resource Management* dengan 7 penerbitan (0.88%) dan *Human Resource Management International Digest* dan *Social Inclusion*, kedua-duanya menyumbang 6 penerbitan setiap satu (0.75%). Beberapa jurnal, termasuk *Journal of Vocational Rehabilitation, Handbook of Social Inclusion: Research and Practices in Health and Social Sciences*, dan *Disability and Society*, masing-masing menyumbang 5 penerbitan, membentuk 0.63% daripada jumlah keseluruhan. Sumber terkenal lain termasuk *IFAC-PapersOnLine*, *Journal of Management and Organization*, *Scandinavian Journal of Disability Research* dan *Group and Organization Management* yang kesemuanya turut menyumbang 5 penerbitan (0.63%). Jurnal ini menyerlahkan kepelbagaian platform yang menerbitkan penyelidikan tentang kepelbagaian dan kemasukan tempat kerja, mencerminkan sifat antara disiplin topik ini.

Jadual 2
Tajuk Sumber

Tajuk Sumber	TP	Peratus (%)
Equality, Diversity and Inclusion	15	1.88%
Frontiers in Psychology	10	1.26%
Personnel Review	8	1.01%
International Journal of Human Resource Management	7	0.88%
Human Resource Management International Digest	6	0.75%
Social Inclusion	6	0.75%
Journal of Vocational Rehabilitation	5	0.63%
Handbook of Social Inclusion: Research and Practices in Health and Social Sciences	5	0.63%
Disability and Society	5	0.63%
IFAC-PapersOnLine	5	0.63%
Journal of Management and Organization	5	0.63%
Scandinavian Journal of Disability Research	5	0.63%
Group and Organization Management	5	0.63%

Sumber dan Jenis Dokumen.

Kajian ini juga bertujuan untuk menentukan dimana dokumen inklusitiviti di tempat kerja telah diterbitkan dengan menganalisis data berdasarkan jenis sumber dokumen. Berdasarkan jadual 2, majoriti penerbitan datang daripada jurnal, yang merangkumi 587 penerbitan (73.74%) daripada jumlah keseluruhan. Buku membentuk kategori kedua terbesar dengan 139 penerbitan, (17.46%). Prosiding persidangan diikuti dengan 42 penerbitan (5.28%), manakala siri buku menyumbang 23 penerbitan (2.89%). Penerbitan perdagangan adalah agak minimum, dengan hanya 4 penerbitan (0.50%), dan terdapat 1 sumber yang tidak ditentukan, membentuk hanya 0.13%. Statistik ini menyerlahkan bahawa jurnal adalah medium dominan untuk menyebarkan penyelidikan tentang kepelbagaian dan kemasukan tempat kerja, diikuti dengan buku dan prosiding persidangan, menunjukkan tumpuan yang kuat pada output akademik yang disemak rakan dalam bidang ini.

Jadual 3
Jenis Sumber

Jenis Sumber	Jumlah Penerbitan	Peratus (%)
Journal	587	73.74%
Book	139	17.46%
Conference Proceeding	42	5.28%
Book Series	23	2.89%
Trade Journal	4	0.50%
Undefined	1	0.13%
Jumlah	796	100.00

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

Berdasarkan jadual 4 Jenis Dokumen, majoriti sumbangan adalah dalam bentuk artikel, merangkumi 494 penerbitan atau 62.06% daripada jumlah keseluruhan. Bab buku diikuti dengan 127 penerbitan, mewakili 15.95%. Kertas persidangan membentuk 57 penerbitan (7.16%), manakala ulasan menyumbang 39 penerbitan (4.90%). Nota, editorial dan buku masing-masing memegang bahagian yang lebih kecil, masing-masing dengan 26 (3.27%), 23 (2.89%) dan 19 (2.39%) penerbitan. Jenis dokumen lain termasuk tinjauan pendek dengan 6 penerbitan (0.75%), ulasan persidangan dan surat dengan 2 penerbitan setiap satu (0.25%) dan 1 tidak ditentukan jenis dokumen (0.13%). Pengedaran ini menunjukkan bahawa artikel jurnal kekal sebagai medium dominan untuk penyebaran penyelidikan dalam bidang kepelbagaian dan kemasukan, manakala bab buku dan kertas persidangan juga memainkan peranan penting dalam meluaskan perbualan akademik.

Jadual 4
Jenis Dokumen

Jenis Dokumen	Jumlah Penerbitan	Peratusan(%)
Article	494	62.06%
Book Chapter	127	15.95%
Conference Paper	57	7.16%
Review	39	4.90%
Note	26	3.27%
Editorial	23	2.89%
Book	19	2.39%
Short Survey	6	0.75%
Conference Review	2	0.25%
Letter	2	0.25%
Undefined	1	0.13%
Jumlah	796	100.00

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

Bahasa yang Digunakan dalam Dokumen.

Jadual 5 mendedahkan bahawa sebahagian besar penerbitan ditulis dalam bahasa Inggeris, mencakupi 760 penerbitan atau 95.48% daripada jumlah keseluruhan. Bahasa Sepanyol diikuti dengan 12 penerbitan (1.51%), dan Portugis menduduki tempat ketiga dengan 9 penerbitan (1.13%). Bahasa lain, seperti Jerman, Itali, Belanda dan Perancis, menyumbang peratusan yang lebih kecil, masing-masing menyumbang kurang daripada 1% daripada jumlah keseluruhan,

dengan 7 (0.88%), 5 (0.63%), 3 (0.38%), dan 3 (0.38%) penerbitan, masing-masing. Bahasa Rusia dan Czech adalah bahasa yang paling kurang diwakili, dengan hanya 2 (0.25%) dan 1 (0.13%) penerbitan setiap satu. Penguasaan bahasa Inggeris yang luar biasa sebagai bahasa penerbitan mencerminkan kedudukan globalnya sebagai medium utama untuk wacana akademik, terutamanya dalam penyelidikan mengenai inklusiviti tempat kerja.

Jadual 5

Bahasa

Bahasa	Jumlah Penerbitan	Peratusan (%)
English	760	95.48%
Spanish	12	1.51%
Portuguese	9	1.13%
German	7	0.88%
Italian	5	0.63%
Dutch	3	0.38%
French	3	0.38%
Russian	2	0.25%
Czech	1	0.13%
Jumlah	796	100.00

*one document has been prepared in dual languages

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

Bidang Utama Penyelidikan Inklusitiviti di Tempat Kerja

Bidang utama penyelidikan inklusitiviti di tempat kerja dianalisis dari segi (a) bidang subjek utama, (b) kekerapan kata kunci, dan (c) analisis tajuk.

Bidang Subjek.

Jadual 6 menujukkan majoriti penerbitan termasuk dalam bidang Sains Sosial, mencakupi 380 penerbitan (47.74%) daripada jumlah keseluruhan. Perniagaan, Pengurusan dan Perakaunan mengikuti rapat dengan 273 penerbitan (34.30%), mencerminkan tumpuan yang kuat pada aspek organisasi inklusif. Perubatan mewakili 130 penerbitan (16.33%), manakala Psikologi; dan Ekonomi, Ekonometrik dan Kewangan masing-masing menyumbang 106 (13.32%) dan 103 (12.94%) penerbitan. Bidang subjek lain yang terkenal termasuk Seni dan Kemanusiaan (70 penerbitan, 8.79%), Sains Komputer (56 penerbitan, 7.04%) dan Kejuruteraan (49 penerbitan, 6.16%). Bidang berkaitan kesihatan seperti Profesi Kesihatan dan Kejururawatan juga menunjukkan penglibatan, dengan 39 (4.90%) dan 21 (2.64%) penerbitan. Bidang yang kurang diwakili termasuk Sains Alam Sekitar, Sains Keputusan dan Matematik, masing-masing dengan peratusan yang lebih kecil. Statistik ini menunjukkan bahawa penyelidikan mengenai kepelbagaian dan kemasukan tempat kerja terutamanya terletak dalam sains sosial dan disiplin perniagaan, sambil turut menarik perhatian daripada pelbagai bidang antara disiplin.

Jadual 6

Bidang Subjek Utama

Bidang Subjek Utama	Jumlah Penerbitan	Peratusan (%)
Sains Sosial	380	47.74%
Perniagaan, Pengurusan dan Perakaunan	273	34.30%
Perubatan	130	16.33%
Psikologi	106	13.32%
Ekonomi, Ekonometrik dan Kewangan	103	12.94%
Seni dan Kemanusiaan	70	8.79%

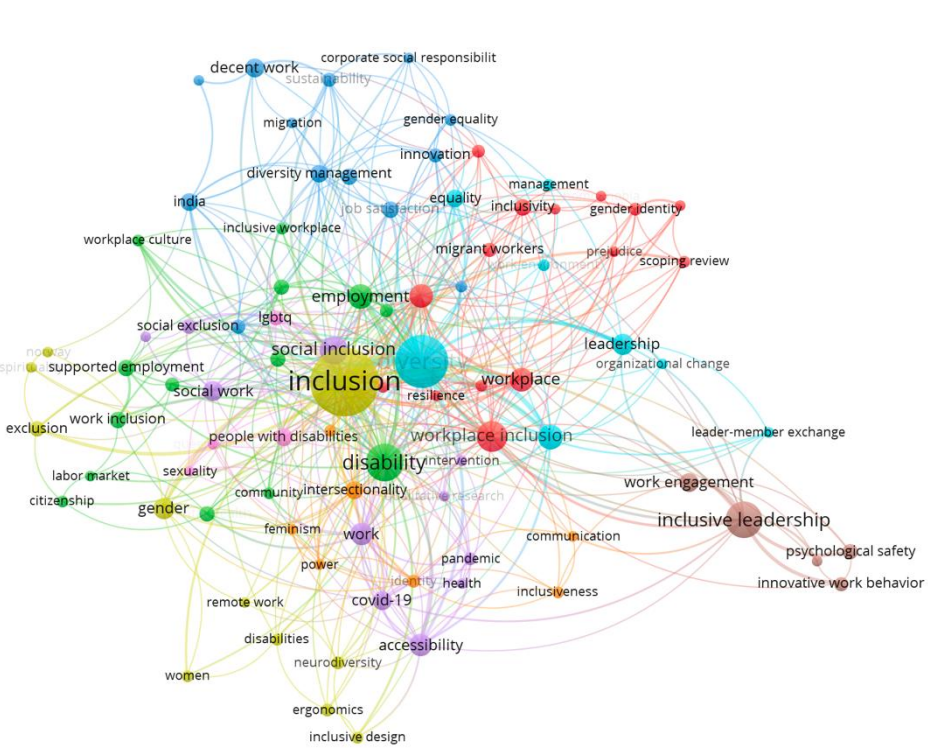
Bidang Subjek Utama	Jumlah Penerbitan	Peratusan (%)
Sains Komputer	56	7.04%
Kejuruteraan	49	6.16%
Profesion Kesihatan	39	4.90%
Sains Alam Sekitar	26	3.27%
Kejururawatan	21	2.64%
Decision Sciences	18	2.26%
Matematik	12	1.51%
Biokimia, Genetik dan Biologi Molekul	11	1.38%
Sains Bumi dan Planet	10	1.26%
Tenaga	7	0.88%
Farmakologi, Toksikologi dan Farmasi	7	0.88%
Sains Pertanian dan Biologi	6	0.75%
Kimia	5	0.63%
*Multidisciplinar*y	5	0.63%
Veterinar	5	0.63%
Sains Bahan (*Materials Science*)	4	0.50%
Fizik dan Astronomi	4	0.50%
Neuroscience	2	0.25%
Kejuruteraan Kimia	1	0.13%

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

Analisis Kata Kunci

Rajah 2 membentangkan visualisasi rangkaian kata kunci pengarang yang setiap satu mempunyai sekurang-kurangnya 5 kali kemunculan (*occurances*). Kajian ini menggunakan *VOSviewer*, alat perisian untuk membina dan menggambarkan rangkaian bibliometrik untuk memetakan kata kunci pengarang. Warna, saiz bulatan, saiz *font* dan ketebalan garis penghubung mewakili perhubungan dengan kata kunci lain. Contohnya, kata kunci dengan warna yang sama biasanya disenaraikan bersama. Berdasarkan visualisasi analisis kata kunci, tema utama penyelidikan berkisar pada konsep inklusiviti, yang sangat berkaitan dengan pelbagai istilah berkaitan seperti inklusiviti sosial, kemasukan di tempat kerja, ketidakupayaan dan kepelbagaian (diversity). Topik penting lain termasuk pekerjaan, kepimpinan dan kesaksamaan jantina, mencerminkan bidang minat utama dalam kajian inklusiviti di tempat kerja. Sub-tema seperti kepimpinan inklusif, ketidakupayaan, keselamatan psikologi dan penglibatan kerja menunjukkan tumpuan yang semakin meningkat pada aspek kemasukan manusia dan organisasi. Selain itu, istilah seperti COVID-19, kerja jarak jauh dan inovasi mencadangkan peralihan baru-baru ini dalam penyelidikan disebabkan oleh peristiwa global dan perubahan dinamik kerja. Kesalinghubungan istilah seperti LGBTQ, *feminisme*, ergonomik dan kebolehcapaian menyerlahkan sifat kemasukan pelbagai dimensi, menangani pelbagai kumpulan terpinggir dan keperluan untuk perubahan sistemik yang lebih luas di tempat kerja. Rajah 2 menunjukkan peta visualisasi landskap penyelidikan yang kaya dengan pelbagai bidang.

Rajah 2
Kata Kunci



Jadual 7 menunjukkan istilah "inklusif" (*inclusion)*" adalah kata kunci yang paling kerap, muncul dalam 148 kemunculan (5.03%) daripada jumlah keseluruhan. "Kepelbagaian (*Diversity*)" ialah istilah kedua paling biasa, dengan 90 kemuculan (3.06%), diikuti oleh "kecacatan (*disability)"* dengan 47 kemunculan (1.60%). Kata kunci penting lain termasuk "kepimpinan inklusif (*inclusive leadership*)" dengan 44 kemunculan (1.50%), "inklusitiviti di tempat kerja (*workplace inclusion*)", 31 kemunculan (1.05%), dan "sosial inklusif (*social inclusion*)" 26 kemunculan (0.88%). Istilah berkaitan pekerjaan seperti "pekerjaan (employment)", "ekuiti (*equity*)", "tempat kerja (*workplace*)" dan "pekerjaan (*work*)" juga menonjol, menunjukkan tumpuan yang kuat terhadap kemasukan dan ekuiti di tempat kerja. Kata kunci seperti "diskriminasi *(discrimination)*" 18 kemunculan, (0.61%), "kebolehcapaian (*accessibility*)" 16 kemunculan, (0.54%) dan "jantina (*gender*) 15 kemunculan, (0.51%) mencerminkan keluasan topik yang berkaitan dengan kepelbagaian tempat kerja. Kehadiran "COVID-19" 12 kemunculan (0.41%) menunjukkan bahawa peristiwa global pada tahun 2019 telah mempengaruhi perbincangan tentang inklusiviti dan kepelbagaian tempat kerja. Pengedaran kata kunci ini menyerlahkan tema utama inklusiviti, kepelbagaian dan kepimpinan dalam penyelidikan semasa mengenai inklusiviti di tempat kerja.

Jadual 7

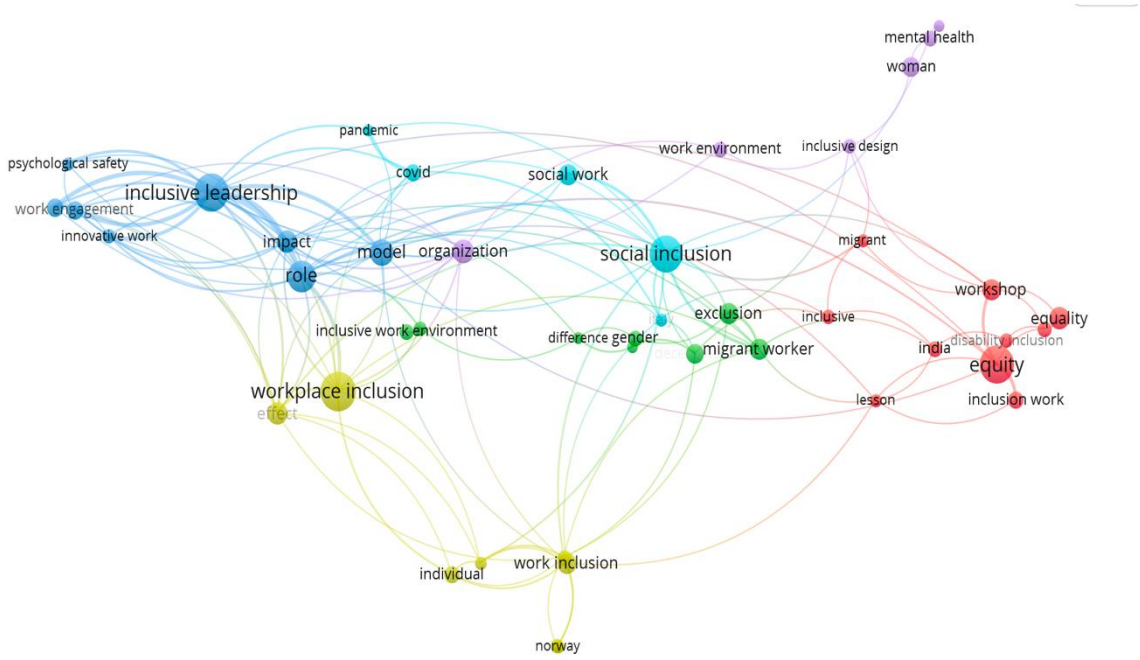
Kata Kunci dalam Penyelidikan Inklusiviti di Tempat Kerja dan Kekerapannya

Kata kunci	Kekerapan	Peratusan (%)
Inclusion	148	5.03%
Diversity	90	3.06%
Disability	47	1.60%
Inclusive leadership	44	1.50%
Workplace inclusion	31	1.05%
Social inclusion	26	0.88%
Employment	21	0.71%
Equity	20	0.68%
Workplace	19	0.65%
Discrimination	18	0.61%
Work	17	0.58%
Accessibility	16	0.54%
Leadership	15	0.51%
Gender	15	0.51%
Social work	13	0.44%
Decent work	12	0.41%
Work engagement	12	0.41%
COVID-19	12	0.41%
People with disabilities	11	0.37%
Diversity management	10	0.34%

Analisis Tajuk.

Rajah 3 menunjukkan visualisasi rangkaian kemunculan bersama istilah berdasarkan bidang tajuk dengan sekurang-kurangnya 4 kali kemunculan istilah. Kami menggunakan kaedah pengiraan binari, di mana bilangan kali frasa nama berlaku dalam tajuk penerbitan tidak memainkan peranan (Van Eck & Waltman, 2014). Van Eck dan Waltman (2014), menyatakan bahawa frasa kata kunci yang muncul hanya sekali dalam tajuk penerbitan diperlakukan dengan cara yang sama seperti frasa kata nama yang berlaku, sebagai contoh, 4 kali.

Rajah 3
VOSviewer Visualisasi Analisis Bidang Tajuk (Binary Counting)



Rajah 3 mendedahkan perkataan "kepimpinan inklusif", "inklusiviti tempat kerja" dan "inklusiviti sosial" ialah tiga istilah utama yang bertindak sebagai nod pusat keseluruhan rangkaian (Verk, Golob, & Podnar, 2019). Saiz nod menunjukkan berat kewujudan istilah, manakala ketebalan garisan penyambung menunjukkan kekuatan hubungan antara istilah. Perkataan berkaitan, seperti yang ditunjukkan oleh warna yang sama, sering berlaku bersama-sama. Seperti contoh istilah "kepimpinan inklusif" disambungkan kepada konsep berkaitan seperti (1) keselamatan psikologi, (2) penglibatan kerja dan (3) kerja inovatif, mencadangkan tumpuan kepada peranan kepimpinan dalam memupuk persekitaran kerja inklusif yang meningkatkan kesejahteraan dan prestasi pekerja. Manakala "inklusiviti tempat kerja" dikaitkan dengan istilah seperti; (1) persekitaran kerja inklusif; dan (2) individu, yang menonjolkan kepentingan mewujudkan ruang yang memenuhi keperluan individu yang pelbagai. Tema terakhir ialah "inklusiviti sosial" disambungkan kepada (1) kerja sosial, (2) pekerja asing, dan (3) pengecualian, yang menunjukkan perbincangan berterusan tentang kumpulan terpinggir dalam tenaga kerja. Istilah "ekuiti" juga menonjol yang menunjukkan kaitan dengan (1) kesaksamaan (2) inklusiviti pekerjaan (3) inklusiviti kecacatan tumpuan pada keadilan dan keadilan dalam struktur organisasi. Analisis ini mendedahkan kesalinghubungan antara kepimpinan, ekuiti dan inklusiviti dalam memupuk tempat kerja yang pelbagai dan menyokong.

Penyumbang Utama Penyelidikan Inklusitiviti di Tempat Kerja

Penyumbang utama penyelidikan inklusitiviti di tempat kerja dianalisis dari segi; (a) negara yang paling kerap menyumbang; (b) institusi utama yang terlibat dalam penyelidikan tempat kerja inklusif; (c) analisis kepenulisan; dan (d) analisis petikan.

Negara Yang Paling Banyak Menyumbang Penyelidikan Inklusiviti di Tempat Kerja.

Jadual 8 menunjukkan 25 negara teratas penyumbang penyelidikan inklusiviti di tempat kerja. Indonesia adalah penumbang utama telah menghasilkan 51 (6.41%) artikel diikuti Amerika Syarikat 21 (3.02%) artikel dan Jordan 16 (2.01%) artikel. Manakala China dan Malaysia pula menyumbang sebanyak 11 (1.38%) artikel. Lain-lain negara menyumbang kurang dari 10 artikel - Australia, United Kingdom, Turki, Itali, Arab Saudi, Romania, Korea Selatan, New Zealand, Latvia, Bangladesh, Portugal, Taiwan, Russia, Bahrain, Pakistan, Sepanyol, Belgium, Ireland, Czechia dan Finland. Jelas sekali, kajian inklusiviti di tempat kerja telah mula menarik minat pengkaji dari pelbagai kawasan geografi.

Jadual 8

Negara Yang Paling Banyak Menyumbang Penyelidikan Inklusiviti di Tempat Kerja

Negara	Jumlah Dokumen	Peratusan (%)
Indonesia	51	6.41%
United States	24	3.02%
Jordan	16	2.01%
China	11	1.38%
Malaysia	11	1.38%
Australia	10	1.26%
United Kingdom	9	1.13%
Turkey	7	0.88%
Italy	6	0.75%
Saudi Arabia	5	0.63%
Romania	5	0.63%
South Korea	4	0.50%
New Zealand	4	0.50%
Latvia	3	0.38%
Bangladesh	3	0.38%
Portugal	2	0.25%
Taiwan	2	0.25%
Russian Federation	2	0.25%
Bahrain	2	0.25%
Pakistan	2	0.25%
Spain	2	0.25%
Belgium	1	0.13%
Ireland	1	0.13%
Czechia	1	0.13%
Finland	1	0.13%

Institusi Paling Produktif dalam Penyelidikan Inklusitiviti di Tempat Kerja

Jadual 9 menunjukkan 25 institusi yang paling produktif menghasilkan penerbitan penyelidikan inklusitiviti di tempat kerja. Universiti Jadara dari Jordan mendahului dengan jumlah penerbitan tertinggi (8), diikuti oleh Universitas Padjadjaran dari Indonesia dengan 5

penerbitan. Universiti Bina Nusantara (Indonesia), Universiti Kebangsaan Malaysia (Malaysia), dan Universiti Antwerp (Belgium) masing-masing menyumbang 3 penerbitan. Institusi seperti Universiti Malaysia Terengganu (Malaysia), Universiti Macquarie (Australia), dan Universiti Arab Amman (Jordan) juga terkenal, dengan 2 penerbitan setiap satu. Indonesia mempunyai beberapa institusi yang ditampilkan dalam senarai, termasuk Universitas Sumatera Utara, Universitas Muhammadiyah Tangerang, dan Universitas Pakuan, yang menonjolkan sumbangan kuatnya kepada kepelbagaian dan penyelidikan inklusiviti. Negara lain yang mempunyai perwakilan termasuk New Zealand, Arab Saudi, Bahrain, Portugal dan Bangladesh, yang menunjukkan sifat global penyelidikan dalam kemasukan dan kepelbagaian tempat kerja. Institusi ini mencerminkan minat akademik yang meluas dalam memupuk persekitaran kerja inklusif di pelbagai wilayah.

Jadual 9

Institusi yang Paling Produktif dalam Penyelidikan Inklusitiviti di Tempat Kerja

Nama Institusi	Negara	Jumlah Penerbitan
Universiti Jadara	Jordan	8
Universiti Padjadjaran	Indonesia	5
Universiti Bina Nusantara	Indonesia	4
Universiti Kebangsaan Malaysia	Malaysia	3
Antwerp Universiti	Belgium	3
Universiti Malaysia Terengganu	Malaysia	3
Universiti Macquarie	Australia	2
Universiti Amman Arab	Jordan	2
Universit- Sumatera Utara	Indonesia	2
Universiti Muhammadiyah Tangerang	Indonesia	2
University Kebangsaan Irbid	Jordan	2
Universiti Dar Alhekma	Saudi Arabia	2
Victoria University of Wellington	New Zealand	2
Universiti Sains Malaysia	Malaysia	2
Universiti Applied Science	Bahrain	1
Universiti Pakuan	Indonesia	1
Universiti Kejuruteraan dan Teknologi Rajshahi (Ruet)	Bangladesh	1
Universiti Sharjah	United Arab Emirates	1
Universiti Jember	Indonesia	1
Universiti Alzahra	Iran	1
Universiti King Abdulaziz	Saudi Arabia	1
Universiti Utara Malaysia	Malaysia	1
Universiti Mehmet Akif Ersoy	Turkey	1
Institut Politeknik Da Guarda	Portugal	1
Universiti Sains dan Teknologi Mawlana Bhashani	Bangladesh	1

Analisis Kepenulisan (Authorship Analysis)

Jadual 10 menunjukkan bilangan penulis bagi setiap artikel. Daripada 796 penerbitan yang dipertimbangkan dalam kajian ini, 232 (29.15%) artikel adalah penerbitan penulis tunggal manakala selebihnya mempunyai lebih daripada seorang penulis. Kebanyakan artikel

mengenai inklusiviti di tempat kerja telah ditulis bersama oleh dua (23.74%) atau tiga (19.47%) penulis. Terdapat lapan artikel yang ditulis bersama oleh lebih daripada 13 orang penulis.

Jadual 10

Bilangan Penulis Setiap Dokumen

Kiraan Penulis *(Author Count)*	Jumlah Dokumen	Peratusan (%)
1	232	29.15%
2	189	23.74%
3	155	19.47%
4	94	11.81%
5	42	5.28%
6	25	3.14%
7	15	1.88%
8	15	1.88%
9	4	0.50%
10	2	0.25%
11	3	0.38%
12	3	0.38%
13	1	0.13%
14	1	0.13%
15	1	0.13%
16	1	0.13%
17	1	0.13%
18	1	0.13%
20	1	0.13%
28	1	0.13%
Jumlah	796	

Analisis Petikan

Jadual 11 melaporkan metrik petikan kertas yang diperoleh daripada pangkalan data *Scopus*. Terdapat 561 artikel yang dipetik menjana sejumlah 9,710 petikan dilaporkan dalam 78 tahun (1947–2024) untuk 796 artikel, dengan purata 126.10 petikan setahun. Secara purata, setiap artikel mendapat 12.20 petikan. Setiap penulis menerima 4.22 petikan secara purata. Sebanyak 2,302 penulis menyumbang kepada kertas kerja ini, dengan purata 2.89 penulis setiap kertas. Statistik ini menyerlahkan kekuatan dan pengaruh dokumen ini dalam penyelidikan tentang inklusiviti di tempat kerja.

Jadual 11
Matrik Petikan

Main Information	Data
Publication Years	1947 - 2024
Total Publications	796
Citable Year	78
Number of Contributing Authors	2302
Number of Cited Papers	561
Total Citations	9,710
Citation per Paper	12.20
Citation per Cited Paper	17.31
Citation per Year	126.10
Citation per Author	4.22
Author per Paper	2.89
Citation sum within h-Core	8,225
h-index	42
g-index	82
m-index	0.538

Sumber: Dihasilkan oleh penulis menggunakan biblioMagika® (Ahmi, 2024)

PERBINCANGAN

Penyelidikan mengenai inklusiviti di tempat kerja telah mengalami perkembangan pesat sejak beberapa dekad lalu, mencerminkan peralihan paradigma dalam memahami peranan inklusiviti daripada sekadar pematuhan undang-undang kepada strategi organisasi yang bersifat teras. Kajian ini membincangkan evolusi penyelidikan inklusiviti di tempat kerja dengan memberi tumpuan kepada tiga objektif utama: 1) Mengkaji evolusi penyelidikan berkaitan inklusiviti di tempat kerja, 2) mengenal pasti bidang-bidang utama yang menjadi tumpuan dalam wacana akademik, serta 3) mengkaji penyumbang utama yang telah membentuk landskap penyelidikan dalam bidang ini.

Berdasarkan analisis bibliometrik terhadap 796 artikel yang direkodkan dalam pangkalan data Scopus, didapati bahawa Jumlah Penerbitan berkaitan topik ini menunjukkan peningkatan ketara, khususnya selepas pertengahan tahun 2000-an, dengan kemuncak penerbitan berlaku pada tahun 2023. Data menunjukkan lonjakan penerbitan ini membuktikan bahawa inklusiviti kini menjadi fokus utama wacana akademik global bagi menangani isu diskriminasi tersirat (*implicit discrimination*) yang sering diabaikan dalam model pengurusan tradisional (Nguyen et al., 2024; Ayoko & Fujimoto, 2024).

Dari segi disiplin, penyelidikan inklusiviti merentasi pelbagai bidang termasuk sains sosial, perniagaan, pengurusan, perakaunan, perubatan dan psikologi, dengan sains sosial dan perniagaan mendominasi hampir separuh daripada keseluruhan penerbitan. Dominasi ini menunjukkan bahawa inklusiviti sering dianalisis melalui lensa interaksi sosial dan struktur organisasi, di mana aspek seperti kuasa dan identiti menjadi elemen penting dalam membentuk keterlibatan pekerja (Mor Barak, 2000; Ferdman, 2017). Walau bagaimanapun, penglibatan bidang teknologi yang masih rendah (bawah 8%) menunjukkan terdapat jurang penyelidikan yang luas dalam memahami inklusiviti dalam konteks transformasi digital dan algoritma kerja yang mungkin bersifat bias.

Analisis kata kunci dan tajuk artikel turut memperkukuh dapatan ini, dengan istilah seperti *'inclusion', 'diversity', 'disability','inclusive leadership',*dan *'workplace inclusion'* muncul secara konsisten. Peralihan daripada konsep 'kepelbagaian' yang bersifat kuantitatif kepada 'kepimpinan inklusif' menunjukkan tumpuan kepada kualiti inklusiviti dan keselamatan psikologi pekerja (Nembhard & Edmondson, 2006). Ini mencerminkan peralihan strategi organisasi daripada sekadar toleransi kepada pengiktirafan kepelbagaian sebagai pemacu inovasi (Cox & Blake, 1991; Roberson et al., 2017).

Dari sudut geografi, Indonesia muncul sebagai negara paling aktif dalam penerbitan berkaitan inklusiviti, diikuti oleh Amerika Syarikat dan Jordan. Dominasi Indonesia (6.41%) menandakan peralihan daripada hegemoni Barat dalam wacana pengurusan sumber manusia kepada konteks tempatan yang lebih unik, seperti penilaian impak dasar nasional terhadap golongan terpinggir (Bratianu & Paiuc, 2023; ILO, 2024). Walaupun negara-negara seperti Malaysia dan China masih dalam fasa pertumbuhan, peningkatan sumbangan mereka menunjukkan bahawa minat terhadap penyelidikan inklusiviti semakin bersifat global.

Akhirnya, analisis bibliometrik menunjukkan bahawa penyelidikan ini bukan sahaja berkembang dari segi kuantiti, tetapi juga dari segi kualiti dan pengaruh akademik. Indeks *h* (42), *g* (82), dan *m* (0.538) yang direkodkan menunjukkan tahap kutipan yang tinggi dan konsisten, menandakan bahawa kajian-kajian ini menjadi rujukan penting dalam membentuk dasar dan amalan inklusif di tempat kerja. Walau bagaimanapun, secara kritisnya, walaupun terdapat lonjakan autoriti saintifik, jurang antara teori akademik dan amalan praktikal masih luas. Justeru, evolusi penyelidikan ini mencerminkan keperluan mendesak untuk pendekatan yang lebih holistik dan interseksional bagi memastikan dasar yang digubal tidak sekadar menjadi 'polisi di atas kertas' tetapi memberi impak nyata kepada kesejahteraan pekerja (Nguyen et al., 2024).

Sumbangan Kajian Dan Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Kajian ini memberikan sumbangan yang signifikan dengan mengisi jurang pengetahuan (*knowledge gap*) melalui pemetaan sistematik mengenai evolusi dan arah aliran inklusiviti di tempat kerja, memandangkan penyelidikan akademik yang memetakan bidang ini secara komprehensif masih terhad. Secara praktikal, ia menyediakan asas empirikal yang kukuh bagi pembentukan dasar pengurusan sumber manusia yang lebih adil dan berkesan, sekali gus membantu organisasi mengelakkan pelaksanaan pembaharuan dasar tanpa bukti yang nyata. Selain itu, kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dengan mengenal pasti kluster tematik utama seperti kepimpinan inklusif dan inklusiviti sosial, yang berfungsi sebagai panduan strategik untuk memperkukuh daya saing organisasi melalui pengurusan kepelbagaian yang lebih baik.

Implikasi kajian menunjukkan bahawa pemahaman terhadap corak perkembangan penyelidikan inklusiviti dapat membantu organisasi dan pembuat dasar merangka intervensi yang lebih berkesan dalam mewujudkan persekitaran kerja yang adil dan inklusif. Di samping itu, dapatan ini menyediakan hala tuju kepada penyelidik untuk meneroka jurang pengetahuan yang masih wujud serta membangunkan model inklusiviti yang lebih relevan dengan konteks organisasi masa kini. Penyelidikan masa hadapan disarankan untuk memberi tumpuan yang lebih mendalam terhadap keberkesanan strategi inklusif dalam konteks transformasi digital dan persekitaran kerja hibrid, memandangkan cabaran baharu terhadap akses teknologi dan keseimbangan kehidupan-kerja pasca-pandemik. Selain itu, dimensi interseksionaliti wajar diterokai dengan lebih meluas untuk memahami bagaimana persilangan identiti seperti etnik, jantina, dan ketidakupayaan membentuk pengalaman kerja yang unik dan kompleks bagi

golongan terpinggir. Akhir sekali, terdapat keperluan untuk membangunkan kerangka pelaksanaan yang holistik dan kontekstual yang disesuaikan dengan keperluan budaya serta dasar nasional negara-negara tertentu bagi memastikan amalan inklusiviti dapat dilaksanakan secara mampan dan berkesan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, evolusi penyelidikan inklusiviti menunjukkan peralihan paradigma daripada isu moral dan sosial kepada komponen strategik utama dalam pengurusan organisasi moden, dengan lonjakan penerbitan yang mencapai kemuncaknya pada tahun 2023. Walaupun disiplin sains sosial dan perniagaan terus mendominasi wacana akademik, peningkatan sumbangan daripada negara-negara seperti Indonesia, Jordan, China dan Malaysia membuktikan bahawa minat terhadap isu ini kini bersifat global dan mula mengambil kira perspektif luar hegemoni Barat. Indeks bibliometrik yang kukuh (*h*-index = 42, *g*-index = 82) mengesahkan kualiti dan pengaruh penyelidikan ini dalam membentuk masa depan tempat kerja yang lebih adil. Justeru, bagi memastikan keberkesanan yang berterusan, organisasi perlu berganjak daripada sekadar pergantungan kepada dasar formal (*paper policy*) kepada pembentukan budaya inklusiviti. Budaya ini hanya dapat dicapai melalui kepimpinan yang responsif dan berasaskan bukti yang berupaya menangani isu diskriminasi tersirat (*implicit discrimination*) secara sistemik. Penekanan terhadap dimensi digital dan teknologi juga wajar diberi perhatian bagi memastikan inklusiviti ini tetap mampan dalam landskap kerja pasca-pandemik yang semakin kompleks. Kajian ini memberi implikasi penting kepada organisasi dan pembuat dasar dalam memperkukuh amalan inklusiviti serta menyumbang kepada pengembangan pengetahuan dalam bidang ini. Penyelidikan masa hadapan disarankan untuk meneroka pembangunan dan pengesahan model inklusiviti yang lebih holistik merentas pelbagai konteks organisasi dan budaya.

PENGHARGAAN

Penulis ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbang, sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penyelidikan ini.

PENYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Penyelidikan ini mengesahkan bahawa tiada sebarang konflik kepentingan berhubung dengan penerbitan kajian ini.

RUJUKAN

Ahmi, A. (2024). *Bibliometric analysis using biblioMagika*® (2nd ed.). Academic Research Society of Malaysia.

Ayoko, O. B., & Fujimoto, Y. (2024). Diversity, inclusion, and human resource management: A call for more belongingness and intersectionality research. *Journal of Management & Organization*, *29*(6), 983–990. https://doi.org/10.1017/jmo.2023.72.

Benckendorff, P., & Zehrer, A. (2013). A network analysis of tourism research. *Annals of Tourism Research*, 43, 121–149. https://doi.org/10.1016/j.annals.2013.04.005.

Bornmann, L., Haunschild, R., & Leydesdorff, L. (2024). Scopus as a bibliometric data source: A critical overview. *Journal of Informetrics*, *18*(1), 101–115. https://doi.org/10.1016/j.joi.2023.101115.

Bratianu, C., & Paiuc, D. (2023). Diversity and inclusion within multicultural leadership in the COVID years: A bibliometric study 2019–2022. *Oradea Journal of Business and Economics*, *8*(2), 7–16. https://doi.org/10.47535/1991ojbe163.

Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, *5*(3), 45–56.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139–167. Retrieved from https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Dhanasekar, Y., Anandh, K., & Szóstak, M. (2023). Development of the diversity concept for the construction sector: A bibliometric analysis. *Sustainability*, *15*(21), 5424. https://doi.org/10.3390/su152115424.

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070.

Elsevier. (2024). *Scopus content overview*. https://www.elsevier.com/solutions/scopus/content.

Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *53*(2), 235–263. https://doi.org/10.1177/0021886317702608.

Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. Jossey-Bass.

Garg, S., & Sangwan, S. (2021). Literature review on diversity and inclusion at workplace, 2010–2017. *Vision, 25*(1), 12–22. https://doi.org/10.1177/0972262921989126

International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. Geneva: International Labour Office. ISBN (Print): 978-92-2-040041-8. ISBN (Web PDF): 978-92-2-040042-5. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024/lang--en/index.html

Jabatan Perangkaan Malaysia. (2025). *Laporan Tenaga Buruh Malaysia, Jun 2025*. Jabatan Perangkaan Malaysia. https://open.dosm.gov.my/ms-MY/publications/labour_month_2025-06.

Liu, Y., Fang, Y., Hu, L., Chen, N., Li, X., & Cai, Y. (2024). Inclusive leadership and employee workplace well-being: The role of vigor and supervisor developmental feedback. *BMC Psychology*, 12, Article 540. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02029-5.

McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/.../diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf.

Mor Barak, M. E. (2000). The inclusive workplace: An ecosystems approach to diversity management. *Social Work*, *45*(4), 339–353. https://doi.org/10.1093/sw/45.4.339.

Mor Barak, M. E., & Cherin, D. A. (1998). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity. *Administration in Social Work*, *22*(1), 47–64. https://doi.org/10.1300/J147v22n01_04.

Mukupa, S. A. K., Cristofaro, M., & Giardino, P. L. (2023). Workplace inclusivity: A literature review from a strategy-as-practice perspective. *Corporate Governance and Research & Development Studies, 2023*(1), 45–67. https://doi.org/10.3280/cgrds2023-001004

Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(7), 941–966. https://doi.org/10.1002/job.413

Nguyen, L. A., Evan, R., Chaudhuri, S., Hagen, M., & Williams, D. (2024). Inclusion in the workplace: An integrative literature review. *European Journal of Training and Development*, *48*(3–4), 334–356. https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2022-0104.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for diverse groups. *Academy of Management Journal*, *56*(6), 1754–1774. https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823.

Prathyusha, B., & Kilaru, M. (2025). The evolution of a paradigm: A bibliometric and thematic analysis of workplace diversity and inclusion research (2010–2025). *IJSAT-International Journal on Science and Technology*, *16*(3).

Rey-Martí, A., Ribeiro-Soriano, D., & Palacios-Marqués, D. (2016). A bibliometric analysis of social entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, *133*(3), 571–582. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2446-1.

Rezai, M., Kolne, K., Bui, S., & Lindsay, S. (2020). Measures of workplace inclusion: A systematic review using the COSMIN methodology. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1–35. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09872-4.

Rezai, M., Lindsay, S., Ahmed, H., & Vijayakumar, A. (2022). Workplace inclusion: A scoping review of the qualitative literature. *Work*, *73*(3), 899–915. https://doi.org/10.3233/WOR-211343.

Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, *31*(2), 212–236.

Roberson, Q. M., Holmes IV, O., & Perry, J. L. (2017). Transforming research on diversity and firm performance: A dynamic capabilities perspective. *Academy of Management Annals, 11*(1), 189–216. https://doi.org/10.5465/annals.2015.0032

Salsify. (2023). *2023 Consumer Research Report: Global Guide to Consumers*. https://www.salsify.com/.../2023-salsify-consumer-research-pdf.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. Journal of Management, 37(4), 1262–1289. https://doi.org/10.1177/0149206310385943.

Swain, P., Sidhu, K., Shree, T., & Lourens, M. (2025). Diversity and inclusion practices in the workplace: Challenges and opportunities. *International Journal of Advance Scientific Research and Engineering Trends, 9*(6), 1–15.

Tagliaro, C., Migliore, A., Mosca, E. I., & Capolongo, S. (2024). Room for diversity: A review of research and industry approaches to inclusive workplaces. *Journal of Corporate Real Estate, 26*(2), 131–152. https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2023-0017

TalentCorp, & ILMIA. (2022). *TalentCorp Group annual review 2022. Talent Corporation Malaysia Berhad & Institute of Labour Market Information and Analysis*. https://www.talentcorp.com.my/resources/publications/talentcorp-group-annual-review-2022

Tamilarasi, S., & Krishnakumar, R. (2024*). Global perspectives on diversity, equity and inclusion*. In Diversity, Equity & Inclusion (Vol. 2, pp. 49–65). Blue Rose Publishers.

Thomas, R. R., Jr. (1990). From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review, 68*(2), 107–117.

Udin, U., & Dananjoyo, R. (2025). Mapping inclusive leadership research: A bibliometric analysis of global trends and service science implications (2020–2025). *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 12(6), 186–201.

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment, 35*(1), 60–79. https://doi.org/10.1111/ntwe.12153

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). *Visualizing bibliometric networks*. In Y. Ding, R. Rousseau, & D. Wolfram (Eds.), Measuring scholarly impact: Methods and practice (pp. 285–320). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10377-8_13.

Verk, N., Golob, U., & Podnar, K. (2019). A dynamic review of the emergence of corporate social responsibility communication. *Journal of Business Ethics, 168*(3), 491–515. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04232-6

World Economic Forum (2024). *The State of Social Enterprise: A Review of Global Data 2013–2023*. https://www.weforum.org/...review-of-global-data-2013-2023/.