

AMLE 特刊征稿启事：重新审视商学院的结构、标准与成功以促进神经多样性包容的管理学习与教育

截止日期: 2026 年 12 月 14 日

客座编辑:

Miriam Moeller (she/her), University of Queensland (Australia)
Dana L. Ott (she/her), University of Otago (New Zealand)
Matevž (Matt) Rašković, (he/him) University of Technology Auckland (New Zealand)
Sophie Hennekam (she/her), Audencia Business School (France)
Timothy J. Vogus (he/him), Vanderbilt University (USA)
Joy E. Beatty (she/her), Eastern Michigan University (USA)
Judith Clair (she/her), Boston College (USA)

征稿启事

世界各地的商学院正在经历快速转型，反映出对其社会认可 (Starkey & Tempest, 2025; University Chancellors Council, 2025)、合法性和身份 (Alajoutsijärvi et al., 2015)、学生人口结构变化 (Zhang et al., 2016)、技术发展 (Clegg & Sarker, 2024; Hughes & Davis, 2024) 以及对社会正义、公平、包容和归属感的理解演变 (Fiset et al., 2025) 的探讨。在这一反思与变革的时期，越来越多的人认识到全球约 15-20% 的人口属于神经多样性群体 (Doyle, 2020)。随着超过一半的 Z 世代成员 (1997-2012 年) 现在认同自己为神经多样性个体 (Palumbo, 2025)，这突显了推进关于商学院教学、评估和专业形成系统为谁服务，以及它们如何演变以实现更大的神经包容性的理论、实证和教学法对话的紧迫性。

“神经多样性”这一术语由神经多样性群体共同创立 (Botha et al., 2024)，指的是人类认知功能中自然变异的全谱。那些偏离主流神经认知规范的个体通常被描述为神经多样性个体，包括自闭症谱系障碍 (ASC)、注意力缺陷多动障碍 (ADHD)、阅读障碍、书写障碍、计算障碍、运动障碍、妥瑞氏症和其他形式的神经多样性 (Doyle et al., forthcoming; Quigley & Gallagher, 2025)。这些神经多样性形式并非需要“修复”的缺陷，而是反映了在感知、注意、记忆和沟通方面的不同模式，这可能在教育和工作

场所中带来独特的挑战和优势 (Kersten et al., 2025; Shaw et al., 2024)。例如, ADHD 个体可能在高能量、快节奏的环境中解决问题表现出色 (Doyle, 2020), 但在长时间的案例讨论或传统评估中难以保持专注。阅读障碍学习者通常表现出强大的视觉空间推理和创造力 (LeFevre-Levy et al., 2023), 但在课程作业严重依赖于紧迫时间内的阅读和书写任务时可能遇到障碍。

近年来, 由于认知意识的提升和入学途径的改善, 进入高等教育的神经多样性学习者数量显著增加 (McDowall & Kiseleva, 2024)。例如, 在英国, 多达 2% 的大学生可能符合 ASC 的诊断标准, 另外 2-8% 可能是 ADHD (Ahmann et al., 2018; Anderson et al., 2019)。阅读障碍也很普遍, 约 5% 的高等教育学生有阅读障碍 (Clouder et al., 2020)。然而, 这些数字可能低估了商科和高等教育中神经多样性的真实普遍性, 因为许多学习者仍未被诊断或选择不披露其神经多样性身份 (Clouder et al., 2020; Kennedy et al., 2025)。

商学院传统上倾向于强调特定形式的学习、表达和社交互动 (Clouder et al., 2020; Hennekam et al., 2025; McDowall & Kiseleva, 2024), 这种模式默认神经典型性并将适应压力转嫁给神经多样性个体 (Milton, 2012; Milton et al., 2022)。这种方法未能认识到神经多样性的挑战本质上是神经多样性和神经典型性个体之间在注意、沟通和社会信息解释模式上的相互理解的缺失 (例如, Williams, 2021) ——一种双重共情问题 (Milton, 2012; Milton et al., 2022), 而不是一方的认知盲点或缺乏共情。未能认识到双重共情问题会导致不切实际的教育期望, 这可能使那些优势和需求不符合这些隐性规范的人处于不利地位, 限制他们充分参与和获得成功的能力。例如, 神经典型的学术工作人员可能将神经多样性学生缺乏眼神交流或中性面部表情误解为缺乏准备或不感兴趣的迹象, 而不是有效管理感官输入和注意力资源的有意策略。

在教学法方面, 小组合作是许多商学院课程的核心元素, 同样假设强大的关系和沟通能力, 这可能不符合所有神经认知特征。同样, 神经多样性学生的特性, 如 ADHD 患者的过度专注或单一倾向 (指的是将注意力集中在少数或单一兴趣上的倾向), 常见于自闭症学生, 往往被忽视或被视为无关紧要 (Wood, 2023)。此外, 神经多样性学习者面临的挑战在研究生、成熟学习者和晚年确诊者中加剧, 他们往往遭遇怀疑、不一致的支持, 或完全被制度性忽视 (Butcher & Lane, 2024; Coneyworth et al., 2020)。

即使支持体系存在, 神经多样性学习者可能不知道可用的支持, 或由于对污名化的恐惧而不愿请求他们有权获得的便利 (Clouder et al., 2020)。这些学生经常试图符合神经典型的规范, 掩饰他们的困难或独特特征 (Hennekam et al., 2025)。因此, 他们往往自己管理他们的挑战 (Mirfin-Veitch et al., 2020), 这种策略可能随着时间的推移对

他们和他们的支持群体来说不可持续 (Hennekam et al., 2025)。因此, 这些学生尽管在学术上有能力, 学位完成率仍然较低 (Chown et al., 2018)。对于许多人来说, 后果不仅仅是较差的学术成果, 还包括获得有意义就业机会的减少 (Bury et al., 2024), 这一问题对自闭症个体尤其严重, 他们的就业率一直是所有残疾群体中最低的 (ABS, 2022; Alemany & Vermeulen, 2023; Austin & Pisano, 2017; Ezerins et al., 2024; Moeller et al., 2021)。

虽然有一些优秀的特刊推动了关于管理和组织中的神经多样性的讨论, 但本特刊提供了一个根本不同的视角。之前的合集——如 *Journal of Management & Organization* (2019), *Human Resource Management* (2025) 以及即将出版的 *Academy of Management Discoveries*, *Personnel Review*, *International Journal of Management Reviews* 和 *Group & Organization Management*——主要集中在与就业、包容实践和组织系统及结果相关的神经多样性上, 而本 *Academy of Management Learning & Education* 特刊独特地强调了重新构想管理学习和教育的重要性, 以更好地服务于所有人, 并培养出能够使组织更加神经包容的具有神经多样性意识的管理者。

对于本特刊, 我们鼓励构想商学院作为神经包容模型的概念性和实证研究。我们的呼吁还将重点从“适应和管理差异”转向“通过差异学习”, 并理解差异作为一种多样性形式如何增强学习和群体能力。由此, 我们将讨论范畴延伸至职场适应之外, 重点探究神经多样性如何挑战并丰富管理知识的构建、传授与理解过程, 以及这一过程如何影响新兴的群体功能 (即决策和道德)。因此, 我们邀请对于管理教育中的学习与知识的更包容的理解——这样的理解重视多样的认知风格和经验并将其视为知识和实践共同创造的核心

沿着这一方面, 我们邀请投稿者探索能够丰富和扩展管理学习和教育中关于神经多样性的对话的多样视角。特别是, 我们鼓励提交的作品超越单一诊断方法, 认识到神经多样性内外的广度, 包括: 发展性 (例如, ADHD、阅读障碍、运动障碍、计算障碍)、获得性 (例如, 创伤性脑损伤、癫痫)、心理健康 (例如, 焦虑、强迫症; Edwards et al., 2024) 和身体健康状况 (例如, 慢性疲劳综合症、听力或视力障碍)。这些类别并非互斥, 神经多样性状况通常同时发生。例如, 那些表现出 ADHD 和焦虑, 或那些运动障碍和自闭症的人, 可能在学习和工作场所中经历独特的挑战和协同作用。

此外, 本特刊欢迎体现概念多元化的贡献, 即涉及神经多样性的替代或相邻概念化——无论是以自然变异和生态学 (Chapman, 2021) 还是通过残疾 (Brown & Leigh, 2020)、不匹配 (Billsberry et al., 2023)、“不同”或其他演变中的术语来诠释个体与制度性学习环境的 (非) 适配体验, 以及其如何进一步影响涌现的群体功能与群体层面

的结果。拥抱这种多元化还需要将研究视角转向塑造这些环境的学术和专业人员的角色。这样做揭示了在理解有残疾的学术和专业人员的态度和经历方面更广泛的实证和理论盲点 (Anderson, 2006; Brown & Leigh, 2020; Little et al., 2023), 特别是那些有神经认知状况的人 (Alexander, 2024)。

本特刊还关注包容性教学法、建设性协调、通用学习设计 (UDL) 和学习者合作模型如何能够转变教育设计和实践, 以更好地服务于全谱学习者 (CAST, 2024; Rose & Meyer, 2006)。例如, 管理教育者可以为学生提供多种方式来展示学习成果, 如书面论文、信息图表或数字化形式 (Walkowiak, 2024), 或录制的演示, 从而重视多样的认知和沟通模式。同样, 可预测的课程节奏和明确的任务分解可以减少神经多样性学生的认知负担和焦虑, 同时增加所有人的参与度和理解清晰度。最后, 结合学习者合作模型——学生与教育者合作共同设计学习活动、评估标准或反馈过程——可以在整个学生群体中培养共同所有权、代理权和归属感。对于商学院来说, 这将导致对工作量模型、学术和专业人员培训以及制度资源重新分配的非常实际的考虑, 以确保包容性教学意图得到真正的结构和财务承诺的支持。

同样需要关注的是对神经多样性的交叉视角 (Gottardello et al., 2025), 承认交叉身份——如性别、种族和文化——相互作用并从根本上塑造了对神经差异的理解和实施。例如, 有色人种女性学者在学术界的阅读障碍经历或一位在陌生教育系统中探索的神经多样性国际学生的经历可能揭示认知、文化和结构差异的独特交叉点

(Crenshaw, 1991; Lewis & Arday, 2023; Rivera, 2022), 这提供了探索禀赋多样性和情境多样性的交互作用的机会。特别是, 我们鼓励来自多元文化和国家背景的研究和反思, 支持和扩展对神经多样性的生态理解, 并挑战主流的认识论假设。因此, 我们提供了一个超越欧美中心主义的管理教育话语空间, 使对神经多样性更具文化基础的理解 (Atherton et al., 2023; Bernier & McCrimmon, 2022; de Leeuw et al., 2020; Felix & Hennekam, in press; Ott et al., 2025; Tupou et al., 2024)。这些观点最终将挑战主流西方关于缺陷的论述, 并为教学和制度包容性提供新颖的路径, 同时为制度理论 (Cook, 2024) 和交叉性研究 (Gottardello et al., 2025) 的应用开辟有前景的前沿。

在理论层面, 管理学习和教育继续受假设和偏重神经典型性的方法的影响, 并将神经多样性与医学化的缺陷联系在一起, 而不是作为自然生态的一部分。我们认为, 实施包容性教学实践的机构往往没有审视定义什么是合法知识、有效教学法或“良好”学习的更深层次的认识论假设。为了说明这一点, 实践和管理学习与教育研究中对神经多样性的参与努力在很大程度上是狭隘的, 且局限于个体层面, 忽视了更生态的关注微观、中观和宏观层面的因素交互的视角, (Chapman, 2021)。借鉴 Bronfenbrenner

(2000) 的生态系统理论——该理论认为个体发展是由多个相互关联的环境层塑造的——可能为审视商学院如何变得更具包容性提供有价值的视角。对于本特刊，我们因此鼓励从各种理论视角、认识论假设和分析层次追求上述想法和背景。

结合生态系统视角，一系列的理论视角例如社会认同理论和身份工作、批判种族或批判残疾理论、酷儿理论和权力视角，以及去殖民视角可能对研究交叉身份、压迫形式和共存状况有重要意义 (Mallipeddi & Van Daalen, 2022)。社会学习理论，特别是自我效能信念 (Bandura, 1997)、习得性无助 (Kapp, 2022) 以及对其能力或污名的负面信念的内化 (Hennekam et al., 2025) 可能同样与研究教育成果以及商学院神经多样性学生的学校到工作过渡有关 (O'Byrne et al., 2019)。实证研究表明，神经多样性学生通常报告自我效能低于神经典型同龄人，这可能阻碍信心和职业准备 (Buckley et al., 2024)。

总之，我们鼓励投稿者批判性地审视神经科学和神经伦理学的见解如何能够为神经包容性管理学习和教育提供启示，但不应不加批判地将其视为决定性依据 (Cavanaugh et al., 2016; Lindebaum et al., 2018)。我们邀请学者、教育实践者、商学院领导者、政策制定者，甚至来自包容性教育、残疾研究、批判管理研究、组织行为和理论及其他领域的实践者丰富神经多样性话语，并为更广泛的、社会公正的和人性化的管理学习和教育愿景做出贡献。

说明性主题和研究问题

在唱孤铜玫丘加背景下，可以探讨以下问题：

- 神经多样性如何助力重新构想商学院的社会正义、多样性、公平性与包容性 (DEI) ？
- 神经多样性学生、学术和专业人员在绩效指标与包容性之间面临哪些紧张关系，如何有效管理这些权衡？
- 合理便利的政策如何与制度目标及更广泛的制度逻辑协调一致（或产生冲突）？
- 在非 WEIRD（西方、受教育、工业化、富裕和民主）环境及高等教育的制度设定情景中，如何有效应对神经多样性？
- 一个国家的法律背景如何影响商学院发展和提供更多神经包容性教学法的期望、义务和机会？
- 商学院内现有的实践和流程如何调整或重新设计以更具神经包容性（例如，招聘和选拔、入职、社交和组织文化）？
- 商学院如何吸引和保留神经多样性人才（包括学习者、学术和专业人员）？

- 商学院如何支持神经多样性学术和专业人员，并挑战将健全中心主义作为组织范式？
- 商学院如何在不同层次（例如，本科教育，研究生教育，与高管教育）、文化及制度背景下应对学习者、学术和专业人员的神经多样性？

在秒熄孤也的背景下，可以探讨以下问题：

- 神经多样性学习者、学术和专业人员如何以不同方式体验管理学习过程，他们面临哪些独特挑战？
- 涉及神经多样性的交叉社会身份的学习者和学术及专业人员的经历是什么？
- 制度逻辑/文化、教学法、同伴学习者以及学术和专业人员在神经多样性个体和群体体验及引导其管理教育的过程中扮演什么角色，包括从交叉性视角？
- 从神经多样性学习者及学术和专业人员的经历中可以获得哪些关于管理教育中神经典型规范的见解？可见性和代表性在其中具体扮演什么角色？
- 如何在课堂内外促进并利用跨神经类型（神经多样性和神经典型个体之间）的合作与联系？
- 神经多样性学习者群体（即包含神经典型和神经多样性成员的群体）如何共同工作（例如，经历或避免的偏见、人际挑战）和表现（例如，任务表现、创造力）？
- 神经多样性个体如何体验进入职场以及从中学到管理教育的过渡？哪些实践、支持和工具有助于更成功的过渡？这些过渡实践在全球文化中如何变化？
- 执行功能、感官处理或不同的社会认知在塑造学习过程中的反思和反馈循环中扮演什么角色？
- 体验式学习或海外学习如何为神经多样性学习者和教育者进行调整？
- 神经多样性如何为学习者身份和转变的替代模型提供信息？
- 教育支持对神经多样性个体的学术成就和就业能力有何影响？
- 实习和指导在神经多样性管理学习者的学术成就和工作准备中扮演什么角色？
- 商学院如何培养神经包容作为领导力和管理能力？

在秒熄搭续的背景下，可以探讨以下问题：

- 如何通过通用设计和包容性教学法重塑管理教育？
- 如何更有效地通过建设性对齐整合神经多样性学习者和教育者在不同层次和背景下的需求和经验？
- 我们可以从其他领域的神经包容教育中学到什么？可以识别出哪些最佳实践、政策和程序？
- 评估和参与规范如何影响神经多样性学习者的教育成果？

- 神经多样性如何与管理学习者中的其他（潜在）污名化属性或社会身份来源（如性别、年龄、种族、民族、性取向或其他残疾）相交？
- 具有多种共存神经认知状况的个体如何驾驭高等管理教育？
- 在考虑到神经多样性的商业课程和项目中出现了哪些教学创新？
- 学术和专业人员中的可见性和代表性有多重要？
- 内化的能力至上主义和具身教学法如何影响神经多样性学术和专业人员？
- 包容性教学法如何处理掩饰、披露和心理安全？
- 如何有效地利用技术，尤其是人工智能，以支持管理教育中的神经多样性学习者？这些技术如何用于增强跨神经类型的合作和关系？
- 高等教育机构和教育者如何适应以人工智能驱动的教育技术来支持管理项目中的神经多样性学习者？

投稿类型

对于本期特刊，我们邀请向 *Academy of Management Learning & Education* 的所有经过同行评审的栏目投稿，包括研究与评论、论文以及书籍和资源评论。我们尤其欢迎基于大量数据的研究——无论是定性、定量还是混合方法——只要是执行得当的且严谨的方法论和坚实的理论框架。最后，关于代表性的问题，我们特别倡导具有神经多样性背景的作者及其团队投稿。所有投稿将遵循正常的编辑决策程序与同行评审流程。期刊的所有标准格式和同行评审指南均适用。

咨询事宜

如果您有任何问题或希望讨论潜在的投稿事宜，请联系 Miriam Moeller m.moeller@uq.edu.au 和 Dana L. Ott dana.ott@otago.edu.au。请注意，进行这些咨询并不是任何投稿的必要条件、要求、或接受保证。即使未与客座编辑团队进行咨询，作者也同样欢迎投稿。

投稿细节

我们邀请在 2026 年 11 月 1 日至 12 月 14 日期间通过 AMLE 的稿件提交系统提交特刊论文。

在正式投稿之前，我们计划在 2026 年 5 月底举行一场自愿参加的在线专业发展研讨会，为有兴趣的作者提供反馈机会。有意参加研讨会的作者可在 2026 年 5 月 13 日前

通过电子邮件提交一份包含参考文献的 3000 字提案至 Miriam Moeller (m.moeller@uq.edu.au) 和 Dana L. Ott (data.ott@otago.ac.nz)。

我们还计划在 2026 年 6 月的挪威克里斯蒂安桑欧洲管理学会年会、7 月的意大利贝加莫欧洲组织研究学会年会、7 月的英国曼彻斯特国际商务学会年会、8 月的美国宾夕法尼亚州费城管理学会年会以及 10 月的巴西管理学会年会上举办关于此特刊的研讨会。我们将在 AMLE 网站及各邮件列表中发布更多关于这些及其他机会的详细信息。

我们鼓励有兴趣的投稿者参与这些机会，但须知这些并不是特刊最终接受的前提或保证。

致谢：

本征稿启事由昆士兰大学与信息系统协会人工智能翻译专项工作组合作，采用 AI 翻译工具翻译完成，旨在推动包容性与有影响力的科学研究。

参考文献

- ABS. 2022. Autism in Australia 2022. <https://www.abs.gov.au/articles/autism-australia-2022>.
- Ahmann, E., Tuttle, L. J., Saviet, M., & Wright, S. D. 2018. A descriptive review of ADHD coaching research: Implications for college students. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(1), 17-39.
- Alajoutsijärvi, K., Juusola, K., & Siltaoja, M. 2015. The legitimacy paradox of business schools: Losing by gaining? *Academy of Management Learning & Education*, 14(2), 277-291.
- Alemany, L., & Vermeulen, F. 2023. Disability as a source of competitive advantage. *Harvard Business Review*, 101(7-8), 106-115.
- Alexander, D. A. 2024. The dyslexic academic: Uncovering the challenges faced as neurodiverse in academia and establishing a research agenda. *Disability & Society*, 39(11), 3036-3041.
- Anderson, A. H., Stephenson, J., Carter, M., & Carlon, S. 2019. A systematic literature review of empirical research on postsecondary students with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(4), 1531-1558.
- Anderson, R. C. 2006. Teaching (with) disability: Pedagogies of lived experience. *The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 28(3-4), 367-379.
- Atherton, G., Morimoto, Y., Nakashima, S., & Cross, L. 2023. Does the study of culture enrich our understanding of autism? A cross-cultural exploration of life on the

spectrum in Japan and the West. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 54(5), 610-634.

Austin, R. D., & Pisano, G. P. 2017. Neurodiversity as a competitive advantage. **Harvard Business Review**, 95(3), 96-103.

Bandura, A. 1977. **Social learning theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Baron-Cohen, S. 2011. *Zero degrees of empathy: A new theory of human cruelty*. London, England: Allen Lane.

Bernier, A. S., & McCrimmon, A. W. 2022. Attitudes and perceptions of Muslim parents toward their children with autism: A systematic review. **Review Journal of Autism and Developmental Disorders**, 9(3), 320-333.

Billsberry, J., Hollyoak, B. M., & Talbot, D. L. 2023. Insights into the lived experience of misfits at work: A netnographic study. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 32(2), 199-215.

Botha, M., Chapman, R., Giwa Onaiwu, M., Kapp, S. K., Stannard Ashley, A., & Walker, N. 2024. The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. **Autism**, 28(6), 1591-1594.

Bronfenbrenner, U. (2000). *Ecological systems theory*. American Psychological Association.

Brown, K. R., & Leigh, J. 2020. Ableism in academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education. **Disability & Society**, 35(1), 1-16.

Buckley, E., Sideropoulos, V., Pellicano, E., & Remington, A. 2024. Higher levels of neurodivergent traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts students. **Neurodiversity**: 2.

Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Li, X., Stokes, M. A., & Begeer, S. 2024. Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. **Autism**, 28(9), 2322-2333.

Butcher, L., & Lane, S. 2024. Neurodivergent (Autism and ADHD) student experiences of access and inclusion in higher education: An ecological systems theory perspective. **Higher Education**.

CAST. 2024. The UDL Guidelines. <https://udlguidelines.cast.org/>

Cavanaugh, J. M., Giapponi, C. C., & Golden, T. D. 2016. Digital technology and student cognitive development: The neuroscience of the university classroom. **Journal of Management Education**, 40(4), 374-397.

Chapman, R. 2021. Neurodiversity and the social ecology of mental functions. **Perspectives on Psychological Science**, 16(6), 1360-1372.

Chown, N., Joanna, B.-R., Liz, H., Nicola, C. K., & Byrne, P. 2018. The 'high achievers' project: An assessment of the support for students with autism attending UK universities. **Journal of Further and Higher Education**, 42(6), 837-854.

- Clegg, S., & Sarker, S. 2024. Artificial intelligence and management education: A conceptualization of human-machine interaction. ***International Journal of Management Education***, 22(3), 101007.
- Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. 2020. Neurodiversity in higher education: A narrative synthesis. ***Higher Education***, 80(4), 757-778.
- Coneyworth, L., Rachel, J., Pauline, M., & White, G. 2020. The overlooked cohort? – Improving the taught postgraduate student experience in higher education. ***Innovations in Education and Teaching International***, 57(3), 262-273.
- Cook, A. 2024. Conceptualisations of neurodiversity and barriers to inclusive pedagogy in schools: A perspective article, ***JORSEN***, 24(3), 627-636.
- Crenshaw, K. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. ***Stanford Law Review***, 43(6), 1241-1299.
- de Leeuw, A., Happé, F., & Hoekstra, R. A. 2020. A conceptual framework for understanding the cultural and contextual factors on autism across the globe. ***Autism Research***, 13(7), 1029-1050.
- Doyle, N. 2020. Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. ***British Medical Bulletin***, 135(1), 108-125.
- Doyle, N., McDowall, A., Hennekam, S., Lewis, C., Moeller, M., Santuzzi, A.M., Szulc, J., & Tomczak, M.T. (forthcoming). Concepts, language, and framing. ***The Handbook of Neurodiversity at Work***. Sage Publications.
- Edwards, M. S., Cox, L. E., Martin, A. J., & Ashkanasy, N. M. 2024. Introduction and historical review. ***Research Handbook of Academic Mental Health***, edited by Marissa S. Edwards, Angela J. Martin, Neal M. Ashkanasy, & Lauren E. Cox. Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 1-30.
- Ezerins, M. E., Simon, L. S., Vogus, T. J., Gabriel, A. S., Calderwood, C., & Rosen, C. C. 2024. Autism and employment: A review of the “new frontier” of diversity research. ***Journal of Management***, 50(3), 1102-1144.
- Felix, B., & Hennekam, S. in press. The unsustainable nature of the career ecosystem of autistic individuals in Brazil. ***Career Development International***.
- Fiset, J., Al Hajj, R., Petersen, B.K., & Oldford, E. 2025. Do business schools walk the talk? A critical examination of espoused values and reputational facades. ***Academy of Management Learning & Education***.
- Gottardello, D., Calvard, T., & Song, J-W. 2025. When neurodiversity and ethnicity combine: Intersectional stereotyping and workplace experiences of neurodivergent ethnic minority employees, ***Human Resource Management***, 64(3), 841-859.
- Hennekam, S., Kulkarni, M., & Beatty, J. E. 2025. Neurodivergence and the persistence of neurotypical norms and inequalities in educational and occupational settings. ***Work, Employment and Society***, 39(2), 449-469.
- Hughes, H. P. N. & Davis, M. C. 2024. Preparing a graduate talent pipeline for the hybrid workplace: Rethinking digital upskilling and employability. ***Academy of Management Learning & Education***, 23(4), 578-599.

- Kapp, S. K. 2022. Models of helping and coping with autism. In ***The Routledge International Handbook of Critical Autism Studies*** (pp. 255-269). Routledge.
- Kennedy, L. J., Richdale, A. L., & Lawson, L. P. 2025. Comparing disclosure and supports used by higher-education students with neurodivergent or mental health conditions. ***Autism in Adulthood***.
- Kersten, A., Scholz, F., van Woerkom, M., Krabbenborg, M., & Smeets, L. 2025. A strengths-based human resource management approach to neurodiversity: A multi-actor qualitative study. ***Human Resource Management***, 64(1), 229-245.
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, M., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. 2023. Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. ***Industrial and Organizational Psychology***, 16, 1-19.
- Lewis, C. J., & Arday, J. 2023. We'll see things they'll never see: Sociological reflections on race, neurodiversity and higher education. ***The Sociological Review***, 71(6), 1299-1321.
- Lindebaum, D., Al-Amoudi, I., & Brown, V. L. 2018. Does leadership development need to care about neuro-ethics? ***Academy of Management Learning & Education***, 17(1), 96-109.
- Little, C., Pearson, A., & Gimblett, K. 2023. Reasonable adjustment, unfair advantage or optional extra? Teaching staff attitudes towards reasonable adjustments for students with disabilities. ***Journal of Perspectives in Applied Academic Practice***, 11(2), 135-146.
- Mallipeddi, N. V., & Van Daalen, R. A. 2022. Intersectionality within critical autism studies: A narrative review. ***Autism Adulthood***, 4(4), 281-289.
- McDowall, A., & Kiseleva, M. 2024. A rapid review of supports for neurodivergent students in higher education. Implications for research and practice. ***Neurodiversity***, 2.
- Milton, D. E. 2012. On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. ***Disability & Society***, 27(6), 883-887.
- Milton, D., Gurbuz, E., & López, B. (2022). The 'double empathy problem': Ten years on. ***Autism***, 26(8), 1901-1903.
- Mirfin-Veitch, B., Jalota, N., & Schmidt, L. 2020. ***Responding to neurodiversity in the education context: An integrative literature review***. New Zealand: Donald Beasley Institute.
- Moeller, M., Ott, D. L., & Russo E. 2021, September 8. Neurodiversity can be a workplace strength – if we make room for it. ***The Conversation***.
<https://theconversation.com/neurodiversity-can-be-a-workplace-strength-if-we-make-room-for-it-164859>.
- O'Byrne, C., Caroline, J., & Lawler, M. 2019. Experiences of dyslexia and the transition to university: a case study of five students at different stages of study. ***Higher Education Research & Development***, 38(5), 1031-1045.
- Ott, D. L., Moeller, M., & Koveshnikov, A. 2025. Incorporating neurodiversity into International Business research. ***Critical Perspectives on International Business***.

Palumbo, J. J. 2025, January 19. How AI is transforming education for neurodivergent children. **Forbes**.
<https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2025/02/19/the-business-case-for-neurodivergent-leadership/>

Quigley, E., & Gallagher, T. 2025. Neurodiversity and higher education: Double masking by neurodivergent students. **European Journal of Special Needs Education**, 1-17.

Rivera, H. R. 2022. **The intersection of gender diversity and neurodiversity: How to support gender diverse youth and young adults on the Autism Spectrum in the educational setting** (Doctoral dissertation, Alliant International University).

Rose, D. H., & Meyer, A. 2006. **A Practical Reader in Universal Design for Learning**. US: Harvard Education Press.

Shaw, S. C. K., Brown, M. E., Jain, N. R., George, R. E., Bernard, S., Godfrey-Harris, M., & Doherty, M. 2024. When I say... neurodiversity paradigm. **Medical Education**, 59(5), 466.

Starkey, K., & Tempest, S. 2025. The business school and the end of history: Reimagining management education. **Academy of Management Learning & Education**, 24(1), 111-125.

Tupou, J., Ataera, C., Wallace-Watkin, C., & Waddington, H. 2024. Supporting tamariki takiwātanga Māori (autistic Māori children): Exploring the experience of early childhood educators. **Autism**, 28(3), 705-717.

University Chancellors Council. 2025, July. Social licence initiative. Retrieved July 31, 2025, from University Chancellors Council website: <https://ucc.edu.au/social-licence>

Walkowiak, E. 2024. Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. **Human Resource Management Journal**, 34(3), 578-598

Williams G. L. 2021. Theory of autistic mind: A renewed relevance theoretic perspective on so-called autistic pragmatic 'impairment'. **Journal of Pragmatics**, 180, 121-130.

Wood, R. 2023. Autism, intense interests and support in school: From wasted efforts to shared understandings. In **Mapping the Field** (pp. 332-352). Routledge.

Zhang, M. M., Xia, J., Fan, D., & Zhu, J. C. 2016. Managing student diversity in business education: Incorporating campus diversity Into the curriculum to foster inclusion and academic success of international students. **Academy of Management Learning & Education**, 15(2), 366-380.