

FORMULASI NILAI ETIKA DAN INKLUSI SEBAGAI DASAR HUMANISTIK DALAM PENGELOLAAN SDM MASA KINI

Fitri Hasanah¹, Jhon Very²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 20 Nov 2025

Revised: 20 Des 2026

Accepted: 20 Jan 2026

Published: 25 Feb 2026

Kata kunci:

*Integrative Ethics,
Organizational Inclusivity,
Applied Humanism,*

ABSTRAK

Penelitian ini menyajikan tinjauan menyeluruh mengenai konsep graf maksimum dalam *extremal graph theory* serta relevansinya bagi pemodelan jaringan modern. Melalui metode *Systematic Literature Review* berbasis PRISMA, penelusuran dilakukan terhadap artikel terindeks Scopus Q1–Q4 periode 2020–2025 menggunakan aplikasi Watase UAKE. Dari 74 publikasi yang ditemukan, hanya 10 yang memenuhi kriteria seleksi, kemudian dipersempit menjadi 3 studi inti yang dianggap paling signifikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perkembangan riset bergerak pada dua fokus utama: penguatan fondasi teoritis graf ekstremal dan penerapannya pada jaringan nyata, khususnya jaringan saraf otak. Temuan tersebut menegaskan bahwa struktur graf maksimum berperan penting dalam memahami efisiensi, kerentanan, serta pola konektivitas suatu jaringan. Secara keseluruhan, studi ini membuka peluang integrasi yang lebih erat antara teori ekstremal dan kebutuhan praktis pemodelan jaringan, serta mendorong riset lanjutan terkait perancangan topologi jaringan yang lebih optimal.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Fitri Hasanah

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, indonesia

Email: hasanahf554@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lanskap bisnis global yang ditandai oleh digitalisasi, persaingan ketat, dan dinamika sosial-politik menempatkan fungsi sumber daya manusia (SDM) pada posisi yang semakin strategis. Dalam konteks ini, organisasi tidak lagi cukup hanya berfokus pada efisiensi dan kinerja, tetapi juga dituntut menegakkan standar etika, keadilan, serta menjamin inklusivitas bagi seluruh karyawan. Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa integrasi etika profesional dalam praktik manajemen SDM berkontribusi pada penguatan integritas organisasi dan kepercayaan pemangku kepentingan. (Hakim, 2024) Di saat yang sama, muncul kebutuhan untuk memformulasikan kerangka nilai yang mampu menghubungkan dimensi etika, inklusi, dan orientasi humanistik sebagai dasar pengelolaan SDM masa kini. Kerangka ini menjadi relevan ketika organisasi ingin tetap kompetitif tanpa mengorbankan martabat dan kemanusiaan para pekerjanya.

Konsep *Integrative Ethics* menawarkan pendekatan etis yang tidak berhenti pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi menggabungkan prinsip moral, konteks organisasi, dan tanggung jawab sosial ke dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Penelitian terkini tentang kepemimpinan etis menunjukkan bahwa pendekatan integratif diperlukan untuk mengatasi keterbatasan model etika

yang terlalu individualistik dan terlepas dari sistem organisasi. (Naithani, 2022) Dalam ranah manajemen SDM, etika integratif tercermin dalam praktik seperti rekrutmen yang adil, sistem penilaian kinerja yang transparan, penanganan keluhan yang berkeadilan, serta kebijakan kompensasi yang tidak diskriminatif. Studi tentang etika bisnis dalam praktik HR juga menegaskan bahwa prinsip keadilan, transparansi, dan kesempatan yang setara menjadi prasyarat untuk membangun keunggulan bersaing yang berkelanjutan. (Ibrahim, 2020) Dengan demikian, *Integrative Ethics* menjadi pijakan penting dalam merumuskan nilai-nilai etis yang terinternalisasi dalam kebijakan dan proses pengelolaan SDM.

Di sisi lain, *Organizational Inclusivity* menekankan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan memberi rasa memiliki bagi kelompok karyawan yang beragam. Laporan dan kajian internasional menunjukkan bahwa keragaman, inklusi, dan rasa memiliki (diversity, inclusion, and belonging) telah bergeser dari isu normatif menjadi prioritas strategis bisnis, karena terbukti berhubungan dengan inovasi, keterikatan karyawan, dan kinerja organisasi. (Report, 2021) Peran HR dalam membangun budaya inklusif diidentifikasi sangat krusial, mulai dari desain kebijakan, pelatihan, hingga sistem pelaporan yang melindungi kelompok rentan. (Kirankumar, 2021) Di konteks Indonesia, sejumlah penelitian menegaskan bahwa integrasi keberagaman dan inklusi dalam budaya organisasi memerlukan pendekatan holistik dalam manajemen SDM, termasuk penyesuaian praktik rekrutmen, pengembangan, dan retensi agar mampu mengurangi kesenjangan dan memperkuat rasa keadilan di tempat kerja. (Santosa et al., 2022) Dengan demikian, *Organizational Inclusivity* bukan sekadar slogan, tetapi kerangka operasional yang perlu diformulasi secara sistematis ke dalam praktik HR.

Selanjutnya, *Applied Humanism* dalam manajemen SDM mengacu pada penerapan prinsip-prinsip humanisme—seperti penghormatan terhadap martabat manusia, kebebasan, dan makna kerja—ke dalam desain struktur, kebijakan, dan interaksi organisasi. Literatur terkini tentang manajemen humanistik menekankan bahwa organisasi yang berorientasi pada manusia (humanistic management) mampu mengimbangi orientasi profit dengan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan sosial. (Concept, 2025) Studi mengenai manajemen yang humanistik, etis, dan penuh belas kasih menunjukkan bahwa pendekatan ini berdampak positif pada pengalaman kerja, pengembangan profesional, dan kualitas hubungan di tempat kerja. (Ratten, 2024) Perspektif humanisme personalistik dalam kepemimpinan juga menegaskan bahwa model organisasi yang “lebih manusiawi” bukanlah sekadar idealisme, tetapi pilihan strategis untuk membangun organisasi yang lebih adil, berkelanjutan, dan menarik bagi talenta terbaik. Dalam konteks ini, *Applied Humanism* menjadi lensa normatif sekaligus praktis untuk menilai sejauh mana kebijakan dan praktik SDM benar-benar berorientasi pada manusia, bukan hanya pada angka.

Meskipun berbagai studi telah mengulas etika dalam HRM, inisiatif keberagaman dan inklusi, serta pendekatan manajemen humanistik, masih terdapat kesenjangan dalam literatur terkait formulasi nilai yang mengintegrasikan ketiganya sebagai dasar humanistik pengelolaan SDM, khususnya di konteks organisasi kontemporer dan negara berkembang. Banyak penelitian masih cenderung membahas etika, DEI, dan humanisme secara terpisah, sehingga implikasi praktis bagi desain kebijakan dan praktik HR belum tergambar secara komprehensif. (Kurniawan, 2025) Oleh karena itu, penelitian dengan judul “Formulasi Nilai Etika dan Inklusi sebagai Dasar Humanistik dalam Pengelolaan SDM Masa Kini” berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengembangkan kerangka konseptual yang memadukan *Integrative Ethics*, *Organizational Inclusivity*, dan *Applied Humanism*. Kerangka ini diharapkan tidak hanya memperkaya wacana akademik, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan dan praktisi SDM dalam merancang pengelolaan SDM yang etis, inklusif, dan berorientasi pada martabat manusia.

TINJAUAN LITERATUR

Integrative Ethics

Integrative Ethics mengacu pada pendekatan etika yang tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi atau norma individual, melainkan menghubungkan nilai-moral, konteks organisasi, dan tanggung jawab sosial secara bersama. Dengan demikian, dalam praktik manajemen SDM, integrative ethics berarti bahwa kebijakan rekrutmen, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan

kerja dirancang tidak hanya untuk mencapai efisiensi atau profit, tetapi juga untuk menjunjung keadilan, penghormatan terhadap kemanusiaan, dan kontribusi terhadap kebaikan bersama (Bogale et al., 2023).

Organizational Inclusivity

Organizational Inclusivity adalah kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja di mana semua individu—terlepas dari latar belakang sosial, budaya, gender, atau karakteristik lain—merasa dihargai, memiliki kesempatan yang adil, dan dapat berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, inklusi organisasi bukan hanya tentang keberagaman numerik, tetapi juga tentang kualitas hubungan antarpersona, partisipasi dalam keputusan, dan rasa memiliki dalam struktur organisasi (Freeman & Koçak, 2023).

Applied Humanism

Applied Humanism dalam manajemen SDM mengacu pada penerapan prinsip-prinsip humanisme (seperti penghormatan terhadap martabat manusia, kebebasan individu, makna kerja, dan kesejahteraan) ke dalam praktik organisasi. Dalam konteks ini, organisasi melihat karyawan bukan semata sebagai “sumber daya” yang bisa dimaksimalkan, melainkan sebagai persona yang memiliki nilai intrinsik dan potensi berkembang (Onea, 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur sistematis yang berfokus pada tiga domain utama, yakni Integrative Ethics, Organizational Inclusivity, and Applied Humanism, dalam konteks yang lebih luas. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan merujuk pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagaimana direkomendasikan oleh (Page et al., 2021). Pemilihan pendekatan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses penelaahan literatur berlangsung secara terarah, transparan, dan terstruktur, sehingga keluaran penelitian berupa sintesis pengetahuan yang tidak hanya kredibel, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

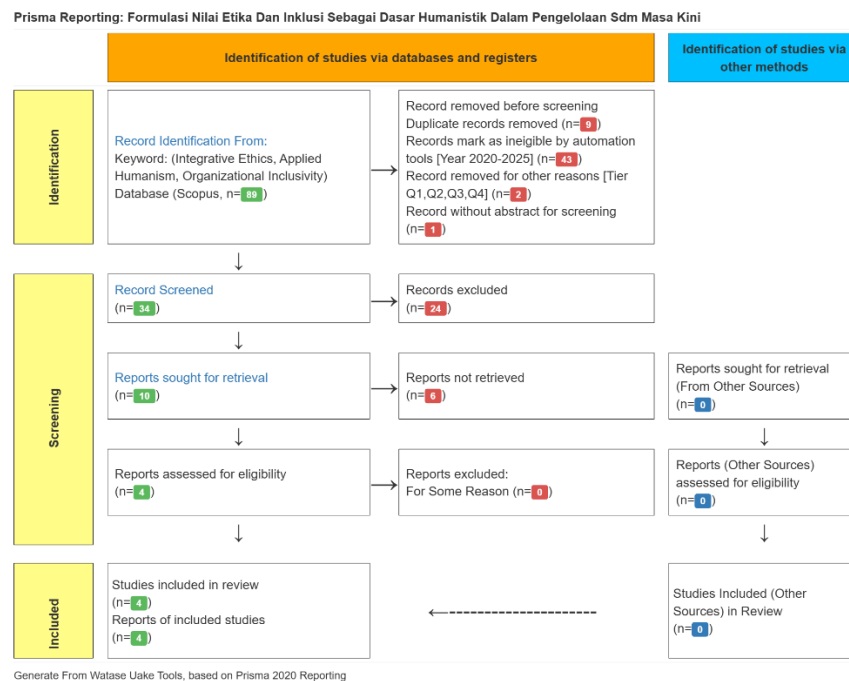
Secara operasional, pelaksanaan SLR dilakukan melalui beberapa tahapan utama. Pertama, peneliti merumuskan kata kunci sekaligus menyusun strategi pencarian literatur pada basis data Scopus, dengan fokus pada artikel jurnal bereputasi peringkat Q1 hingga Q4 yang relevan dengan ketiga fokus kajian. Kedua, dilakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya, mengikuti alur kerja PRISMA mulai dari tahap penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis. Ketiga, peneliti melakukan ekstraksi data dengan mengumpulkan informasi penting dari setiap studi, seperti nama penulis, tahun publikasi, pendekatan metodologis, konteks penelitian, serta temuan utama. Keempat, kualitas dan relevansi artikel ditelaah menggunakan pedoman penilaian standar guna menjaga akurasi dan integritas keseluruhan kajian. Terakhir, data yang telah tersaring disintesiskan melalui pendekatan naratif dan deskriptif, sehingga pola, kesamaan, dan perbedaan temuan antar penelitian dapat dipetakan secara komprehensif.

Melalui rangkaian prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perkembangan riset terkait *Integrative Ethics*, *Organizational Inclusivity*, and *Applied Humanism*. Selain itu, kajian ini berupaya mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan konseptual dalam memahami strategi pengambilan keputusan finansial di tengah ketidakpastian pasar. Penggunaan kerangka PRISMA memberikan kontribusi penting dalam memastikan bahwa proses kajian berlangsung secara logis, dapat direplikasi, serta mudah ditelusuri kembali oleh pembaca akademik (Page et al., 2021).

Pada tahap pengumpulan literatur, penelitian ini memanfaatkan aplikasi *Watase UAKE* yang terhubung dengan API Key Scopus untuk mengakselerasi proses penelusuran sumber-sumber ilmiah bereputasi. Aplikasi tersebut membantu proses penyaringan dan identifikasi artikel yang terindeks Scopus pada kategori Q1–Q4, dengan rentang tahun publikasi 2020 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dengan memanfaatkan aplikasi *Watase* UAE, diperoleh sejumlah temuan yang dirangkum dan disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan penelusuran literatur yang telah dipaparkan pada subbab sebelumnya, teridentifikasi sebanyak 89 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Publikasi-publikasi tersebut memuat istilah seperti *Integrative Ethics*, *Organizational Inclusivity*, and *Applied Humanism* itu sendiri, serta berbagai istilah lain yang masih berada dalam ranah kajian yang sama. Seluruh publikasi diakses melalui basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal mulai dari kuartil Q1 hingga Q4.

Pada tahap berikutnya, dilakukan proses penyaringan awal dengan mengacu pada kriteria inklusi yang telah dirumuskan sebelumnya. Melalui proses seleksi ini, diperoleh 34 artikel yang dinilai relevan dan sejalan dengan fokus penelitian, yakni artikel-artikel terindeks Scopus Q1–Q4 yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik yang dikaji.

Dari 34 artikel tersebut, 10 artikel kemudian dinyatakan lolos seleksi awal dan disaring kembali pada tahap berikutnya. Selanjutnya, dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap 4 artikel utama. Pada akhirnya, 4 artikel tersebut ditetapkan sebagai rujukan utama dalam kajian ini karena dianggap paling representatif dan paling sesuai dengan tujuan serta fokus penelitian.

Tabel 1

Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Kornberger & Leixnering, 2025)	<i>Moral Learning in Organizations: An Integrative Framework for Organizational Ethics</i>	<i>Journal of Business Ethics</i>	1	Q1	Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan kapasitas etisnya melalui proses <i>moral learning</i> —yakni umpan balik antara tindakan moral dan evaluasi—yang dijelaskan penulis melalui pendekatan teoretis pragmatis berbasis

						moral imagination serta analisis konseptual tentang aksi, evaluasi, dan infrastruktur etis yang memfasilitasinya
2	(Strah et al., 2024)	<i>Why have we not detected gender differences in organizational justice perceptions? An evidenced-based argument for increasing inclusivity within justice research</i>	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	5	Q1	Penelitian ini menemukan bahwa perbedaan gender dalam persepsi keadilan organisasi tidak terdeteksi karena alat ukur yang ada kurang mampu menangkap ketidakadilan berbasis gender, berdasarkan analisis abduktif yang memadukan meta-analisis, studi kuantitatif, kualitatif, longitudinal, serta evaluasi psikometrik
3	(Newsome & Lloyd, 2023)	<i>The challenge of inclusivity, capability and change in complex, multi-stakeholder problem situations-- Practical insight from the application of participative systems methods, models and facilitation within an organisational setting</i>	<i>Systems Research and Behavioral Science</i>	1	Q1	Penelitian ini menunjukkan bahwa penanganan masalah kompleks dengan banyak pemangku kepentingan menghadapi tantangan utama pada aspek inklusivitas, kapabilitas fasilitator, dan keberlanjutan perubahan, yang diatasi melalui penerapan beragam metode partisipatif seperti Future Search, Soft Systems Methodology, Strategic Choice Approach, serta pemodelan visual dan fasilitasi kelompok.
4	(Laasch et al., 2023)	<i>The Interdisciplinary Responsible Management Competence Framework: An Integrative Review of Ethics, Responsibility, and Sustainability Competences</i>	<i>Journal of Business Ethics</i>	57	Q1	Penelitian ini menemukan kerangka kompetensi manajemen yang bertanggung jawab—meliputi enam domain seperti being, becoming, acting, interacting, knowing, dan thinking—yang disusun dari 33 tema kompetensi, melalui tinjauan literatur sistematis dan analisis templat tematik terhadap 224 artikel lintas etika, tanggung jawab, dan keberlanjutan.

Sumber: diolah sendiri 2025

Beragam penelitian menunjukkan bahwa organisasi masa kini semakin menekankan pentingnya etika, keadilan, serta kemampuan mengelola dinamika kompleks. Salah satu temuan

penting adalah bahwa kapasitas etis organisasi dapat ditingkatkan melalui proses pembelajaran moral yang berlangsung secara berkelanjutan, yaitu melalui hubungan timbal balik antara tindakan moral dan evaluasi internal. Di sisi lain, penelitian lain mengungkap bahwa perbedaan gender dalam persepsi keadilan organisasi sering kali tidak terdeteksi karena instrumen yang digunakan kurang sensitif terhadap ketidakadilan berbasis gender, sehingga perlunya pengembangan alat ukur yang lebih inklusif. Tantangan lain muncul dalam pengelolaan situasi organisasi yang kompleks dan melibatkan banyak pemangku kepentingan, terutama terkait inklusivitas, kemampuan fasilitator, dan keberlanjutan proses perubahan. Pendekatan partisipatif dan sistemik terbukti dapat membantu merumuskan solusi yang lebih kolaboratif dan adaptif.

Selain itu, kajian mendalam mengenai kompetensi manajemen yang bertanggung jawab menunjukkan perlunya kerangka kompetensi yang lebih integratif. Kerangka tersebut mencakup berbagai dimensi pengembangan diri dan praktik manajerial, mulai dari cara menjadi dan berkembang sebagai individu, kemampuan bertindak secara etis, berinteraksi secara bertanggung jawab, hingga pemahaman dan pola pikir yang mendukung keberlanjutan. Rangkaian kompetensi ini disusun berdasarkan analisis luas terhadap literatur lintas bidang yang berkaitan dengan etika, tanggung jawab, dan keberlanjutan. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini memberikan gambaran bahwa organisasi perlu mengembangkan pendekatan etis, inklusif, dan berorientasi keberlanjutan untuk merespons kompleksitas dan tuntutan lingkungan kerja modern.

DISKUSI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Integrative Ethics, Organizational Inclusivity, dan Applied Humanism memiliki keterhubungan yang kuat dalam membentuk pondasi humanistik bagi pengelolaan SDM modern. Ketiganya bukan hanya konsep independen, tetapi saling melengkapi dalam menciptakan sistem organisasi yang berkeadilan, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia. Integrative Ethics menyediakan kerangka moral sebagai dasar pengambilan keputusan, sementara Organizational Inclusivity memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang setara untuk berkembang. Applied Humanism kemudian menegaskan pentingnya melihat karyawan sebagai pribadi yang memiliki martabat dan nilai intrinsik, bukan sekadar sumber daya ekonomi.

Selain itu, hasil kajian mendalam terhadap berbagai artikel menunjukkan bahwa organisasi masa kini membutuhkan pendekatan manajerial yang mampu merespons kompleksitas sosial dan keragaman tenaga kerja. Praktik partisipatif, kompetensi etis, dan kemampuan fasilitator menjadi faktor kunci dalam mendorong perubahan yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengintegrasian ketiga konsep ini tidak hanya memperkaya teori manajemen SDM, tetapi juga menyediakan pedoman praktis yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, penelitian ini menyimpulkan bahwa formulasi nilai etika dan inklusi sangat penting untuk membangun pendekatan humanistik dalam pengelolaan SDM masa kini. Ketiga pilar—Integrative Ethics, Organizational Inclusivity, dan Applied Humanism—memberikan landasan konseptual yang komprehensif bagi organisasi untuk mewujudkan praktik SDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga menjunjung tinggi martabat manusia. Penguatan nilai etika dan penerapan prinsip humanisme terbukti mampu meningkatkan integritas organisasi serta membangun budaya kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperkuat kompetensi manajemen yang bertanggung jawab, termasuk kemampuan untuk bertindak etis, berinteraksi secara inklusif, dan mempertimbangkan keberlanjutan dalam setiap keputusan. Dengan mengintegrasikan ketiga konsep tersebut ke dalam kebijakan dan praktik SDM, organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih adaptif terhadap tantangan global dan mampu menarik serta mempertahankan talenta berkualitas.

BATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan artikel yang terindeks Scopus dalam rentang tahun 2020–2025, sehingga kemungkinan ada penelitian relevan di luar periode atau basis data tersebut yang belum terakomodasi. Selain itu, sintesis dilakukan secara naratif berdasarkan ketersediaan data sekunder, sehingga tidak mencerminkan kondisi empiris spesifik di organisasi tertentu. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan studi lapangan, wawancara mendalam, atau pengembangan model empiris guna menguji implementasi konsep secara langsung di berbagai konteks organisasi.

REFERENSI

- Bogale, A. T., Birbirs, Z. A., Bogale, A. T., & Birbirs, Z. A. (2023). Cogent Business & Management HR system and work ethics : A systematic review MANAGEMENT | REVIEW ARTICLE HR system and work ethics : A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278848>
- Concept, T. E. (2025). *The Emerging Concept of the Human-Centered Organization The Emerging Concept of the Human-Centered Organization : A Review and Synthesis of the Literature*. 9(2024), 53–74. <https://doi.org/10.1007/s41463-024-00168-w>
- Freeman, A., & Koçak, Ö. (2023). Designing inclusive organizational identities. *Journal of Organization Design*, 177–193. <https://doi.org/10.1007/s41469-023-00150-0>
- Hakim, A. A. (2024). *No Title*. 3(1), 132–142.
- Ibrahim, K. (2020). *Business ethics in human resources management practices and its impact on the organizational performance*.
- Kirankumar, P. R. (2021). *The Role of HR in Building an Inclusive Workplace Culture*. 8(2), 127–131.
- Kornberger, M., & Leixnering, S. (2025). Moral Learning in Organizations : An Integrative Framework for Organizational Ethics. *Journal of Business Ethics*, 201(2), 253–264. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-05984-0>
- Kurniawan, B. (2025). *A Conceptual Framework for Sustainable Human Resource Management : Integrating Green Practices , Ethical Leadership , and Digital Resilience to Advance the SDGs*. 12, 1–28.
- Laasch, O., Moosmayer, D. C., & Antonacopoulou, E. P. (2023). The Interdisciplinary Responsible Management Competence Framework : An Integrative Review of Ethics , Responsibility , and Sustainability Competences. *Journal of Business Ethics*, 187(4), 733–757. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05261-4>
- Naithani, V. (2022). *Ethics in Human Resource Management : A Conceptual and Theoretical Analysis Ethical Principles In Hrm*. 12.
- Newsome, I., & Lloyd, D. (2023). *The challenge of inclusivity , capability and change in complex , multi-stakeholder problem situations — Practical insight from the application of participative systems methods , models and facilitation within an organisational setting*. August 2022, 1–15. <https://doi.org/10.1002/sres.2954>
- Onea, A.-N. (2024). *Humanistic Management and Human-Technology Interaction*. XXVI(2).
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ratten, V. (2024). *Humanistic , ethical , and compassionate management : Employee experience and professional development*. 787–791. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.28>
- Report, P. (2021). *Organizational Diversity , Inclusion , and Belonging*.
- Santosa, H. D., Manulang, L., & Putri, S. K. (2022). *Integrating Diversity and Inclusion in Organizational Culture : A Holistic Approach to People Management*. 8(2), 385–392.
- Strah, N., Rupp, D. E., Skarlicki, D., Shao, R., & King, E. (2024). *Why have we not detected gender differences in organizational justice perceptions ?! An evidenced-based argument for increasing inclusivity within justice research*. April, 1117–1146.

<https://doi.org/10.1002/job.2797>