

بررسی موانع موجود در استخدام افراد کم توان ذهنی

نسترن سیداسماعیلی قمی / دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی دانشگاه علامه طباطبایی
علی شیخ الاسلامی / دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی

چکیده:

استخدام و داشتن حرفه و زندگی مستقل برای افراد کم توان ذهنی یک عامل مهم و ضروری است و در انتقال این افراد از مدرسه به کار و دوران بزرگسالی نقش مهمی ایفا می‌کند. اما آمار و ارقام اخیر نشان دهنده وجود مشکل در استخدام این افراد می‌باشد. مطالعات انجام شده، نشان می‌دهند اکثریت قریب به اتفاق افراد کم توان ذهنی بیکار هستند و یا پس از فارغ‌التحصیل شدن از دبیرستان هنوز کاری پیدا نکرده‌اند. افراد کم توان ذهنی با موانع بسیاری برای استخدام روبه‌رو هستند. هدف ما در این مقاله این است که به بعضی از موانع مهم مانند عوامل درونی و بیرونی، نقص شناختی و رفتار انطباقی و ... در استخدام افراد کم توان ذهنی بپردازیم.

واژه‌های کلیدی: استخدام، افراد کم توان ذهنی

مقدمه

که استخدام صحیح، اغلب منجر به کیفیت بهتر زندگی و اتحاد در میان اجتماع افراد کم توان ذهنی می‌شود و همچنین درجات بالایی از خودکنترلی، رضایت در طول زندگی، مشارکت اجتماعی و مهارت‌های انطباقی را به وجود می‌آورد (کوبر و اگلتن، ۲۰۰۵). بنابراین، استخدام و داشتن حرفه و زندگی مستقل برای افراد کم توان ذهنی یک عامل مهم و ضروری است و در انتقال این افراد از مدرسه به کار و دوران بزرگسالی نقش مهمی ایفا می‌کند. اما آمار و ارقام اخیر نشان دهنده وجود مشکل در استخدام این افراد می‌باشد.

مطالعات زیادی صورت گرفته‌اند که نشان می‌دهند اکثریت قریب به اتفاق افراد کم توان ذهنی بیکار هستند و یا پس از فارغ‌التحصیل شدن از دبیرستان هنوز کاری پیدا نکرده‌اند (لافتینگ و مودرت، ۲۰۰۵).

بر اساس مطالعات جاهودا، کمپ، ریدل و بانکس^۴ (۲۰۰۸)، افراد کم توان ذهنی با موانع بسیاری برای استخدام روبه‌رو هستند که در زیر به بعضی از این موانع می‌پردازیم.

استخدام، یک امتیاز بزرگ در زندگی بیشتر بزرگسالان است. در واقع کار و شغل، فرصتی به وجود می‌آورد برای خودکفایی اقتصادی، برقرای ارتباطات اجتماعی با دیگران، ایجاد احساس احترام و عزت نفس به خود و ...، همچنین به عنوان وسیله‌ای برای ابراز خود می‌باشد (بورگ، اولیت-کانتز و لی سات، ۲۰۰۷).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فواید درک شده‌ی شغل و کار برای افراد کم توان ذهنی نیز، شبیه مزایای آن برای افراد عادی می‌باشد. مثلاً احساس تولیدکننده بودن و مشغول شدن، داشتن روابط با همکاران، احساس مهم بودن، افزایش درآمد و داشتن فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت مداوم (کوبر و اگلتن، ۲۰۰۵). همچنین استخدام افراد کم توان ذهنی برای دولت نیز منافع اقتصادی دارد. مثل هزینه‌های کمتر حمایت و دریافت مالیات از آنهایی که بالاتر از حداقل، دستمزد دریافت می‌کنند (بورگ، اولیت-کانتز و لی سات، ۲۰۰۷).

از طرف دیگر، پژوهش‌های گسترده‌ای نشان داده‌اند

3. Luftig, and Muthert

4. Jahoda, Kemp, Riddell, and Banks

1. Burge, Ouellette-Kuntz, and Lysaght

2. Kober, and Eggleton

عوامل درونی و بیرونی

عوامل متفاوتی در استخدام نشدن یا کوتاه شدن مدت زمان اشتغال در افراد کم توان ذهنی نقش دارند. دو عنصر اصلی مربوط به این موضوع خود فرد (عوامل درونی) و محیط فرد (عوامل بیرونی) هستند. ارتباط ضعیف بین فرد و محیط می‌تواند منجر به عدم نگهداری شغل شود (سو، لین، ویو و چن^۱، ۲۰۰۸). براساس نظر شی، گر، گراهام، و جونز^۲ (۲۰۰۹)، به نقل از ترمبات، بالاندین، استانکلیف و توگر^۳ (۲۰۱۰) افراد کم‌توان ذهنی در جامعه هم با موانع درونی و هم با موانع بیرونی برای استخدام روبه‌رو می‌شوند. موانع درونی می‌تواند شامل کمبود انگیزه و یا اعتماد به نفس پایین، تجربه‌ی کاری نامناسب، سطح سواد خواندن، نوشتن و ریاضی پایین (وین و هی^۴، ۲۰۰۹)، وجود رفتارهای چالش‌برانگیز (لمایر و مالیک^۵، ۲۰۰۸؛ مارتزل و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ دمپسی و فورد^۷، ۲۰۰۹)، و مشکلاتی در زمینه‌ی درک قوانین نانوشته‌ی محل کار باشد (جهودا و همکاران^۸، ۲۰۰۸).

موانع بیرونی نیز که ممکن است به‌طور منفی روی استخدام افراد کم توان ذهنی تاثیر داشته باشد، می‌تواند شامل کمبود فرصت‌های شغلی، کمبود حمایت‌های مناسب (شی، گر و همکاران، ۲۰۰۹) و وجود تبعیض و بدنام‌سازی در محل کار باشد (بوچر و ویلتون^۹، ۲۰۰۸؛ وین و هی، ۲۰۰۹).

نقص در شناخت و رفتار انطباقی

دلایل زیادی وجود دارند که بیان می‌کنند نقص در

شناخت و رفتار انطباقی می‌تواند در توانایی افراد کم توان ذهنی برای رسیدن به اهداف استخدام مشکل ایجاد کند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که

فواید درک شده‌ی شغل و کار برای افراد کم توان ذهنی نیز، شبیه مزایای آن برای افراد عادی می‌باشد. مثلاً احساس تولید کننده بودن و مشغول شدن، داشتن روابط با همکاران، احساس مهم بودن، افزایش درآمد و داشتن فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت مداوم

اول این که، نقص‌های شناختی و انطباقی از جنبه‌های مهم و اساسی کم‌توانی ذهنی هستند. کفایت شناختی یکی از عوامل برجسته‌ی رفتار انطباقی است (اسپارو و سی چتی^{۱۰}، ۱۹۸۴؛ ویدامن، گیبس و گری^{۱۱}، ۱۹۸۷؛ به نقل از سو، لین، ویو و چن، ۲۰۰۸). افراد دارای کم‌توانی ذهنی که از نظر شناختی در سطح پایینی هستند، همچنین در بسیاری از حوزه‌های رفتار انطباقی مرتبط با شناخت مانند فعالیت‌های اقتصادی، فعالیت‌های خانوادگی، فعالیت‌های شغلی، اعداد و زمان و مسئولیت‌پذیری ضعیف عمل می‌کنند. میزان بالایی از رفتار انطباقی می‌تواند به‌طور معناداری با موفقیت شغلی افراد کم‌توان ذهنی، مرتبط باشد (بولتن، بلینی و بروکینگ^{۱۲}، ۲۰۰۰) و همچنین سطح بالایی از کارکرد شناختی نیز ممکن است در استخدام موفقیت‌آمیز این افراد تاثیرگذار باشد. در واقع، تایید شده است که میزان اختلال هوشی فرد، یک تعیین‌کننده مهم در یک استخدام رقابتی می‌باشد. مثلاً یک فرد با کم‌توانی ذهنی خفیف نسبت به یک فرد با کم‌توانی ذهنی شدید، عمیق و یا متوسط، بیشتر احتمال دارد که به کسب یک شغل رقابتی نائل شود (مور، هارلی و گمبل^{۱۳}، ۲۰۰۴). به هر حال، این اطلاعات برای متخصصان استخدام ارزش

10. Sparrow, and Cicchetti

11. Widaman, Gibbs, and Geary

12. Bolton, Bellini, and Brooking

13. Moore, Harley, and Gamble

1. Su, Lin, Wu, and Chen

2. Shier, Graham, and Jones

3. Trembath, Balandin, Stancliffe, and Togher

4. Winn, and Hay

5. Lemaire, and Mallik

6. Martorell et al.

7. Dempsey, and Ford

8. Jahoda et al.

9. Butcher, and Wilton

مهارت‌های شناختی، کارکردهای اجرایی، حافظه کلامی، و آمادگی و چالاکی، بیشتر با نحوه‌ی عملکرد کاری افراد مرتبط هستند (مک‌گورک، موزر، هاروی، لاپوگلیا و ماردرد^۸، ۲۰۰۳). شناسایی چنین مهارت‌های شناختی می‌تواند منجر به تغییراتی در میزان و انواع تمهیدات حمایتی شود. طبق مطالعات مک‌گورک و موزر (۲۰۰۴) و مک‌گورک، موزر، هاروی، لاپوگلیا، و ماردرد (۲۰۰۳) توانایی شناختی در پیش‌بینی نتیجه استفاده افراد دارای ناتوانی‌های روان‌پزشکی از اهمیت خاصی برخوردار است.

نتایج پژوهش سو، لین، ویو و چن (۲۰۰۸) نشان داد که افراد کم‌توان ذهنی استخدام شده نسبت به افراد استخدام نشده به طور معناداری از نظر کارکردهای شناختی عملکرد بهتری از خود نشان دادند. حوزه‌هایی از قبیل رفتار انطباقی، حافظه و توجه، نقش مهمی در طبقه‌بندی افراد به عنوان استخدام شده و استخدام نشده، ایفا کردند. مهارت‌های انطباقی خوب به عنوان یک ویژگی مهم شناسایی شدند که احتمال استخدام افراد را افزایش می‌دهند. به ویژه، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های پولی (توانایی تشخیص و استفاده از پول)، علائم کارکردی (توانایی تشخیص علائم و نشانه‌های کلامی و غیر کلامی که به طور معمول در جامعه دیده می‌شود) و آمادگی پیش‌شغلی (آگاهی از رفتارها و عادت‌های مناسب شغلی)، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای موفقیت و یا شکست در استخدام شدن می‌باشند. برای این مساله دو توضیح محتمل می‌توان ارائه داد. اول این که توانایی‌هایی که از طریق خرده‌آزمون‌های پول و نشانه‌های کارکردی، اندازه‌گیری می‌شود نشان‌دهنده‌ی میزان توانایی فرد در مسائل مربوط به ریاضی و خواندن است که معلوم شده در موفقیت شغلی افراد مرتبط است

محدودی دارند، زیرا یک نمره هوشبهر کلی نمی‌تواند نقاط قدرت و ضعف کارکرد شناختی را آشکار کند (سو، لین، ویو و چن، ۲۰۰۸).

دوم این که، افراد کم‌توان ذهنی ضرورتاً در تمام جنبه‌های شناختی از قبیل: میزان توجه، حافظه، ادراک دیداری، زبان و کارکردهای اجرایی، آشفتگی‌هایی دارند (پالمر^۱، ۲۰۰۶؛ ویکاری^۲، ۲۰۰۴). مطالعات تصویربرداری مغز، نابهنجاری‌های ساختی را شناسایی کرده‌اند که با نقص شناختی مشاهده شده مرتبط می‌باشند. مثلاً رشد نابهنجار کرتکس پیش‌پیشانی، کاهش فعالیت هیپوکامب و کاهش حجم ماده خاکستری مغز را می‌توان نام برد (گریشس، بویت-اندرسون، منون، و ریس^۳، ۲۰۰۴؛ پرلسون، بریتر و آیلوارد^۴، ۱۹۹۸؛ رو و همکاران^۵، ۲۰۰۶؛ به نقل از سو، لین، ویو و چن، ۲۰۰۸). این نقائص شناختی ذاتی می‌توانند به تبیین این مساله کمک کنند که چرا بعضی افراد کم‌توان ذهنی علیرغم حمایت‌های شغلی موجود، مشکلاتی در انجام تکالیف شغلی دارند و کارشان از کیفیت لازم برخوردار نیست. علاوه بر این، چن^۶ (۲۰۰۲) همچنین دریافت که این دو مشکل بیشترین زمان مداخله را از مریبان در طی مراحل استخدام افراد کم‌توان ذهنی در استخدام حمایتی، می‌گیرد.

سوم این که اثر شناخت بر روی عملکرد شغلی در دیگر گروه‌های تشخیصی دارای اختلال شناختی مانند اسکیزوفرنی نیز آشکار است. این مطالعات نشان می‌دهد که سطح پایین کارکرد شناختی با ساعات نیاز به حمایت در ضمن کار و ارتباط بیشتر با متخصصان استخدام، مرتبط است (مک‌گورک، و موزر^۷، ۲۰۰۴). از میان

1. Palme
2. Vicari
3. Greicius, Boyett-Anderson, Menon, and Reiss
4. Pearlson, Breiter, and Aylward
5. Rowe et al.
6. Chen
7. McGurk, and Mueser

8. McGurk, Mueser, Harvey, LaPuglia, and Marder

تشکیل می‌دهند. مهارت‌های اجتماعی یک فرد بر توانایی او در کار و شغل، بازی کردن، یادگیری، مشارکت در فعالیت‌های تفریحی و ... در طول زندگی تاثیر می‌گذارد (گرشام، وان، و کوک^۵، ۲۰۰۶؛ به نقل از حسین‌خانزاده و یعقوب‌نژاد، ۱۳۸۹).

داشتن مهارت‌های اجتماعی مناسب با استخدام موفق رابطه مثبتی دارد. تعامل اجتماعی، نقش مهمی را در موقعیت‌های استخدامی بازی می‌کند. مهارت‌های اجتماعی مرتبط با کار از قبیل پیروی از دستورات، تقاضای کمک، سهم کردن اطلاعات کاری، پذیرش انتقاد و ... توسط اکثر کارفرمایان مهم شمرده می‌شود. هولمز و فیلاری^۶ (۲۰۰۰؛ به نقل از حسین‌خانزاده و یعقوب‌نژاد، ۱۳۸۹) دریافتند که کارگران با کم‌توانی - ذهنی که در مهارت‌های اجتماعی تبحر دارند، به طور کلی نسبت به آنهایی که فاقد چنین مهارت‌هایی هستند، بدون توجه به سطح مهارت مرتبط با کار، مثبت‌تر درک می‌شوند.

به طور کلی، می‌توان گفت که دارا بودن مهارت‌های اجتماعی یکی از پیش‌نیازهای اصلی ورود به محیط‌های شغلی و استخدام موفق و همچنین نگهداری شغلی می‌باشد و از دیگر سو، فقدان مهارت‌های اجتماعی یکی از عوامل اصلی استخدام نشدن و یا از دست دادن شغل است. کارفرمایان نسبت به فقدان مهارت‌های اجتماعی مناسب بیشتر حساس هستند تا بی‌کفایتی‌هایی در عملکرد شغلی و از آنجایی که افراد کم‌توان ذهنی، مهارت‌های اجتماعی لازم را دارا نمی‌باشند، این امر یکی از موانع مهم استخدام آن‌ها می‌باشد.

افکار عمومی و نگرش کارفرمایان

بیشتر مردم معمولاً تصویری از افراد کم‌توان ذهنی

(ریتر، و پلنیزکی^۱، ۱۹۹۶؛ به نقل از سو، لین، ویو، و چن، ۲۰۰۸). دوم اینکه استخدام شدن در موقعیت‌های کاری ادغام شده می‌تواند عملکرد را در این مهارت‌ها از طریق تجارب عملی و مشارکت بیشتر در اجتماع، ارتقاء دهد (استفنز، کولینز، و دودر^۲، ۲۰۰۵).

همچنین یافته‌های پژوهش سو، لین، ویو و چن (۲۰۰۸) نشان داد که آشفته‌گی‌های توجه و حافظه به طور اساسی با نتایج استخدام مرتبط هستند که از میان آنها، خرده‌آزمون‌های جهت‌یابی زمان و مکان و درک مطلب پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تر استخدام موفق بودند. جهت‌یابی زمان و مکان، یک حافظه‌ی رویدادی است مربوط به وقتی که فرد می‌خواهد یک سال، ماه و روز هفته و یا فصل و یا یک جهت جغرافیایی را به یاد آورد. افراد استخدام شده از جهت‌یابی زمان و مکان بهتری برخوردار بودند. همچنین مشخص شد که داشتن دامنه‌ی توجه بالا و توانایی دستکاری در بسیاری از انواع مشاغل، نیازهای اساسی هستند و این غیرعادی نیست که مشکلات مربوط به تمرکز ضعیف به طور فراوان دلایل برکناری از کار افراد کم‌توان ذهنی می‌باشد. به علاوه، افراد استخدام شده نسبت به کسانی که استخدام نشدند توانایی بهتری در درک مفاهیم انتزاعی متضمن مسائل اجتماعی دارند.

نداشتن مهارت‌های اجتماعی مناسب

مهارت‌های اجتماعی اغلب به عنوان مجموعه‌ی پیچیده‌ای از رفتارها فرض شده‌اند که ابعادی مانند ارتباط، حل مساله، تعاملات با همسالان، خودمدیریتی و ... را شامل می‌شود (آیدوگان، کلینس، و تپتاس^۳، ۲۰۰۹؛ کالب و هانلی^۴، ۲۰۰۳). رفتارهای اجتماعی مناسب، پایه‌های سازش‌یافتگی شخصی و اجتماعی را در زندگی

1. Reiter, and Palnizky
2. Stephens, Collins, and Dodder
3. Aydogan, Klinec, and Tepetas
4. Kolb, and Hanley

5. Gresham, Van, and Cook
6. Holms, and Fillary

متعددی برای استخدام روبرو هستند. بنابراین، بسیاری از آنها نیاز به حمایت دارند تا بر این موانع غلبه نموده و استخدام شوند. بعضی دیگر هم ممکن است هرگز استخدام نشوند و بنابراین به جایگزین‌های مطلوب و معناداری به جای کار با مزد، پیردازند (بوچر و ویلتون، ۲۰۰۸).

مهارت‌های اجتماعی

اغلب به عنوان مجموعه‌ی پیچیده‌ای از رفتارها فرض شده‌اند که ابعادی مانند ارتباط، حل مساله، تعاملات با همسالان، خودمدیریتی و ... را شامل می‌شود

پرداختن به مشاغل داوطلبانه می‌تواند هم فعالیت معناداری برای آنها فراهم آورد و هم فرصتی برای مشارکت اجتماعی بیشتر باشد (ترمبات، بالاندین، استانکلیف و توگر، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از فرصت‌های ممکن، استخدام حمایتی است که می‌تواند کمک موثری برای افراد کم‌توان ذهنی باشد. در استخدام حمایتی، متخصصان توانبخشی به طور همزمان روی مراجعان و استخدام کننده‌ها کار می‌کنند تا از طریق حمایت‌های مداوم، فرایند جایابی شغلی این افراد را تسهیل نمایند (تانایلا، رانتاکالیو، کویرنن، ون‌وندت و جارولین^۲، ۲۰۰۵).

در هر حال، با وجود تمام گزینه‌هایی مثل استخدام حمایتی، استخدام داوطلبانه و ...، سرعت استخدام افرادی که کم‌توان ذهنی هستند از کسانی که ناتوانی‌های شدید دیگر دارند یا ناتوانی ندارند پایین‌تر است. بنابراین، مسئولان و دست‌اندرکاران باید تمهیدات لازم را به منظور غلبه بر موانع استخدام افراد کم‌توان ذهنی به وجود آورده و شرایط استخدام این افراد را تسهیل نمایند.

دارند که کمتر از قابلیت و توانایی واقعی آن‌ها می‌باشد. طرد اجتماعی در محل کار، نبود حمایت‌های کافی، مخالفت والدین، استرس و اضطراب محل کار و ... از موانع عمده‌ی استخدام نشدن این افراد می‌باشد. نتایج یک مطالعه‌ی اخیر در رابطه با نگرش کارفرمایان نسبت به اشتغال افراد کم‌توان ذهنی نشان داد که مسائل ایمنی، بزرگترین نگرانی گزارش شده در بین کارفرمایانی است که قبلاً چنین افرادی را استخدام کرده بودند و مشخص شد که ارتباط معناداری بین تجربه قبلی داشتن یک کارمند یا کارآموز کم‌توان ذهنی و نگرش نسبت به استخدام این افراد وجود دارد (مورگان، و الکساندر^۱، ۲۰۰۵).

در پژوهش بورگ، اولیت-کانتر و لی‌سات (۲۰۰۷) تحت عنوان افکار عمومی در رابطه با استخدام افراد دارای ناتوانی‌های هوشی، پاسخ‌دهندگان چهار عامل زیر را به عنوان موانع استخدام افراد کم‌توان ذهنی می‌دانستند که از میان آنها مورد اول و دوم بیشترین درصد را به خود اختصاص دادند.

- ❖ افکار کارفرمایان مبنی بر این که افراد دارای ناتوانی هوشی مهارت‌های لازم را دارا نمی‌باشند.
- ❖ عدم وجود برنامه‌های آموزش شغلی در جامعه جهت آماده کردن افراد دارای ناتوانی هوشی برای انجام مشاغل.
- ❖ مشکل افراد دارای ناتوانی هوشی در انجام دادن کار بخاطر شرایطشان.
- ❖ نگرش منفی کارکنان دیگر نسبت به افراد دارای ناتوانی هوشی و عدم پذیرش آنها.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که اشاره شد، افراد کم‌توان ذهنی با موانع

2. Taanila, Rantakallio, Koironen, vonWendt, and Jarvelin

1. Morgan, and Alexander

منابع:

- حسین خانزاده، عباسعلی، و یعقوب نژاد، ساجد. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز دانش‌آموزان با نیازهای ویژه در محیط‌های شغلی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۰۶، ۱۷-۴.
- Aydogan, Y., Kline, F.E., and Tepetas, S. (2009). *Identifying parent views regarding social skills*. Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences, 1, 1507-1512.
- Bolton, B.F., Bellini, J.L., and Brookings, J.B. (2000). *Predicting client employment outcomes from personal history, functional limitations, and rehabilitation services*. Journal of Rehabilitation Counseling Bulletin, 44, 10-21.
- Burge, Ph., Ouellette-Kuntz, H., and Lysaght, R. (2007). *Public views on employment of people with intellectual disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation, 26, 29-37.
- Chen, C.C. (2002). *The use of natural support in supported employment*. Journal of Special Education, 16, 229-260.
- Dempsey, I., and Ford, J. (2009). *Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom*. Journal of Disability Policy Studies, 19, 233-243.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., and Banks, P. (2008). *Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities*. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21, 1-18.
- Kober, R., and Eggleton, I.R.C. (2005). *The effect of different types of employment on quality of life*. Journal of Intellectual Disability Research 49, 756-760.
- Kolb, S. M., and Hanley, M. (2003). *Critical social skills for adolescents with high incidence disabilities: parental perspectives*. Journal of Exceptional children, 69, 163.
- Luftig, R.L., and Muthert, D. (2005). *Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school vocational program*. Journal of Research in Developmental Disabilities, 26, 317-325.
- McGurk, S.R., and Mueser, K.T. (2004). *Cognitive functioning, symptoms, and work in supported employment: A review and heuristic model*. Journal of Schizophrenia Research, 70, 147-174.
- McGurk, S.R., Mueser, K.T., Harvey, P.D., LaPuglia, R., and Marder, J. (2003). *Cognitive and symptom predictors of work outcomes for clients with schizophrenia in supported employment*. Journal of Psychiatry Research, 54, 1129-1135.
- Moore, C.L., Harley, D.A., and Gamble, D. (2004). *Ex-post-facto analysis of competitive employment outcomes for individuals with mental retardation: National perspective*. Journal of Mental Retardation, 42, 253-262.
- Morgan, R.L., and Alexander, M. (2005). *The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities*, Journal of Vocational Rehabilitation 23, 39-49.
- Palmer, G.A. (2006). *Neuropsychological profiles of persons with mental retardation*. Journal of Research in Developmental Disabilities, 27, 299-308.
- Stephens, D.L., Collins, M.D., and Dodder, R.A. (2005). *A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities*. Journal of Research in Developmental Disabilities, 26, 469-486.
- Su, C.Y., Lin, Y.H., Wu, Y.Y., and Chen, C.C. (2008). *The role of cognition and adaptive behavior in employment of people with mental retardation*. Journal of Research in Developmental Disabilities, 29, 83-95.
- Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., Von Wendt, L., and Jarvelin, M.R. (2005). *How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort*. Journal of Intellectual Disability Research, 49, 218-227.
- Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R.J., and Togher, L. (2010). *Employment and Volunteering for Adults With Intellectual Disability*. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7, 235-238.
- Winn, S., and Hay, I. (2009). *Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges*. Journal of Disability and Society, 24, 103-115.
- Vicari, S. (2004). *Memory development and intellectual disabilities*. Journal of Acta Paediatrica, 93, 60-63.