

KERANGKA ETIKA SOSIAL DALAM PENGURUSAN NEURODIVERSITI DI TEMPAT KERJA BERASASKAN NILAI DALAM SURAH AL-HUJURAT

THE FRAMEWORK OF SOCIAL ETHICS IN MANAGING NEURODIVERSITY IN THE WORKPLACE BASED ON THE VALUES IN SURAH AL-HUJURAT

Nurul Asiah Fasehah Muhamad^{1*}

¹ Faculty of Quranic and Sunnah Studies, Universiti Sains Islam Malaysia, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia
(E-mail: nurulasiahfasehah@usim.edu.my)

Article history

Received date : 7-10-2025

Revised date : 8-10-2025

Accepted date : 24-11-2025

Published date : 30-12-2025

To cite this document:

Muhamad, N. A. F. (2025). Kerangka etika sosial dalam pengurusan neurodiversiti di tempat kerja berasaskan nilai dalam surah Al-Hujurat. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (79), 732 – 746.

Abstrak: Neurodiversiti merujuk kepada kepelbagaian cara fungsi otak manusia, termasuk individu dengan autisme, ADHD, disleksia dan kondisi neurologi lain yang unik. Dalam konteks tempat kerja, golongan neurodivergent sering berdepan pelbagai cabaran seperti ketidaksefahaman sosial, diskriminasi halus, dan persekitaran kerja yang tidak mesra terhadap keperluan mereka. Meskipun pendekatan keterangkuman semakin mendapat tempat dalam dasar pengurusan sumber manusia, elemen nilai dan spiritual Islam masih kurang diketengahkan dalam membina suasana kerja yang menyantuni komuniti ini. Kertas kerja ini membentangkan cadangan pembentukan sebuah kerangka sosial Islam yang berasaskan nilai-nilai dalam Surah Al-Hujurat bagi menyokong penyertaan dan kesejahteraan golongan neurodivergent di tempat kerja. Surah ini menekankan prinsip-prinsip sosial seperti adab komunikasi, tabayyun (verifikasi maklumat), larangan mengejek dan prasangka, ukhuwwah dan ta'aruf sebagai asas hidup bermasyarakat. Nilai-nilai ini jika diterapkan dalam struktur organisasi dan budaya kerja dapat menjadi asas kukuh dalam membina tempat kerja yang adil, rahmah, dan inklusif. Melalui pendekatan antara disiplin yang menggabungkan tafsir al-Quran, psikologi pekerjaan, dan prinsip pengurusan Islam, kajian ini menyarankan supaya nilai Surah Al-Hujurat digunakan sebagai panduan dalam menggubal dasar organisasi, membangunkan garis panduan dan membina ekosistem kerja yang menghormati kepelbagaian neurologi.

Kata Kunci: Neurodivergent, kerangka etika sosial, tempat kerja, Surah al-Hujurat

Abstract: Neurodiversity refers to the diversity of human brain functioning, encompassing individuals with autism, ADHD, dyslexia, and other unique neurological conditions. Within the workplace context, neurodivergent individuals often encounter various challenges such as social misunderstanding, subtle discrimination, and environments that are not accommodating to their specific needs. Although inclusive approaches are increasingly emphasized in human resource management policies, Islamic moral and spiritual values remain underexplored in

fostering a compassionate and supportive work environment for this community. This paper proposes the development of an Islamic social framework grounded in the values articulated in Surah Al-Hujurat to support the inclusion and well-being of neurodivergent individuals in the workplace. The surah highlights key social principles such as the ethics of communication, tabayyun (verification of information), the prohibition of mockery and prejudice, as well as ukhuwwah (brotherhood) and ta'aruf (mutual understanding) as foundational elements of social life. When applied within organizational structures and work cultures, these values can serve as a solid foundation for cultivating workplaces that are just, compassionate (rahmah), and inclusive. Through an interdisciplinary approach that integrates Qur'anic exegesis, occupational psychology, and Islamic management principles, this study advocates for the application of the values of Surah Al-Hujurat as a guiding framework in formulating organizational policies, developing practical guidelines, and building workplace ecosystems that respect neurological diversity.

Keywords: Neurodivergent, social ethics framework, workplace, Surah Al-Hujurat

Pendahuluan

Konsep neurodiversiti semakin mendapat perhatian dalam wacana pembangunan sumber manusia dan kesejahteraan pekerja. Istilah ini merujuk kepada kepelbagaian fungsi neurologi dalam kalangan manusia, termasuk individu yang mempunyai autisme, ADHD, disleksia dan kondisi lain yang mempengaruhi cara mereka berfikir, berinteraksi dan bekerja (Singer, 1999; Silberman, 2015). Di tempat kerja moden, komuniti ini sering berdepan pelbagai cabaran seperti kesukaran menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, komunikasi yang terbatas, salah faham dan diskriminasi yang tidak disedari (Austin & Pisano, 2017; Doyle, 2020). Persekitaran kerja yang tidak responsif terhadap keperluan unik ini boleh memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan mental, motivasi dan prestasi komuniti neurodivergent (Robertson & Ne'eman, 2008).

Dalam usaha mewujudkan suasana kerja yang lebih inklusif dan adil, pelbagai dasar berorientasikan pendekatan sekular seperti DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) telah diperkenalkan di peringkat antarabangsa (Shore et al., 2011). Walau bagaimanapun, dalam konteks masyarakat Muslim, masih terdapat keperluan untuk merangka pendekatan yang selari dengan nilai dan prinsip Islam, khususnya dalam menyantuni komuniti yang berbeza secara neurologi. Hal ini lebih mendesak memandangkan kesedaran konseptual terhadap neurodiversiti masih terbatas; istilah dan pemahaman tentang individu neurodivergen sering disamakan dengan “OKU mental”, menyebabkan kesukaran dalam menggubal dasar dan strategi pengurusan yang bersifat khusus serta kontekstual. Selain itu, nilai organisasi yang dibentuk dalam kerangka moden masih belum berlandaskan prinsip rahmah dan keadilan seperti yang digariskan dalam al-Quran. Budaya kerja yang terlalu menekankan prestasi dan kepatuhan sering mengabaikan nilai-nilai sosial Qurani seperti *ta'aruf*, *husnuzzan*, *tawazun*, dan *tasamuh* yang penting bagi membina suasana kerja yang benar-benar inklusif (Yahya, 2021). Di samping itu, pendekatan sedia ada masih banyak bergantung kepada model Barat berteraskan hak asasi dan undang-undang sekular, sedangkan naratif Islamik sebagai panduan sosial masih kurang diberi perhatian.

Dalam hal ini, Surah al-Hujurat menawarkan panduan sosial yang amat relevan dan praktikal (Al-Qaradawi, 2001). Surah yang merupakan surah ke-49 dalam al-Quran ini diturunkan bagi memperbetulkan adab dan interaksi sosial dalam masyarakat awal Islam (Ibn Kathir, 2000). Ia

menekankan prinsip penting seperti tabayyun (berhati-hati dalam menilai maklumat), larangan terhadap prasangka, ejekan dan sindiran, serta penegasan bahawa kemuliaan manusia diukur melalui takwa, bukan kemampuan atau status sosial (Al-Qurtubi, 2006). Nilai-nilai ini amat signifikan apabila diterapkan dalam konteks tempat kerja, khususnya dalam menyantuni perbezaan dalam kalangan pekerja.

Oleh itu, kertas kerja ini bertujuan meneroka bagaimana nilai-nilai Surah al-Hujurat dapat membentuk kerangka sosial Islam yang menyokong penglibatan, kesejahteraan, dan keadilan kepada golongan neurodivergent di tempat kerja. Pendekatan ini bukan sahaja menjadikan tempat kerja lebih manusiawi dan inklusif, malah menyumbang kepada pembentukan masyarakat madani yang berteraskan rahmah, hikmah dan keadilan sosial (Al-Attas, 1993; Sardar, 2003).

Tinjauan Literatur

Neurodiversiti di tempat kerja

Dalam landskap pekerjaan masa kini, kepelbagaian neurologi dalam kalangan pekerja semakin mendapat perhatian. Individu neurodivergent ialah mereka yang mempunyai fungsi neurologi yang berbeza daripada norma tipikal, termasuk mereka yang mengalami autisme, Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), disleksia, dyspraxia dan lain-lain. Walaupun terdapat peningkatan kesedaran terhadap konsep neurodiversiti, penerimaan dan penyertaan komuniti ini dalam dunia pekerjaan masih berhadapan pelbagai cabaran yang kompleks.

Salah satu cabaran utama ialah kewujudan stigma dan salah faham terhadap individu neurodivergent. Dalam banyak kes, perbezaan dari segi tingkah laku, komunikasi, atau gaya bekerja sering disalah tafsir sebagai kelemahan atau kekurangan kecekapan profesional (Robertson & Ne'eman, 2008). Contohnya, seseorang dengan ADHD mungkin dianggap sebagai tidak fokus atau malas, sedangkan realitinya mereka hanya memerlukan kaedah kerja yang lebih fleksibel dan struktur yang jelas (Doyle, 2020).

Kebanyakan tempat kerja beroperasi berdasarkan norma neurotipikal dengan jangkaan terhadap gaya komunikasi linear, interaksi sosial tertentu, serta keperluan tugas yang pelbagai dan kerja dalam suasana terbuka. Ini menjadikan tempat kerja satu persekitaran yang tidak mesra kepada individu neurodivergent. Perkara ini bukan sahaja mengehadkan potensi sebenar mereka, malah menyumbang kepada tekanan psikologi dan keletihan mental (Silberman, 2015).

Walaupun sesetengah syarikat besar telah mula memperkenalkan dasar khas untuk menyokong pekerja neurodivergent, banyak organisasi terutamanya dalam konteks negara membangun dan masyarakat Muslim masih belum membangunkan sebarang polisi inklusif yang sistematik (Austin & Pisano, 2017). Sokongan seperti penyesuaian tempat kerja, fleksibiliti waktu, atau penyediaan mentor neurodiversiti jarang disediakan, menjadikan komuniti ini terdedah kepada risiko diskriminasi dan pengasingan.

Model dasar dan amalan DEI di negara maju

Negara-negara maju telah mula melaksanakan pendekatan sistematik melalui rangka kerja DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) sebagai strategi untuk menyantuni kepelbagaian manusia termasuk neurodiversiti. Di bawah model ini, organisasi digesa bukan sekadar mengiktiraf kehadiran individu yang berbeza, tetapi juga menyediakan sistem sokongan yang adil dan menegakkan penyertaan bermakna (CIPD, 2022; CDC, 2021).

Sebagai contoh:

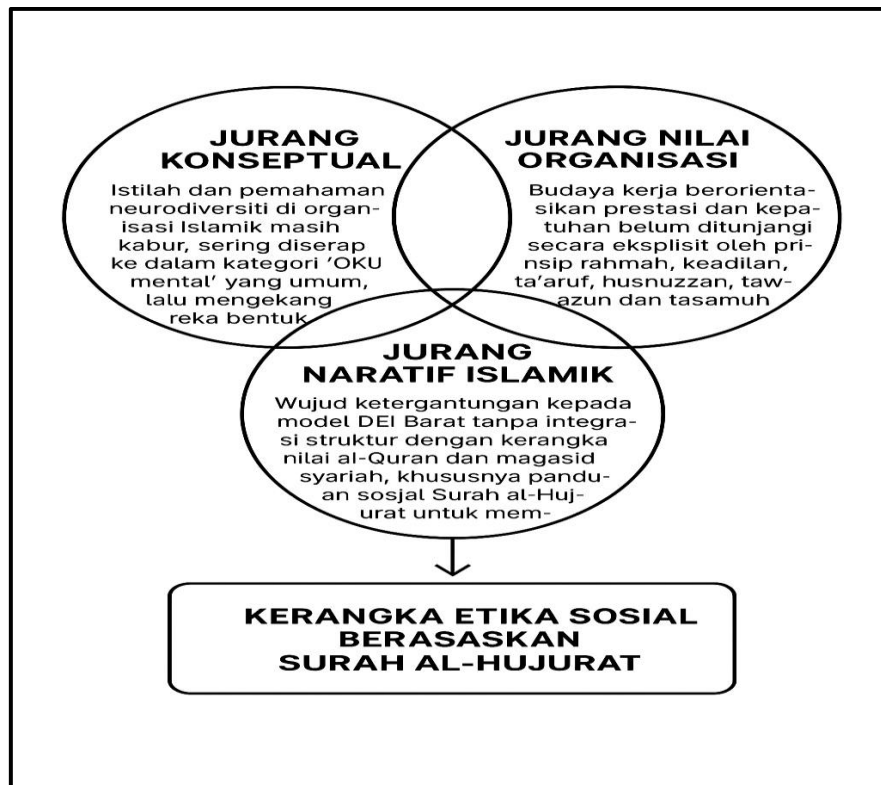
- a) Microsoft dan SAP menjalankan program pengambilan pekerja autistik dengan pelan induksi tersendiri.
- b) JP Morgan Chase melaporkan bahawa pekerja neurodivergent menunjukkan kadar produktiviti yang lebih tinggi dalam sesetengah tugas khusus (Austin & Pisano, 2017).
- c) Di UK, dasar “Reasonable Adjustments” dalam undang-undang pekerjaan mewajibkan majikan menyediakan keperluan khas bagi pekerja neurodivergent.

Pendekatan DEI berfungsi atas prinsip keadilan berasaskan keperluan, berbanding kesamarataan yang bersifat umum. Namun, kejayaan pelaksanaan DEI juga bergantung kepada kesediaan budaya organisasi menerima paradigma baharu tentang “perbezaan sebagai kekuatan.”

Keperluan Kerangka Etika Islam dalam Konteks Sokongan Neurodivergent di tempat Kerja

Dalam konteks Malaysia dan kebanyakan negara Muslim lain, pendekatan sokongan terhadap neurodiversiti di tempat kerja masih berada pada tahap permulaan. Terdapat tiga jurang utama yang dikenal pasti iaitu; a) Kurangnya Kesedaran Konseptual tentang Neurodiversiti kerana istilah dan pemahaman tentang neurodivergent masih terhad di sektor pekerjaan, malah sering disamakan dengan “OKU mental” dalam kategori luas. Ini menyukarkan pembentukan dasar yang khusus dan kontekstual. b) Nilai Organisasi yang Tidak Berteraskan Prinsip Rahmah dan Keadilan. Budaya organisasi sering berorientasikan prestasi dan kepatuhan, tanpa memberi ruang kepada nilai-nilai sosial Qurani seperti ta'aruf, husnuzzan, tawazun, dan tasamuh yang penting untuk membentuk tempat kerja yang benar-benar inklusif (Yahya, 2021). c) Ketiadaan Naratif Islamik sebagai Panduan Sosial. Sebahagian besar model yang diadaptasi adalah bersumberkan pendekatan Barat yang berlandaskan hak asasi dan undang-undang sekular. Walaupun bermanfaat, ia tidak mencukupi untuk membentuk pemahaman menyeluruh dalam organisasi Islamik, melainkan ditautkan dengan nilai wahyu dan maqasid syariah.

Oleh itu, membangunkan tempat kerja yang menyokong neurodivergent memerlukan lebih daripada polisi atau latihan teknikal. Ia memerlukan kerangka etika sosial yang berpaksikan nilai, dan dalam konteks masyarakat Muslim nilai-nilai Qurani seperti yang terkandung dalam Surah Al-Hujurat wajar dijadikan asas panduan. Berikut merupakan peta konsep yang menggambarkan jurang kajian dan keperluan kepada kerangka etika sosial berdasarkan surah Al-Hujurat bagi menyokong individu Neurodivergen di tempat kerja.



Rajah 1: Peta konsep jurang kajian

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan gabungan analisis kandungan Quran iaitu ayat 1 hingga 13 daripada Surah al-Hujurat. Ayat-ayat ini dipilih kerana bersesuaian dengan tema sosial yang diturunkan melalui kumpulan ayat-ayat ini (Ibn Kathir, 2000; Al-Qurtubi, 2006) dan kajian literatur perbandingan yang melibatkan dasar, polisi, serta model sokongan neurodivergent di tempat kerja dari konteks antarabangsa dan tempatan.

Kajian ini melibatkan dua kumpulan data:

Data utama: Analisis kandungan Surah al-Hujurat (1-13)

- Menggunakan pendekatan tafsir tematik (maudu'i) untuk menelusuri nilai-nilai sosial yang berkaitan dengan etika sosial.
- Teks Surah al-Hujurat (1-13) dianalisis bersama tafsir utama seperti Tafsir Ibnu Kathir, Tafsir Munir dan Tafsir Qurtubi

Data sokongan: Kajian Literatur Perbandingan

Menganalisis literatur dan dasar berkaitan sokongan neurodiversiti, khususnya dari negara maju seperti UK, US, Australia dan Jepun, termasuk dokumen seperti:

- Polisi DEI (Diversity, Equity, Inclusion)
- Pelan tindakan neurodiversiti organisasi antarabangsa
- Artikel akademik berkaitan adaptasi tempat kerja untuk golongan neurodivergent

Bagi menganalisis data, kajian ini menggunakan analisis tematik berasaskan enam fasa yang dicadangkan oleh Braun dan Clarke (2006), yang diaplikasikan secara bersepadu ke atas dua kumpulan data, iaitu teks Surah al-Hujurat (ayat 1–13) beserta tafsir utama, dan literatur perbandingan berkaitan dasar serta model sokongan neurodiversiti di tempat kerja. Proses ini

membolehkan pengkaji mengenal pasti pola makna yang konsisten, merentas teks wahyu dan dokumen kontemporari, bagi membentuk set tema nilai yang kukuh untuk kerangka etika sosial Islamik.

Fasa pertama ialah pembiasaan data (*familiarisation*), di mana pengkaji membaca berulang kali ayat 1–13 Surah al-Hujurat serta rujukan tafsir seperti Tafsir Ibn Kathir, Tafsir al-Munir dan Tafsir al-Qurtubi, di samping menelaah literatur dan dokumen dasar neurodiversiti seperti polisi DEI, pelan tindakan organisasi, dan artikel akademik berkaitan adaptasi tempat kerja. Catatan awal dibuat bagi merekodkan idea kasar tentang nilai sosial, prinsip etika dan bentuk sokongan organisasi yang berulang.

Fasa kedua melibatkan penjanaan kod awal (*generating initial codes*) secara manual. Ayat-ayat Surah al-Hujurat dan huraian tafsir dikodkan mengikut unit makna seperti “adab komunikasi”, “adab dengan pemimpin”, “tabayyun”, “larangan mengejek”, “larangan prasangka” “ukhuwwah”, dan “taaruf”, manakala teks literatur dasar dikodkan kepada kategori seperti “penyesuaian munasabah”, “sokongan struktur kerja”, “pendekatan kekuatan (*strengths-based*)” dan “anti diskriminasi”.

Fasa ketiga ialah pencarian tema (*searching for themes*), di mana kod-kod yang berkaitan dikelompokkan kepada tema awal yang lebih tinggi arasnya. Fasa keempat melibatkan semakan tema (*reviewing themes*), di mana tema awal dinilai semula terhadap data asal bagi memastikan kesepadanan, koheren dalaman dan perbezaan yang jelas antara tema.

Fasa kelima ialah penamaan dan pendefinisian tema (*defining and naming themes*), di mana setiap tema diberi definisi operasi yang jelas dengan merujuk kepada petikan data yang paling representatif daripada kedua-dua korpus (Quran dan tafsir dan literatur dasar). Hasilnya, lahir lima tema teras iaitu “adab komunikasi dan kepimpinan”, “prinsip tabayun”, “Ukhuwah dan penyelesaian konflik”, “Larangan mengejek dan melabel” dan “Taaruf dan kepelbagaian” yang kemudiannya ditakrifkan sebagai prinsip nilai yang akan memandu pembinaan kerangka.

Fasa keenam ialah penghasilan laporan (*producing the report*), di mana tema-tema yang telah dimuktamadkan disusun secara naratif dan dihubungkan dengan persoalan kajian, objektif, serta jurang literatur yang dikenal pasti. Pada peringkat ini, dapatan tematik daripada Surah al-Hujurat (ayat 1–13) dipadankan secara analitik dengan tema-tema yang muncul daripada literatur neurodiversiti di tempat kerja, bagi mencadangkan satu set prinsip etika sosial Islamik yang boleh dijadikan asas kerangka pengurusan neurodivergent dalam organisasi.

Proses enam fasa ini dilaksanakan secara iteratif, dengan pergerakan ulang-alik antara data Quran, tafsir dan literatur dasar bagi memastikan bahawa tema akhir benar-benar berakar pada teks wahyu, serasi dengan evidence kontemporari, dan menjawab tiga jurang kajian yang telah dikenal pasti.

Dapatan Kajian dan Perbincangan

Surah al-Hujurat mengandungi 18 ayat yang kesemuanya memberikan penekanan terhadap nilai akhlak, adab sosial dan pembentukan masyarakat beretika. Analisis tematik terhadap kefahaman ayat 1-13 surah ini melalui rujukan tafsir Ibnu Kathir dan Tafsir Munir. Dapatan kajian menunjukkan lima prinsip utama yang boleh diaplikasikan dalam pengurusan neurodiversiti di tempat kerja, iaitu:

1. Adab dalam Komunikasi dan Kepimpinan (Ayat 1–2)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْدِمُوا بَيْنَ يَدَيِ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ
(۱) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَلَا تَجْهَرُوا لَهُ بِالْقَوْلِ
كَجَهْرِ بَعْضِكُمْ لِبَعْضٍ أَن تَحْبَطَ أَعْمَالُكُمْ وَأَنتُمْ لَا تَشْعُرُونَ (۲)

Maksudnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mendahului Allah dan Rasul-Nya. Wahai orang beriman jangan kamu mengangkat suara kamu melebihi suara Nabi, dan janganlah kamu menyaringkan suara (dengan lantang) semasa bercakap dengannya sebagaimana setengah kamu menyaringkan suaranya semasa bercakap dengan setengahnya yang lain. (Larangan yang demikian) supaya amal-amal kamu tidak hapus pahalanya, sedang kamu tidak menyedarinya.” (Surah al-Hujurat, 49:1)

Ayat ini mengajar prinsip asas adab dalam komunikasi dan tindakan terhadap autoriti yang sah. Ibn Kathir menyatakan bahawa ayat ini diturunkan sebagai teguran kepada sebahagian sahabat yang terlalu cepat memberi pandangan atau keputusan sebelum Rasulullah SAW menjelaskannya. Menurut beliau, ini adalah larangan untuk tidak melampaui batas dalam kata-kata atau tindakan terhadap Rasulullah, dan secara umum, terhadap autoriti yang sah (Ibn Kathir, 2000). Al-Qurtubi (2006) pula menegaskan bahawa perintah ini meliputi semua bentuk “mendahului” baik dalam perbuatan, perkataan mahupun sikap. Dalam konteks moden seperti tempat kerja, ini menyentuh kepentingan menghormati struktur organisasi serta prosedur yang wujud. Wahbah al-Zuhayli pula menekankan bahawa ayat ini mengasaskan prinsip disiplin sosial dan hormat kepada sistem, yang perlu diterjemahkan kepada budaya organisasi yang beretika dan inklusif (al-Zuhayli, 1991). Oleh itu, etika komunikasi terhadap golongan neurodivergent juga mestilah ditadbir oleh nilai adab, hormat, dan tidak terburu-buru menghakimi.

Ayat ini menekankan pentingnya mendahulukan adab dan berhati-hati dalam komunikasi, terutamanya terhadap autoriti. Dalam konteks tempat kerja, ia membawa pengajaran agar semua bentuk komunikasi terutamanya terhadap pekerja yang memiliki gaya komunikasi berbeza rentetan faktor neurologi dilakukan dengan penuh hormat dan tidak tergesa-gesa dalam membuat penilaian. Bagi individu neurodivergent, seperti mereka yang berada dalam spektrum autisme, komunikasi mereka mungkin tampak “asing” atau tidak biasa. Ayat ini mengajar agar pemimpin dan rakan sekerja berhati-hati dalam memberi maklum balas dan tidak terburu-buru dalam membuat tafsiran terhadap tingkah laku.

2. Prinsip Tabayyun (Ayat 6)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ
فَتُصِيبُوا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Maksudnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika datang kepada kamu seorang fasiq membawa sesuatu berita, maka selidikilah...” (Surah al-Hujurat, 49:6)

Ayat ini memberi amaran tentang bahaya menerima berita tanpa menyelidik. Ibn Kathir menyebut bahawa ayat ini diturunkan ketika Rasulullah SAW hampir mengambil tindakan terhadap satu kaum akibat berita tidak sahih. Ia mengajar prinsip tatsabbut (pengesahan fakta) sebelum mengambil tindakan sosial (Ibn Kathir, 2000). Al-Qurtubi (2206) melihat ayat ini sebagai tunjang kepada prinsip keadilan dan keadilan, di mana sebarang maklumat perlu disemak latar belakang dan tujuannya. Wahbah al-Zuhayli menambah bahawa tindakan melulu berasaskan berita palsu boleh mencetuskan kezaliman yang tidak disedari (al-Zuhayli, 1991). Dalam konteks pekerja neurodivergent, ayat ini menegaskan pentingnya mengelakkan andaian dan stereotaip. Sebaliknya, perlu ada pendekatan berdasarkan bukti dan kefahaman autentik terhadap tingkah laku yang mungkin berbeza daripada norma tipikal.

Konsep tabayyun menuntut agar seseorang menyelidik dan menyemak kebenaran sesuatu maklumat sebelum bertindak. Dalam pengurusan sumber manusia, prinsip ini relevan dalam mengelakkan salah faham terhadap pekerja neurodivergent. Tingkah laku luar kebiasaan seperti mengelakkan kontak mata, kurang interaksi sosial atau sensitiviti terhadap cahaya dan bunyi perlu difahami dalam kerangka neurodiversiti dan bukan dianggap sebagai kurang ajar, malas atau tidak mesra. Organisasi perlu melatih pegawai dan penyelia untuk melakukan penilaian berdasarkan fakta dan maklumat yang sahih, bukan andaian atau stereotaip.

3. Ukhuwah dan penyelesaian konflik (Ayat 9–10)

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَفَقِّلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (٩) إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (١٠)

Maksudnya:

“Dan jika dua puak dari orang-orang beriman berperang, maka damaikanlah di antara keduanya; jika salah satunya berlaku zalim terhadap yang lain, maka lawanlah puak yang zalim itu sehingga ia kembali mematuhi perintah Allah; jika ia kembali patuh maka damaikanlah di antara keduanya dengan adil (menurut hukum Allah), serta berlaku adillah kamu (dalam segala perkara), sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang berlaku adil. Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu bersaudara, maka damaikanlah antara kedua-dua saudara kamu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu beroleh rahmat”
(Surah al-Hujurat, 49:9–10)

Ibn Kathir menjelaskan bahawa ayat ini menetapkan kewajipan mendamaikan mana-mana pihak yang berselisih bukan sekadar sebagai pilihan tetapi kewajipan sosial, demi menjaga ukhuwah dan keamanan masyarakat (Ibn Kathir, 2000). Al-Qurtubi (2006) melihat ayat ini sebagai bukti keaktifan sistem sosial Islam dalam menyelesaikan konflik yang bukan bersifat reaktif tetapi proaktif. Wahbah al-Zuhayli mengulas bahawa prinsip perdamaian yang digariskan dalam ayat ini tidak sekadar menghentikan konflik, tetapi membina semula hubungan atas asas keadilan dan empati (al-Zuhayli, 1991). Dalam konteks tempat kerja, ia memberi asas kepada amalan penyelesaian pertikaian yang menyeluruh, terutama apabila

konflik melibatkan salah faham budaya atau perbezaan komunikasi dengan golongan neurodivergent.

Ayat ini menggalakkan umat Islam menyemai hubungan persaudaraan, serta segera menyelesaikan konflik secara hikmah. Di tempat kerja, konflik sering timbul akibat salah faham antara pekerja biasa dengan mereka yang memiliki kelainan neurokognitif. Maka, pihak pengurusan perlu menyediakan ruang intervensi, dialog terbuka dan sokongan profesional bagi memelihara keharmonian. Prinsip ukhawah dalam Islam mengatasi segala bentuk diskriminasi, dan pendekatan ini penting untuk memastikan tempat kerja kekal inklusif.

4. Larangan mengejek dan melabel (Ayat 11)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللُّغَبِ طَبَسَ الْأَسْمَاءِ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ (١١)

Maksudnya:

“Wahai orang-orang beriman. Janganlah sesuatu kaum (dari kaum lelaki) mencemuh kaum lelaki yang lain, boleh jadi mereka yang dicemuh itu lebih baik daripada mereka. Dan Janganlah sesuatu kaum (daripada wanita) mencemuh kaum wanita yang lain, boleh jadi mereka yang dicemuh itu lebih baik daripada mereka. Dan janganlah sesetengah kamu menyatakan aib setengah yang lain dan jangan pula kamu memanggil antara satu dengan lain dengan gelaran yang buruk. (Larangan tersebut menyebabkan orang yang melakukannya menjadi fasiq, maka) amatlah buruknya sebutan nama fasiq (kepada seseorang) sesudah ia beriman. Dan (ingatlah), sesiapa yang tidak bertaubat (daripada perbuatan fasiqnya) maka merekalah orang-orang yang zalim” (Surah al-Hujurat, 49:11).

Ibn Kathir menegaskan bahawa ayat ini menolak semua bentuk penghinaan yang bersifat fizikal, lisan atau simbolik terhadap orang lain. Beliau menekankan bahawa seseorang yang diejek mungkin lebih baik di sisi Allah (Ibn Kathir, 2000). Al-Qurtubi menjelaskan bahawa ejekan dan gelaran yang buruk akan memecahbelahkan masyarakat, dan Islam menutup semua pintu kepada penghinaan (Al-Qurtubi, 2006). Wahbah al-Zuhayli menambah bahawa penamaan negatif ialah satu bentuk penindasan halus (microaggression) yang sering tidak disedari (al-Zuhayli, 1991). Dalam tempat kerja, ini bermakna organisasi mesti menghapuskan budaya sinikal dan stigmatisasi terhadap pekerja yang mempunyai kelainan neurologi, serta menanamkan bahasa yang mesra, inklusif dan membina.

Ayat ini secara langsung menolak segala bentuk penghinaan, ejekan atau pemberian gelaran negatif. Individu neurodivergent sering menjadi sasaran buli tempat kerja (workplace bullying), baik secara terbuka mahupun halus. Pemberian gelaran seperti “blur”, “lembab”, atau “pelik” bukan sahaja berdosa, tetapi mencerminkan keruntuhan akhlak organisasi. Tafsir al-Qurtubi menekankan bahawa celaan sebegini bukan sahaja merosakkan maruah individu, tetapi juga memecahbelahkan masyarakat.

5. Taaruf dan kepelbagaian (Ayat 13)

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Maksudnya:

“Wahai umat manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan serta menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenali. Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah ialah orang yang lebih taqwanya di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui, lagi Maha mendalam PengetahuanNya (akan keadaan dan amalan kamu)” (Surah al-Hujurat, 49:13).

Ayat ini adalah deklarasi Islam terhadap nilai kesaksamaan manusia tanpa mengira bangsa, keturunan, jantina atau keupayaan. Ibn Kathir menjelaskan bahawa kelebihan manusia bukanlah pada lahiriah tetapi pada taqwa – suatu sifat dalaman yang hanya diketahui Allah (Ibn Kathir, 2000). Al-Qurtubi menyatakan bahawa ini adalah prinsip keadilan sosial paling agung dalam Islam, yang memecahkan segala bentuk asabiyyah (perkauman atau kelompok) (Al-Qurtubi, 2006). Wahbah al-Zuhayli menekankan bahawa ayat ini mendasari sistem masyarakat Islam yang menerima pelbagai identiti dan perbezaan, termasuklah perbezaan neurologi (al-Zuhayli, 1991). Dalam kerangka organisasi moden, ayat ini memberi asas kepada dasar Diversity, Equity and Inclusion (DEI) yang berpaksikan nilai-nilai spiritual dan keinsanan Islam.

Ayat ini menjadi asas Qurani terhadap penerimaan kepelbagaian baik jantina, bangsa, budaya mahupun perbezaan keupayaan dan neurologi. Dalam tafsir Fakhr al-Din al-Razi (1981), beliau menyebut bahawa konsep taaruf meliputi saling memahami dan menghargai nilai keunikan antara manusia. Ini bermakna, sistem organisasi Islam seharusnya meraikan kelainan termasuk neurodiversiti sebagai satu nilai tambah, bukan beban. Prinsip ini boleh diterjemahkan ke dalam dasar pekerjaan seperti pelaksanaan polisi kerja fleksibel, ruang kerja selesa, dan peruntukan penyelia sokongan khas.

Berikut merupakan rumusan tema daripada surah al-Hujurat dan aplikasinya dalam mewujudkan sokongan pekerjaan kepada individu Neurodivergent.

Jadual 2: Jadual Ringkasan Tema

Tema Hujurat	Aplikasi etika sosial dalam pekerjaan
Adab dalam komunikasi	Latih staf bersikap empati dan sabar dengan gaya komunikasi unik
-Komunikasi Inklusif	
Tabayyun	Elakkan penilaian tergesa-gesa terhadap tingkah laku luar biasa
-Latihan kesedaran Neurodiversiti	
Ukhuwah dan penyelesaian konflik	Wujudkan sistem sokongan dan intervensi psikososial
-Sistem sokongan dan intervensi sosial	
Larangan mengejek dan melabel	Polisi tolak buli dan diskriminasi
-Tiada diskriminasi atau label	
Taaruf dan kepelbagaian	Terima neurodiversiti sebagai aset organisasi
-Reka bentuk kerja fleksibel	

Bahagian ini menunjukkan bahawa Surah al-Hujurat menawarkan suatu kerangka etika sosial yang sangat relevan dalam persekitaran kerja yang menyokong neurodiversiti. Dalam realiti pekerjaan hari ini yang mencabar, pendekatan berpaksikan wahyu seperti ini mampu menjadi penawar terhadap ketidakadilan sosial yang berakar daripada salah faham terhadap kepelbagaian manusia.

Perbincangan Dapatan Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa Surah al-Hujurat menawarkan asas etika sosial yang amat signifikan dalam membina budaya kerja yang inklusif dan menyantuni neurodiversiti. Lima prinsip utama yang dikenal pasti iaitu adab dalam komunikasi, tabayyun, ukhuwah dan penyelesaian konflik, larangan mengejek serta konsep taaruf, bukan sahaja membentuk kerangka moral individu Muslim, tetapi juga mampu diterapkan dalam konteks organisasi moden yang menuntut keadilan, empati dan keterangkuman. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, nilai-nilai wahyu ini menyediakan paradigma alternatif terhadap model sekular seperti *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) yang semakin diamalkan di peringkat global (Shore et al., 2011; CIPD, 2022).

Dalam wacana psikologi organisasi moden, nilai-nilai ini selari dengan prinsip *inclusive leadership*, *psychological safety*, dan *organizational justice* (Edmondson, 2018; Shore et al., 2011; Colquitt, 2001). Namun, Surah al-Hujurat melangkaui aspek instrumental dengan meletakkan asas spiritual iaitu takwa dan rahmah sebagai paksi kepada hubungan sosial dan profesional.

Pertama, adab dalam komunikasi dan kepimpinan sebagaimana diajar dalam ayat pertama dan kedua Surah al-Hujurat menggariskan keperluan menghormati autoriti, mengelakkan sikap tergesa-gesa, dan menjaga tutur kata. Dalam konteks organisasi, ia sejajar dengan teori *servant leadership* (Greenleaf, 1977) dan *emotional intelligence leadership* (Goleman, 1998) yang menekankan empati, kawalan diri dan komunikasi berhemah dalam kepimpinan. Pemimpin yang beradab terhadap pekerja neurodivergen bukan sahaja mengurangkan salah faham komunikasi, tetapi juga meningkatkan rasa selamat psikologi (*psychological safety*) sebagaimana ditegaskan oleh Edmondson (1999) sebagai asas produktiviti pasukan. Nilai ini turut disokong oleh hadis Rasulullah SAW:

“Sungguh, tidaklah kelembutan ada pada sesuatu melainkan akan menjadikannya indah. Sebaliknya, tidaklah kelembutan dicabut dari sesuatu melainkan akan menjadikannya buruk.” (Riwayat Muslim, no. 2594).

Hadis ini menjelaskan bahawa kelembutan dan adab dalam interaksi sosial merupakan kunci kepada kesejahteraan manusia dan keharmonian organisasi. Nilai ini dapat diaplikasikan dalam konteks sokongan terhadap neurodivergent di tempat kerja dengan menawarkan komunikasi inklusif yang bersifat keterangkuman dan meraikan kepelbagaian neurologi.

Kedua, prinsip tabayyun (Surah al-Hujurat: 6) menuntut agar setiap maklumat disemak sebelum membuat keputusan. Dalam konteks neurodiversiti, prinsip ini menyeru organisasi agar tidak menilai pekerja berdasarkan stereotaip atau andaian tentang keupayaan mereka. Dalam psikologi organisasi, hal ini berkait dengan *cognitive bias theory* (Tversky & Kahneman, 1974), yang menjelaskan bagaimana tanggapan awal sering dipengaruhi oleh prasangka tidak sedar (*implicit bias*). Pendekatan tabayyun dapat mengurangkan bias ini dengan menggalakkan

proses penilaian berdasarkan bukti dan kefahaman terhadap konteks individu. Firman Allah SWT:

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika datang kepada kamu seorang fasik membawa suatu berita, maka selidikilah kebenarannya...” (Surah al-Hujurat: 6).

Nilai ini dapat diaplikasikan dalam konteks sokongan kepada komuniti neurodivergen di tempat kerja dengan mewujudkan latihan kesedaran neurodiversiti di tempat kerja khusus untuk majikan dan rakan sekerja.

Ketiga, ukhuwah dan penyelesaian konflik (ayat 9–10) menekankan keperluan membina keharmonian dan menghapuskan perpecahan. Dalam psikologi organisasi, ia seiring dengan teori *organizational justice* (Colquitt, 2001) yang menekankan keadilan interaksi dan prosedur dalam penyelesaian konflik. Nilai ukhuwah dalam Islam mengatasi sekadar toleransi; ia menuntut kasih sayang, empati, dan tanggungjawab sosial. Dalam konteks neurodiversiti, prinsip ini dapat diaplikasikan dengan menawarkan sistem sokongan dan intervensi sosial untuk komuniti neurodivergent di tempat kerja. Sabda Rasulullah SAW:

“Tidak beriman seseorang kamu sehingga dia mencintai saudaranya sebagaimana dia mencintai dirinya sendiri.” (Riwayat al-Bukhari dan Muslim).

Keempat, larangan mengejek dan melabel (ayat 11) membentuk asas etika sosial yang menolak diskriminasi. Dalam teori *workplace inclusion* (Shore et al., 2011), persekitaran kerja yang menghargai perbezaan dan menolak ejekan meningkatkan kesejahteraan psikologi pekerja. Larangan ini sangat relevan bagi golongan neurodivergen yang sering mengalami ejekan halus (*microaggressions*). Islam menegaskan bahawa penghinaan terhadap manusia merupakan bentuk kezaliman sosial dan ianya bertentangan dengan saranan Rasulullah SAW yang berbunyi:

“Seorang Muslim ialah orang yang mana Muslim lain selamat daripada lidah dan tangannya, dan seorang mukmin ialah orang yang manusia berasa aman daripada (gangguan terhadap) darah dan harta mereka.” (Riwayat al-Tirmizi, no. 2627; Ahmad, no. 6516).

Hadis ini menunjukkan bahawa keimanan sejati diukur melalui sejauh mana seseorang membawa ketenangan dan keselamatan kepada orang lain. Dalam konteks tempat kerja, seorang mukmin sejati ialah individu yang menjadikan rakan sekerjanya berasa selamat, dihormati dan tidak dihakimi, selaras dengan konsep *psychological safety* dalam teori moden (Edmondson, 2018).

Akhirnya, prinsip ta‘aruf dan penerimaan kepelbagaian (ayat 13) memberikan asas teologi terhadap konsep inklusiviti. Firman Allah SWT:

“Wahai manusia! Sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal.” (Surah al-Hujurat: 13).

Konsep ini selaras dengan pendekatan *diversity management* dalam psikologi organisasi (Cox & Blake, 1991), yang melihat kepelbagaian sebagai sumber kekuatan dan inovasi. Dalam

paradigma Islam, ta'aruf bukan sekadar mengenali, tetapi mengiktiraf hikmah ciptaan Allah dalam perbezaan sekaligus menawarkan sebuah reka bentuk kerja yang fleksibel berdasarkan kekuatan pekerja. Penerimaan terhadap kepelbagaian neurologi menjadikan organisasi lebih kreatif, berdaya saing dan berpaksikan nilai insan.

Secara keseluruhannya, Surah al-Hujurat membentuk asas kerangka etika sosial Islam yang menyokong pengurusan neurodiversiti secara holistik. Prinsip adab, tabayyun, ukhuwah, larangan penghinaan, dan ta'aruf menggambarkan keseimbangan antara tanggungjawab sosial dan spiritual. Pendekatan ini selari dengan model Islamic Diversity, Equity and Inclusion (I-DEI) yang berpaksikan maqasid syariah dan kesejahteraan insani. Berbanding teori Barat yang berasaskan rasional humanistik, Islam menambah dimensi taqwa dan rahmah sebagai nilai utama yang memartabatkan martabat manusia sejagat.

Kesimpulan

Kajian ini merumuskan bahawa Surah al-Hujurat menyediakan asas etika sosial Islam yang komprehensif dan sangat relevan dalam pengurusan neurodiversiti di tempat kerja. Lima prinsip utama yang diketengahkan iaitu adab dalam komunikasi dan kepimpinan, tabayun (pengesahan maklumat), ukhuwah dan penyelesaian konflik, larangan mengejek serta konsep taaruf (penerimaan kepelbagaian). Nilai-nilai ini membentuk satu kerangka yang menegakkan rahmah, keadilan dan takwa sebagai asas pengurusan sumber manusia yang beretika. Nilai-nilai ini bukan sahaja memperkukuh keharmonian sosial, tetapi turut sejajar dengan teori psikologi organisasi seperti psychological safety (Edmondson, 1999), servant leadership (Greenleaf, 1977), organizational justice (Colquitt, 2001) dan appreciative diversity (Lopez & Snyder, 2009). Namun, pendekatan Islam menambah dimensi spiritual yang berpaksikan takwa dan ihsan, menjadikan hubungan kerja bukan sekadar urusan profesional tetapi juga amanah moral di sisi Allah SWT. Dari segi implikasi praktikal, kajian ini memberi panduan kepada pengurus dan pembuat dasar agar mengintegrasikan nilai-nilai Surah al-Hujurat dalam dasar sumber manusia, termasuk komunikasi inklusif, latihan kesedaran neurodiversiti, membina sistem sokongan dan intervensi sosial, dasar kerja tanpa diskriminasi dan reka bentuk kerja yang fleksibel berdasarkan kekuatan individu. Prinsip taaruf juga boleh dijadikan asas kepada amalan pengambilan inklusif dan pengurusan berasaskan kekuatan individu (strength-based management). Dari segi implikasi akademik, kajian ini memperkaya wacana pengurusan Islam dengan memperkenalkan Kerangka Etika Sosial Islam dalam Pengurusan Neurodiversiti, yang membuka ruang untuk penyelidikan empirikal tentang kesan penerapan nilai wahyu terhadap kesejahteraan psikologi dan budaya organisasi.

Penghargaan

Penyelidikan ini dibiayai oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) di bawah Skim Geran Industri (USIM/PERKESO/FPQS/LUAR-K/43325).

Rujukan

- Al-Attas, S. M. N. (1993). Islam and secularism. International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).
- Al-Qaradawi, Y. (2001). The lawful and the prohibited in Islam. Islamic Book Trust.
- Al-Qurtubi. (2006). Al-Jami' li Ahkam al-Qur'an [The compendium of legal rulings of the Qur'an]. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Razi, F. al-D. (1981). Al-Tafsir al-Kabir (Mafatih al-Ghayb) (Vols. 1–32). Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi.
- Al-Zuhaili, W. (1991). Al-Tafsir al-Munir fi al-'Aqidah wa al-Shari'ah wa al-Manhaj (Vols. 1–17). Damascus: Dar al-Fikr al-Mu'asir.
- Armstrong, T. (2010). The power of neurodiversity: Unleashing the advantages of your differently wired brain. DaCapo Press.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103.
- Cantley, I., Walker, N., & Nadin, P. (2021). Managing neurodiversity in workplaces. *Occupational Medicine*, 73(2), 57–60. <https://academic.oup.com/occmed/article/73/2/57/7078309>
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2021). Disability inclusion at work.
- CIPD. (2022). Neurodiversity at work: Guide for employers. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45–56.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125.
- Doyle, N., & Haigh, N. (2023). Neurodiversity at work 2023: Demand, supply and a gap analysis of current neurodiversity inclusion provision in UK businesses [Report]. *Neurodiversity in Business*. https://www.researchgate.net/publication/369474902_Neurodiversity_at_Work_2023
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bantam Books.
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.
- Ibn Kathir. (2000). Tafsir Ibn Kathir (abridged). Darussalam.
- Lauder, K., & others. (2024). Towards neuro-inclusive workplaces: Insights from neurodivergent individuals in a conservation-based organization. *Journal of Organizational Psychology*, 24(4). <https://doi.org/10.33423/jop.v24i4.7481>
- Phillippo-White, P. (2024). Positive organisations: Psychological safety, neurodiversity & inclusion in the workplace [White paper]. Positive Psychology Guild. <https://ppnetwork.org/positive-organisations-psychological-safety-neurodiversity-inclusion-in-the-workplace-by-dr-pam-phillippo-white-paper/>
- Robertson, A., & Ne'eman, A. (2022). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a dimension of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(4), 593–617. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.90>
- Robertson, S. M., & Ne'eman, A. D. (2008). Autistic acceptance, the college campus, and technology: Growth of the neurodiversity movement. *Disability Studies Quarterly*, 28(4).

- Sardar, Z. (2003). *Reading the Qur'an: The contemporary relevance of the sacred text of Islam*. Oxford University Press.
- Shafran, E., & Robertson, A. (2024). An agenda for research and action: Neurodiversity in the workplace. *Disability & Society*, 39(1), 1–19. <https://doi.org/10.1002/dvr2.70000>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2011). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285–286.
- Shore, L. M., et al. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Silberman, S. (2015). *NeuroTribes: The legacy of autism and the future of neurodiversity*. Avery.
- Singer, J. (1999). Why can't you be normal for once in your life? From a 'problem with no name' to the emergence of a new category of difference. In M. Corker & S. French (Eds.), *Disability discourse* (pp. 59–67). Open University Press.
- Sniderman, B., Buffi, T., & Holdowsky, J. (2023). Building the neuroinclusive workplace. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/value-of-diversity-and-inclusion/creating-neuroinclusive-workplace.html>
- Trnka, J., & Pavelka, J. (2024). Managing neurodiversity in workplaces: A review and future research directions. *Sustainability*, 16(15), 6594. <https://doi.org/10.3390/su16156594>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131.
- Yahya, M. H. (2021). Social ethics in the Qur'an: Foundations for an Islamic model of inclusion. *International Journal of Islamic Thought*, 20(1), 1–10.