

Svjesnost poslodavaca o disleksiji

Finzir, Ana Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:158:812683>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-09**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko - rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

Svjesnost poslodavaca o disleksiji

Ana Marija Finzir

Zagreb, lipanj 2021.

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko - rehabilitacijski fakultet

DIPLOMSKI RAD

Svjesnost poslodavaca o disleksiji

Ana Marija Finzir

Prof.dr.sc. Mirjana Lenček

Zagreb, lipanj 2021.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisao/napisala rad Svjesnost poslodavaca o disleksiji i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Ana Marija Finzir

Mjesto i datum: Zagreb, 16.6.2021.

Zahvale

Zahvaljujem svojoj mentorici prof. dr. sc. Mirjani Lenček na svim stručnim savjetima, strpljenju, odgovorima i vodstvu tijekom izrade ovoga rada.

Zahvaljujem asistentici mag. psych. Matei Kramarić na podršci i svim pruženim savjetima tijekom statističke obrade podataka.

Zahvaljujem svim poslodavcima koji su svojim sudjelovanjem doprinijeli kvaliteti ovoga rada i omogućili da bude dovršen.

Naposljetku, zahvaljujem svojoj obitelji, prijateljima, Andriani i Mateu na podršci, motivaciji i strpljenju tijekom studiranja.

Svjesnost poslodavaca o disleksiji

Ana Marija Finzir

Prof. dr.sc. Mirjana Lenček

Logopedija

Sažetak

Disleksija je specifična teškoća učenja koja prvenstveno utječe na vještine uključene u točno i tečno čitanje i pisanje, a njen je utjecaj na pojedinca vidljiv tijekom cijelog života, od najranije dobi, tijekom obrazovanja i u odrasloj dobi. Osobe s disleksijom imaju prilagodbe tijekom školovanja pa je za očekivati da će prilagodbe moći imati i na radnom mjestu. Cilj istraživanja bio je utvrditi znanja i stavove poslodavaca o disleksiji u Republici Hrvatskoj te odrediti utječu li spol, razina obrazovanja i djelatnost u kojoj su zaposleni na ta znanja i stavove. Za potrebe istraživanja oblikovan je upitnik koji je ukupno dobrovoljno ispunilo 205 poslodavaca u dobi od 22 do 65 godina pri čemu 4-ero nije čulo za termin disleksija te njihovi podatci nisu obrađivani. Rezultati istraživanja pokazali su da poslodavci imaju dostatnu razinu znanja o disleksiji iako se radi tek o zadovoljavajućim rezultatima jer su prosječno točno riješili 66,7% tvrdnji koje se odnose na znanja. Od navedenih obilježja disleksije, poslodavci su najmanje uspješno prepoznali teškoće u vremenskom i prostornom snalaženju. Također se pokazalo da tek nešto više od polovice poslodavaca prepoznaje jake strane osoba s disleksijom poput kreativnosti, poduzetničkog duha i dobrih socijalnih vještina. Stavovi poslodavaca na gotovo svim tvrdnjama bili su pozitivni što je u skladu s prethodnim istraživanjima da poslodavci imaju pozitivne stavove prema osobama s teškoćama (Copeland, 2007; Waterhouse, Kimberly, Jonas i Glover, 2010). Razlike nisu nađene između muških i ženskih poslodavaca u stavovima prema osobama s disleksijom. Razlike prema razini obrazovanja pronađene su samo između poslodavaca s nižom i višom razinom obrazovanja. Nisu pronađene razlike u stavovima s obzirom na djelatnosti u kojima su poslodavci zaposleni.

Ključne riječi: disleksija, znanja, stavovi, poslodavci

Employers' awareness of Dyslexia

Ana Marija Finzir

Prof.dr.sc. Mirjana Lenček

Speech and Language Pathology

Summary

Dyslexia is a specific learning difficulty that primarily affects the skills involved in accurate and fluent reading and writing, and its impact on the individual is visible throughout life, from an early age, during education, and in adulthood. People with dyslexia have adjustments during school, so it is to be expected that they will be able to make adjustments in the workplace. The aim of the research was to determine the knowledge and attitudes of employers about dyslexia in the Republic of Croatia and to determine whether gender, level of education and the economic sector in which they are employed affect these knowledge and attitudes. For the purposes of the research, a questionnaire was designed that was voluntarily filled out by a total of 205 employers aged 22 to 65, with 4 not hearing about the term dyslexia and their data not being processed. The results of the research showed that employers have a sufficient level of knowledge about dyslexia, although these are only satisfactory results because on average they solved 65.8% of claims related to knowledge. Of these dyslexia, employers were the least successful in recognizing difficulties in time management and spatial awareness. It has also been shown that just over half of employers recognize the strengths of people with dyslexia such as creativity, entrepreneurial spirit and good social skills. Furthermore, employers' attitudes toward almost all claims were positive which is consistent with previous research that employers have positive attitudes toward people with disabilities (Copeland, 2007; Waterhouse, Kimberly, Jonas & Glover 2010). No differences were found between male and female employers in attitudes toward people with dyslexia. Differences according to the level of education were found only between employers with lower and higher level of education. No differences in attitudes were found with regard to the economic sector in which employers are employed.

Keywords: dyslexia, knowledge, attitudes, employers

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Definicije disleksije.....	1
1.2. Odrasle osobe s disleksijom.....	3
1.3. Poslovno okruženje i disleksija.....	5
1.4. Zakonska regulativa i prilagodbe.....	8
1.5. Znanja i stavovi poslodavaca prema osobama s teškoćama.....	9
2. CILJ ISTRAŽIVANJA.....	14
3. SVRHA ISTRAŽIVANJA.....	14
4. PRETPOSTAVKE ISTRAŽIVANJA.....	15
5. METODE ISTRAŽIVANJA.....	16
5.1. Uzorak ispitanika.....	16
5.2. Mjerni instrument.....	17
5.3. Način provedbe istraživanja.....	21
5.4. Način obrade podataka.....	21
6. REZULTATI I RASPRAVA.....	22
6.1. Znanje poslodavaca o disleksiji.....	23
6.2. Stavovi poslodavaca o disleksiji.....	31
6.2.1. Razlike u stavovima s obzirom na spol.....	35
6.2.2. Razlike u stavovima s obzirom na razinu obrazovanja.....	40
6.2.3. Razlike u stavovima s obzirom na djelatnost.....	45
7. ODGOVORI NA POSTAVLJENE HIPOTEZE.....	47
8. ZAKLJUČAK.....	48
9. POPIS LITERATURE.....	50
10. PRILOG 1.....	56

1. UVOD

1.1. Definicije disleksije

Termin disleksija među prvima je koristio 1877. godine njemački oftalmolog Berlin. Berlin je taj termin upotrijebio kako bi opisao simptome pacijenata koji su zbog moždanih bolesti imali teškoće u čitanju (Richardson, 1992). Sam termin dolazi od grčkih riječi *dys* što znači teškoća i *lexis* što znači riječ (Alias i Dahlan, 2015).

Danas postoji puno definicija disleksije koje naglasak stavljaju na različita obilježja fenomena. Dijagnostički i statistički priručnik za mentalne poremećaje (DSM-5, 2013) svrstava disleksiju u neurorazvojne poremećaje. Navodi da je disleksija alternativni naziv za specifični poremećaj učenja s oštećenjem u čitanju. Dijagnoza se postavlja kada „postoje specifični nedostaci u sposobnosti pojedinca da učinkovito i precizno opaža i obrađuje informacije“. Postavljena su četiri kriterija prema kojima teškoće moraju trajati najmanje šest mjeseci, teškoće imaju negativan utjecaj na akademski uspjeh, početak teškoća je u školskoj dobi te se ne mogu bolje objasniti isključujućim kriterijima. Uz kriterije, još je potrebno definirati pojavljuju li se teškoće u čitanju, pisanom izražavanju ili matematici (DSM-5, 2013).

Osim Dijagnostičkog i statističkog priručnika za mentalne poremećaje koji vrlo opsežno opisuje disleksiju, različita udruženja također daju svoje definicije. Jedna od definicija kaže da je disleksija „specifična teškoća učenja koja prvenstveno utječe na vještine uključene u točno i tečno čitanje i pisanje, a karakteristična obilježja su teškoće u fonološkoj svjesnosti, verbalnom pamćenju i brzini verbalne obrade.“ (BDA, 2019). Još se navodi da disleksiju treba promatrati kao kontinuum te se mogu javiti popratne teškoće u drugim aspektima jezika, motoričkoj koordinaciji, mentalnom računanju, koncentraciji i organizaciji iako to zapravo nisu markeri disleksije. Uz ovu novu definiciju, BDA dodaje još i jake strane osoba s disleksijom kao što su rješavanje problema, kreativnost, poduzetnički duh i dobre komunikacijske vještine. Sličnu definiciju daje Međunarodna udruga za disleksiju (International Dyslexia Association / IDA) koja također naglasak stavlja na teškoće u točnom i tečnom prepoznavanju riječi, dekodiranju i *spellingu* te nedostatke u fonologiji kao korijena teškoća povezanih s disleksijom. Navodi sekundarne posljedice poput teškoća u razumijevanju pročitanoa te smanjeno iskustvo čitanja koje može

nepovoljno utjecati na razvoj vokabulara i općih znanja (IDA, 2002). Zajedničko obilježje ovih definicija jest da disleksiju određuju kao teškoću. Europska udruga definira disleksiju kao različitost u načinu funkcioniranju mozga zbog čega kod osobe s disleksijom dolazi do otežanog usvajanja vještina čitanja i pisanja (European Dyslexia Association, 2007; prema Lenček, 2012).

Macdonald (2019) opisuje modele tumačenja teškoća ističući one usmjerene na disleksiju te navodi medicinski i sociološki model. Na medicinskom modelu počivaju definicije Međunarodne udruge za disleksiju i Britanske udruge za disleksiju. Medicinski model disleksiju smatra teškoćom te je uzrok disleksije kognitivno oštećenje, odnosno izvor problema je unutar same osobe s disleksijom. Podtip medicinskog modela je biopsihosocijalni model prema kojem problem nije samo u osobi već su važni socijalni i psihološki čimbenici koji mogu utjecati na osobu s disleksijom. Suprotan medicinskom modelu jest sociološki model. Sociološki model smatra da je problem izvan osobe, odnosno problem je u okolini. Prema tom modelu, okolina je ta koja se treba prilagoditi kako bi osoba s disleksijom mogla ravnopravno sudjelovati u društvu. Iako se medicinski model čini kao isključujući, njegova važnost je u ostvarivanju prava osoba s disleksijom. Macdonald (2019) zaključuje da ako se disleksiju promatra samo u kontekstu neurorazličitosti tada ju izdvajamo iz kategorije teškoća što bi moglo dovesti do toga da se disleksija isključi iz zakonskih okvira koji omogućuju ostvarivanje prava na prilagodbe.

Navedene definicije najviše su usmjerene na vještinu čitanja i fonološke teškoće koje su u podlozi disleksije zbog čega su primjerenije kada se govori o obilježjima disleksije u dječjoj dobi. U odrasloj dobi, iako su i dalje prisutne teškoće od ranije, naglasak je na drugim obilježjima disleksije. Zbog toga McLaughlin (2008) predlaže definiciju disleksije koja poslodavcima govori nešto više o potencijalnim zaposlenicima s disleksijom: „Disleksija je neučinkovitost kognitivnih procesa koji su u podlozi učinkovite izvedbe u konvencionalnom obrazovnom i radnom okruženju. Utječe na verbalnu i pisanu komunikaciju, kao i organizaciju, planiranje i prilagodbu na promjene“. Poslodavcima je ta definicija važna jer naglasak nije isključivo na čitanju i daje im informacije o načinu obrađivanja informacija kod osoba s disleksijom (McLaughlin, 2008). Definicija ne naglašava jake strane osoba s disleksijom i načine na koje doprinose radnom okruženju, a naglasak je samo na područjima u kojima postoje teškoće.

Unatoč brojnim definicijama od kojih svaka ima svoje prednosti i nedostatke, može se zaključiti da još uvijek nema jedinstvene definicije koja bi u potpunosti opisala fenomen disleksije, osobito ako se u obzir uzme činjenica da se radi o izrazito heterogenoj populaciji. Fletcher i Lyon (2008) navode tri razloga zašto je toliko teško dati definiciju disleksije. Disleksija je nevidljiva teškoća i nema objektivne metode za mjerenje njenih obilježja; višedimenzionalna je te će se obilježja disleksije razlikovati od osobe do osobe (kod nekih će obilježja biti izraženija, a kod nekih manje izražena). Nije postignut dogovor koji su kriteriji uključujući, a koji su isključujući.

1.2. Odrasle osobe s disleksijom

Disleksija svoj korijen ima u fonološkim teškoćama, ali unatoč tome što fonološke teškoće jesu temeljni dio disleksije, one su najočitije u dječjoj dobi, a u odrasloj dobi mijenja se vrsta teškoća (Moody, 2009). Tako će odrastanjem određena obilježja disleksije, poput teškoća u čitanju i pisanju, postati manje uočljiva, a izraženije postaju teškoće u drugim područjima poput primjericke pamćenja i sposobnosti organizacije. Moody (2009) navodi da je kod odraslih osoba s disleksijom teškoće ponekad teško uočiti, ali ipak je obilježavaju teškoće u kratkotrajnom pamćenju, vještinama sekvencioniranja, koordinaciji ruka - oko te koncentraciji, pažnji i fonologiji. Iako su pronašli nadomjesne mehanizme za fonološke teškoće, događa se da su im dulje riječi i dalje zahtjevne za čitanje pa to utječe na brzinu čitanja i razumijevanje. Također je i dalje prisutna sporost u obradi vizualnih i auditivnih informacija (Hughes, 2009). Ono što svakako ostaje netaknuto su inteligencija i kreativnost (Moody, 2009).

Međutim, ne može se reći kakav će točno utjecaj disleksija imati na pojedinu osobu budući da to ovisi o brojnim faktorima kao što su dob postavljanja dijagnoze, težina disleksije, sposobnosti osobe, razina obrazovne i društvene podrške te odabir zanimanja i sama osobnost osobe s disleksijom (Hughes, 2009).

Iako se mogu pojaviti brojne različite teškoće povezane s disleksijom, ni kod jedne osobe neće biti prisutni svi pokazatelji (Bartlett, 2009). Područja u kojima osobe s disleksijom same izražavaju da imaju najviše teškoća su: pamćenje, vremensko upravljanje, čitanje, strukturiranje, organizacija, *spelling* i obrada (Martin i McLoughlin, 2012). Nadalje, Bartlett (2009) navodi kakvi se problemi točno javljaju u različitim područjima. Kod pamćenja, problem može biti zapamćivanje uputa,

smjera, poruka, ili brojeva telefona. Javljaju se i problemi s istovremenim obavljanjem više zadataka (npr. slušanje i bilježenje tijekom sastanka). Zbog utjecaja disleksije na organizacijske vještine, osobe s disleksijom mogu loše organizirati vrijeme na poslu, teško im je odrediti prioritete i ne uspijevaju odraditi obaveze na vrijeme. Također im je iznimno teško raditi pod vremenskim pritiskom. Osim vremenske organizacije, javljaju se i poteškoće sa snalaženjem u prostoru i na kartama. Problemi u čitanju javljaju se u situacijama kada je potrebno pročitati velike količine informacija u kratkom vremenu, a mogući su i problemi s razumijevanjem pročitanoga. U pisanju su prisutni problemi s pismenim izražavanjem, koherentnošću, pravopisom, gramatikom i bilježenjem te je stil pisanja nerijetko neprikladan. Zadaci koji uključuju sekvencioniranje poput izvođenja različitih procedura i praćenja višestrukih uputa također mogu predstavljati problem (Bartlett, 2009). Smith-Spark, Henry, Messer, Edvardsdottir i Zięcik (2016) navode da disleksija utječe na svakodnevni život te se teškoće javljaju zbog problema u izvršnim funkcijama, a istovremeno osobe s disleksijom nemaju nikakvih problema s regulacijom emocija i ponašanja.

Kao što navodi Hughes (2009), svaka osoba s disleksijom osim svojih slabosti ima i određene jake strane. Osobe s disleksijom same za sebe smatraju da su im jake strane što vide širu sliku, kreativne su, predane i ustrajne u poslu, empatične i učinkovite u rješavanju problema. Svojom snagom smatraju još vizualno razmišljanje te umjetnički duh (Martin i McLoughlin, 2012). Osim navedenih, Bartlett (2009) u jake strane ubraja još savjesnost i predanost, holističko rješavanje zadataka, intuitivnost, inovativnost, sposobnost da vide povezanost tamo gdje ih većina ne vidi te dobre međuljudske vještine, a Beetham i Okhai (2017) dodaju i poduzetnički duh.

Odrasle osobe s disleksijom mogu imati probleme koji započinju i prije zapošljavanja. Deacon, Macdonald i Donaghue (2020) utvrdili su da su osobe s disleksijom u školskoj dobi izložene negativnim iskustvima, diskriminaciji i vršnjačkom nasilju. Dobivanje dijagnoze donosi osjećaj olakšanja, ali se javlja zabrinutost zbog mogućeg etiketiranja i stigmatizacije. Nakon što odrastu i dalje osjećaju emocionalne posljedice zbog stereotipa da su glupi, lijeni, nesposobni i slično (Nalavany i Carawan, 2011). Lisle (2014) je u istraživanju o osobama s disleksijom zaključila da su stereotipi stvarni i prisutni te utječu na emocionalno stanje osobe s disleksijom više nego nedostaci koji se pojavljuju u jeziku. Drugi ljudi osobe s disleksijom vide kao manje uspješne, privlačne i emocionalno nestabilne. Zapravo je problematična činjenica što se disleksija najčešće promatra u kontekstu obrazovanja iako ona ostavlja posljedice i na emocije i sudjelovanje osobe

u društvu (McNulty, 2003). Zato je važno naglasiti da se problemi iz djetinjstva protežu na odraslu dob (McNulty, 2003), a s dolaskom odrasle dobi društveni problemi mogu se još više povećati ili čak može doći do razvoja socijalne anksioznosti (Carroll i Iles, 2006). Kroz život se susreću s osjećajem srama, krivnje (Sumner, 2009), tuge, depresijom, anksioznošću i nesigurnošću (McNulty, 2003). Anksiozni su jer nisu sigurni hoće li se moći nositi s opterećenjem na poslu, frustrirani jer ne uspijevaju pokazati svoje sposobnosti, ali je prisutna i ljutnja kada ih drugi zaposlenici smatraju glupima (Moody, 2010). Beetham i Okhai (2017) navode da se zbog nedostatka podrške na radnom mjestu kod osoba s disleksijom javljaju stres i anksioznost te kroz dulje vrijeme može doći do razvoja anksioznog poremećaja i psihičkih bolesti što dovodi pojedinca i organizaciju u nepovoljan položaj.

Najčešći psihološki problem koji se pojavljuje kod osoba s disleksijom je nisko samopouzdanje (Palombo, 2001, prema McNulty, 2003). Nisko samopouzdanje karakteriziraju osjećaj bezvrijednosti i neadekvatnosti koji će se lako pojaviti kada je osoba s disleksijom pod stalnim pritiskom te izložena stereotipima i diskriminaciji (Carawan, Nalavany i Jenkins, 2015). Više samopouzdanja imaju oni kojima su roditelji pružali emocionalnu podršku, kako u dječjoj tako i u odrasloj dobi (McNulty, 2003). Uz odgovarajuću podršku, osobe bolje prihvaćaju disleksiju, ona nije u središtu njihovog života, pozitivni su prema vlastitom postignuću te položaju u društvu (Hellendoorn i Ruijssenaars, 2000).

Kako bi se negativne posljedice disleksije smanjile i pokušale prevenirati, važno je raditi na svjesnosti javnosti o disleksiji i stavovima prema osobama s disleksijom. Potrebno je usmjeriti se na jake strane osoba s disleksijom i na ono pozitivno čime doprinose društvu i poslovnom okruženju (Riddick, 2000). Osim što je potrebno raditi na mijenjanju stavova, potrebno je osobama s disleksijom omogućiti pohađanje tretmana kako bi se na odgovarajući način suočili s emocionalnim problemima, stresom i anksioznošću (Davis, Nida, Zlomke, Nebel-Schwalm, 2008).

1.3. Poslovno okruženje i disleksija

Osim što se moraju naučiti nositi s obilježjima disleksije i emocionalnim problemima zbog negativnih iskustava, odrasle osobe s disleksijom na poteškoće nailaze i tijekom postupka traženja

i zadržavanja posla, a zatim i tijekom samog obavljanja posla na radnom mjestu (Hellendoorn i Ruijsenaars, 2000). Naime, tijekom traženja posla, prvi problem s kojim se suočavaju jest trebaju li potencijalnom poslodavcu otkriti da imaju disleksiju i to im predstavlja emocionalni izazov (Nalavany, Carawan i Sauber, 2013). Budući da je disleksija nevidljiva teškoća, osobe same odlučuju hoće li je otkriti ili ne (Martin i McLoughlin, 2012). Poslodavci i drugi zaposlenici mogu zamijetiti da je osoba drukčija, ali ne i zašto (McLaughlin, 2008). Također je važna činjenica da osobe čije teškoće nisu vidljive, doživljavaju više negativnih iskustava od onih čije su teškoće vidljive u fizičkom izgledu ili korištenju pomagala (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland i Thornton, 2009). Sve to može utjecati na donošenje odluke o otkrivanju disleksije.

Alexander-Passe (2015) navodi da otkrivanje dobiva dodatnu dimenziju složenosti u situacijama kada osoba ima disleksiju, ali je ne smatra teškoćom. Ovo istraživanje pokazalo je da se odrasle osobe s disleksijom susreću se s dilemom. Ako na razgovoru s potencijalnim poslodavcem kažu da imaju disleksiju, postoji mogućnost da se njihov angažman neće dalje razmatrati. S druge strane, ako prikriju tu činjenicu, mogli bi dobiti otkaz jer su zatajili da imaju teškoću koja utječe na radnu sposobnost. Slični rezultati proizašli su i iz istraživanja Deacona i sur. (2020) koje je pokazalo da bi se stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s disleksijom promijenili sa spoznajom da osoba zaista ima disleksiju.

Martin i McLoughlin (2012) su istraživali točne razloge neotkrivanja disleksije. Najčešći razlog bio je da to nije informacija koja je relevantna za posao. Još neki od razloga bili su strah od diskriminacije od strane poslodavca, poslodavčevo mišljenje da su manje učinkoviti od drugih zaposlenika i da neće biti pozvani na intervju ako na obrascu za prijavu navedu disleksiju. Najmanje ih navodi da osjećaju sram zbog svoje teškoće. Neke osobe s disleksijom smatraju da imaju nadomjesne mehanizme koji im omogućavaju normalno funkcioniranje na radnom mjestu. Najviše ih je odmah na obrascu za prijavu navelo da imaju disleksiju, a najmanje ih je priznalo tijekom intervjua. Zanimljivo je da disleksiju nisu otkrili kako bi dobili prilagodbe već zato da bi ih potencijalni poslodavac mogao bolje razumjeti. U istraživanju Macdonalda (2010), osobe s disleksijom navele su da su sakrile činjenicu da imaju disleksiju zbog straha od stigmatizacije. Ipak, tijekom karijere došli su u situaciju da moraju priznati da imaju disleksiju. Još jedan strah koji se javlja jest strah od diskriminacije i viktimizacije od strane poslodavaca i kolega (Beetham i Okhai, 2017). Tanner (2009) navodi da doživljavaju diskriminaciju na radnom mjestu kada

otkriju disleksiju. Vrlo slične razloge neotkrivanja navela je i Sumner (2009) - osobe s disleksijom imaju učinkovite nadomjesne mehanizme, disleksija je privatna stvar koja nema veze s poslom, strah od diskriminacije, nerazumijevanja i etiketiranja. Nadomjesni mehanizmi mogu prikriti prisutnost disleksije, ali s promaknućem osoba može dobiti nove odgovornosti za koje mehanizmi neće biti dovoljni te će se pojaviti teškoće (Sumner, 2009). Takvo prikrivanje disleksije i ulaganje truda da bi se obaveze izvršile unatoč teškoćama, može kod osobe s disleksijom dovesti do sagorijevanja na poslu pa čak i fizičkih posljedica (de Beer, Engels, Heerkens, van der Klink, 2014; Beetham i Okhai, 2017).

Za osobe s disleksijom su, osim donošenja odluke o otkrivanju disleksije, izazov i odnosi s poslodavcem i drugim zaposlenicima (de Beer i sur., 2014). Probleme na radnom mjestu stvara nedostatak razumijevanja i znanja o fenomenu disleksije, ali i svijesti da svaka osoba pridonosi društvu i ima jake strane (Alexander-Passe, 2015). Osobe s disleksijom ne žele razgovarati niti o svojim teškoćama niti o snagama i jakim stranama, a zbog toga se ponovno javlja stres koji utječe na radnu učinkovitost i odnose s kolegama (Sumner, 2009). Osjećaju ranjivost pred zaposlenicima i nadređenima (Hellendoorn i Ruijssenaars, 2000). U prilog njihovoj ranjivosti govore i podatci o stigmatizaciji s kojom se susreću na radnom mjestu poput toga da su nepismeni, da je disleksija izlika za lijenost i neznanje, da ne postoji i nije stvarna teškoća, da je povezana s niskom inteligencijom (Deacon i sur., 2020). Osobe s disleksijom nerijetko se susreću s negativnim stavom drugih zaposlenika koji smatraju da osobe s nevidljivim teškoćama zapravo glume i nepravedno dobivaju povlastice (Colella, 2001; Green, Davis, Marsh i Straight, 2005).

Iako je sasvim jasna činjenica da svijet rada nije podržavajući i spreman na prilagodbe kao obrazovni sustav (Hughes, 2009, de Beer i sur., 2014), ipak je pozitivno što se svjesnost o teškoćama povezanim s disleksijom na radnom mjestu povećava (Moody, 2009). Isto tako razvoj samopouzdanja kod osoba s disleksijom, moguć je, uz odgovarajuće prilagodbe, i na radnom mjestu (Nalavany, Logan i Carawan, 2017). Kada osoba ostvari svoje pravo na prilagodbe, potrebno je naglašavati da se time poboljšavaju obilježja radne okoline za sve zaposlene. Važno je i da osoba s disleksijom razvije vještinu samozastupanja što znači da sama treba znati objasniti kakva je disleksija teškoća i koje su njene posljedice. Pritom mora znati još i svoje jake strane, slabosti i iznijeti informacije koje su važne za poslodavca i druge zaposlenike (McLaughlin, 2008).

Sliku disleksije treba prikazati poslodavcu na pozitivan način, naglašavajući jake strane i ono čime ove osobe mogu doprinijeti radnoj okolini (Hughes, 2009).

1.4. Zakonska regulativa i prilagodbe

Postoje zakoni koji osiguravaju razumne prilagodbe za osobe s disleksijom. Tako je, na primjer, Velika Britanija ona europska država koja ima kvalitetne zakone prema osobama s disleksijom i omogućava im ostvarivanje prava. U Velikoj Britaniji od 1995. godine postoji Disability Discrimination Act (DDA). Prema tom aktu, osoba ima teškoću „ako ima tjelesno ili mentalno oštećenje koje ima znatan i dugoročan utjecaj na sposobnost izvršavanja svakodnevnih aktivnosti“. Disleksija se kao termin ne može naći na popisu, ali je obuhvaćena dijelom koji se odnosi na „teškoće u pamćenju i sposobnosti koncentracije, učenja i razumijevanja“. (DDA, 1995). Prema DDA (1995) poslodavci ne smiju diskriminirati osobu s teškoćama tijekom postupka zapošljavanja, promaknuća niti davanja otkaza, a također su obvezni omogućiti razumne prilagodbe kako zaposlenici s teškoćama ne bi bili u nepovoljnom položaju u odnosu na ostale zaposlenike. Alexander-Passe (2015) navodi da je disleksija teškoća koju osoba treba iskazati poslodavcu unutar šest tjedana kako bi mogla ostvariti svoje pravo na razumne prilagodbe.

U Republici Hrvatskoj postoji „Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom“ (NN, 64/01) koji definira da je osoba s invaliditetom ona koja ima „trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršenja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije“. O ostvarivanju prava na razumne prilagodbe govori „Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom“ (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) prema kojem poslodavac treba osigurati razumne prilagodbe tijekom postupka zapošljavanja i na radnom mjestu. Prilagodbe se mogu odnositi na „organizaciju, psihofizičke i socijalne aspekte radnog mjesta“ ili prilagodbe mogu biti povezane s „učinkovitošću i trajanjem rada“ (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Međutim, niti jedan od navedenih zakona ne sadrži odredbe koje bi uključivale dijagnozu disleksije.

Britanski zakoni disleksiju smatraju teškoćom te poslodavcima postavljaju obvezu da naprave razumne prilagodbe, dok u hrvatskim zakonima to nedostaje. Jedina zakonska obveza koja se odnosi na disleksiju može se pronaći u „Pravilniku o osnovnoškolskom i srednjoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u razvoju“. Međutim, taj pravilnik vezan je uz djecu s

disleksijom, a ne odrasle osobe. U Velikoj Britaniji postoje priručnici koji se bave razumnim prilagodbama za odrasle osobe s disleksijom i kojima poslodavci mogu pristupiti (Moody, 2009), ali u Hrvatskoj još uvijek nedostaje takav izvor informacija.

Zaključno, uz odgovarajuće prilagodbe osobama s disleksijom može se omogućiti da se utjecaj disleksije na njihove poslovne obaveze maksimalno umanja uz pomoć razumnih prilagodbi. Kako bi se premostili problemi s čitanjem i pisanjem, mogu se upotrebljavati programi koji čitaju tekst ili uređaji za prepoznavanje govora uz pomoć kojih se diktirani tekst pojavljuje na zaslonu računala. Za što lakše praćenje bilješki, osobi se može dozvoliti snimanje sastanaka i uputa na digitalni snimač glasa kako bi osoba mogla naknadno sve poslušati i zabilježiti važne informacije. Tu je i Microsoft Office paket koji omogućava provjeru pravopisa te uređaj za skeniranje koji fizičke dokumente može pretvoriti u tekstualne dokumente koji se mogu grafički prilagoditi kako bi ih se lakše čitalo. Postoji i mogućnost korištenja osobnog digitalnog asistenta (eng. personal digital assistants) za lakšu organizaciju (Moody, 2009).

Moderna tehnologija daje priliku za brojne prilagodbe, ali potrebno je provjeriti kako se osoba snalazi s tehnologijom i navedenim uređajima te joj omogućiti vrijeme da svlada njihovo korištenje. U obzir se uzima i koji su zahtjevi posla te se osobu podučava korištenju onih komponenti koje joj olakšavaju obavljanje obaveza (Moody, 2009). Prilagodbe za osobe s disleksijom razlikovat će se od osobe do osobe jednako kao što se razlikuju i njihova obilježja funkcioniranja (Alexander-Passe, 2015).

1.5. Znanja i stavovi poslodavaca prema osobama s teškoćama

Kako bi osobe s disleksijom mogle dobiti prilagodbe koje su im potrebne, važno je da sami poslodavci budu dovoljno upoznati s fenomenom disleksije. Tijekom godina, više je istraživanja provedeno o znanjima i stavovima poslodavaca prema različitim teškoćama.

Nekoliko istraživanja pokazalo je da na donošenje odluke o zapošljavanju osobe s teškoćama utječe vrsta teškoća te su poslodavci povoljnije mišljenje i stavove imali o osobama s fizičkim teškoćama, nego prema onima s kognitivnim i psihijatrijskim teškoćama (Hernandez, Keys, Balcazar, 2000; Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou, Chtouris, 2007; Andersson, Luthra, Hurtig i Tideman, 2015). Razlog tome je što su fizičke teškoće stabilnije i o njima imaju više

znanja. Nadalje, poslodavci smatraju da najviše utjecaja na rad tvrtke imaju mentalne teškoće u koje ubrajaju i disleksiju (Waterhouse, Kimberly, Jonas i Glover, 2010). Vrsta i stupanj teškoća utječu na to koliko se osobe s teškoćama uključuju u radne aktivnosti (Unger, 2002).

Očekivani su rezultati istraživanja Bricouta i Bentley (2000) prema kojem potencijalni zaposlenici bez teškoća imaju veće prilike za zapošljavanje u odnosu na kandidate s fizičkim i psihijatrijskim teškoćama, a pritom nije bilo razlika s obzirom na vrstu teškoća. Rezultati istraživanja u Grčkoj pokazuju da je 90% ispitanika smatralo da osobe s teškoćama imaju malo ili uopće nemaju šanse pronaći posao (Zissi i sur., 2007).

Stevens (2002) je proveo istraživanje da bi se ispitalo koje teškoće predstavljaju najveću prepreku zapošljavanju, a ispitanici su bili iz tri djelatnosti: prijevoz, informacijske tehnologije i financije. Pokazalo se da poslodavce u različitim djelatnostima brinu različite teškoće. Poslodavci su tvrdili da nema prepreka zapošljavanju osoba s teškoćama, premda se na natječaje uopće ne javljaju osobe s teškoćama. U istraživanju Waterhousea i sur. (2010) poslodavce najviše brine mogućnost da osoba s disleksijom neće priznati da ima teškoću i kakve će posljedice to imati na ostale zaposlenike. Taj problem može se umanjiti izgradnjom povjerenja između poslodavca i osoba s disleksijom. Poslodavci navode da se osjećaju prevareno kada se teškoće ne otkriju. Iako smatraju da problem treba biti jasno iznesen, nakon priznanja nerijetko imaju drugačija mišljenja oko zapošljavanja osobe s teškoćama. Slažu se da otkrivanje teškoća treba biti omogućeno tako da osoba bude prihvaćena na radnom mjestu (Waterhouse i sur., 2010) te da je teškoću potrebno otkriti odmah tijekom razgovora za zapošljavanje kako bi se moglo razgovarati o potencijalnim problemima na radnom mjestu (Burke i sur., 2013).

Rezultati istraživanja o znanjima poslodavaca o teškoćama slični su u različitim istraživanjima. U istraživanju Waterhouse i sur. (2010) poslodavci su smatrali da nemaju dovoljno znanja o osobama s teškoćama te da im je potreban pouzdan izvor informacija o njima. Ovo istraživanje razlikuje se od ostalih po tome što je usmjereno na potrebe i perspektivu poslodavaca, dok je većina drugih usmjerena na potrebe osoba s teškoćama. Većina poslodavaca imala je iskustva sa zapošljavanjem osoba s teškoćama, ali i dalje imaju potrebu za informacijama i podrškom. Upravo ih taj nedostatak informacija sprječava da imaju proaktivan stav prema zapošljavanju. Oni žele poboljšati svoje

znanje o teškoćama te osigurati poslovni uspjeh zaposlenika s određenom vrstom teškoće te problem zapravo vide u sebi, odnosno nedostatku znanja i razumijevanja teškoća.

Isto tako, kada se govori o veličini tvrtke, znanja o dostupnim informacijama oskudnija su kod poslodavaca u malim i srednjim tvrtkama, a bolja su kod onih u velikim tvrtkama koje imaju odjel ljudskih potencijala. U malim i srednjim tvrtkama prevladava dojam da ne žele zaposliti osobe s teškoćama, a zapravo nisu upoznati s izvorima informacija i mogućnostima pružanja podrške (Waterhouse i sur., 2010). Također je veća šansa da će se osobu s teškoćama zaposliti u velikim kompanijama (Domzal, Houtenville i Sharma, 2008, prema Burke i sur., 2013). Zanimljiv je podatak da poslodavci nisu znali što se sve smatra teškoćom čak ni onda kada su im bile omogućene informacije temeljene na zakonu (Americans with Disabilities Act) (Popovich i sur., 2003).

Najvažniji podatak jest da znanje poslodavaca o osobama s teškoćama utječe na stavove (Copeland, 2007). Osim znanja, na stavove još utječe mišljenje da su osobe s teškoćama neučinkoviti zaposlenici te da ih drugi zaposlenici ne prihvaćaju zbog čega je nužno savjetovanje i edukacija svih zaposlenika i poslodavaca (Breen, Havaei i Pitassi, 2018).

Većina istraživanja pokazala je da su stavovi poslodavaca pozitivni (Hernandez i sur., 2000; Copeland, 2007; Waterhouse i sur., 2010), ali je praksa zapošljavanja diskriminirajuća (Burke i sur., 2013). Pozitivnije stavove imaju oni koji imaju prethodnog iskustva s osobama s teškoćama te su spremniji na njihovo zapošljavanje iako se ne može znati jesu li stavovi pozitivni zbog tog iskustva ili su i prije njega imali iste stavove (Hernandez i sur., 2000; Unger, 2002). Andersson i sur. (2015) navode da poslodavci zbog prethodnog iskustva bolje razumiju situaciju i imaju realna očekivanja. Slično mišljenje imaju i sami poslodavci koji navode da je na njihovo razumijevanje utjecalo osobno iskustvo (Waterhouse i sur., 2010). Unatoč tim pozitivnim stavovima, i dalje je prisutan nesrazmjer između spremnosti na zapošljavanje i stvarnog zapošljavanja, ali čini se da se taj nesrazmjer polako smanjuje (Hernandez i sur., 2000; Stevens, 2002; Unger, 2002; Burke i sur., 2013). Stopa zapošljavanja osoba s teškoćama niža je u odnosu na ostatak populacije (Burke i sur., 2013, Breen i sur., 2018). Objašnjenje niske stope zapošljavanja daje istraživanje Kayea, Jansa i Jonesa (2011) prema kojem poslodavci za osobe s teškoćama misle da nisu jednako učinkovite kao osobe bez teškoća. Problemi koji muče poslodavce zbog kojih donose odluku da ne zaposle

osobu s teškoćama su: dodatan trošak, potreba za supervizijom zaposlenika s teškoćama, mogući gubitak produktivnosti i profita te nemogućnost izlaska iz neprofitabilne i nepovoljne situacije (Peck i Kirkbride, 2001). Međutim, većina poslodavaca koja ima iskustva sa zapošljavanjem osoba s teškoćama ipak izražava zadovoljstvo s utjecajem koji oni imaju na ostale osobe u tvrtki te cijene njihove radne navike, malo izostanaka s posla te visoku kvalitetu izvedbe (McLoughlin, 2002).

Postoji razlika između globalnih i specifičnih stavova. Globalni su oni koji se odnose na neku opću temu te nisu uključene radnje i namjere dok specifični stavovi uključuju i namjeru, npr. spremnost na zapošljavanje osobe s disleksijom. Tako su globalni stavovi prema osobama s teškoćama bili pozitivni, dok su specifični stavovi bili ipak manje pozitivni. To se može povezati s činjenicom da je moralno imati pozitivne globalne stavove, ali kada se poslodavcima postavi konkretna hipotetska situacija, moguće je da neće biti toliko pozitivni i otvoreni prema zapošljavanju osobe s teškoćama. Isto tako, stavovi su ipak bili negativniji kada su se istraživale specifične teškoće poput intelektualnih teškoća i teškoća učenja (Hernandez i sur., 2000).

Istraživanja su pokazala da postoje značajne razlike u stavovima poslodavaca s obzirom na spol i razinu obrazovanja. Što se tiče spola, žene imaju pozitivnije stavove od muškaraca prema teškoćama, zapošljavanju osoba s teškoćama i prilagodbama na radnom mjestu (Popovich i sur., 2003; McLaughlin, Bell, Stringer, 2004). Moguće je da je to zbog činjenice da su žene na poslu također u manjini te su stoga empatičnije prema osobama s teškoćama od muškaraca (McLaughlin i sur., 2004). S druge strane, istraživanje Bricouta i Bentleyja (2000) pokazalo je da nema razlika s obzirom na spol.

Poslodavci koji imaju višu razinu obrazovanja imaju povoljnije stavove iako se čini da se taj trend smanjuje (Hernandez i sur., 2000). Također se proučavalo razlikuju li se stavovi poslodavaca ovisno o industriji u kojoj su zaposleni pa tako Unger (2002) iznosi rezultate nekoliko istraživanja (Gade i Toutges, 1983; Kregel i Tomiyasu, 1994; Erhart, 1994) koja su pokazala da nema povezanosti između vrste industrije i stavova poslodavaca prema osobama s teškoćama.

Prisutan je nedostatak povoljnih stavova prema disleksiji i na nju se rijetko gleda kao izvor snage i kreativnosti koji doprinosi tvrtki (de Beer i sur., 2014). Nešto starije istraživanje, provedeno u SAD-u, pokazalo je da su stavovi prema zapošljavanju osoba s teškoćama učenja negativni, a kod

ispitivanja njihovog znanja većina je označila nemogućnost čitanja i emocionalne probleme što pokazuje da nisu upoznati i s drugim obilježjima. Čak 8% izjasnilo se da ne znaju što su teškoće učenja. Polovica ispitanika ne bi zaposlila osobu s teškoćama učenja zbog predrasuda i nedostatka iskustva, ali 72% ipak bi bilo spremno napraviti prilagodbe. Oni koji su bili protiv prilagodbi, njih 18%, smatrali su da to nije pravedno prema drugim zaposlenicima te ih je brinuo trošak prilagodbi (Minskoff, Sautter, Hoffman, Hawks, 1987).

Istraživanje Zissija i sur. (2007) o stavovima poslodavaca u Grčkoj prema zapošljavanju osoba s različitim teškoćama pokazalo je da 34% poslodavaca ima negativne i konzervativne stavove prema teškoćama učenja te bi samo 30% zaposlilo osobe s teškoćama učenja.

Zaključno, svjesnost o teškoćama povezanim s disleksijom na radnom mjestu se povećava (Moody, 2009). Važno je podići svijest poslodavaca o osobama s različitim teškoćama te ih informirati o mogućnostima i prednostima njihova zapošljavanja te iskoristiti činjenicu da oni ipak imaju socijalnu odgovornost i vjeruju u pozitivan doprinos ovih zaposlenika. Također, potrebno je omogućiti im pristup točnim informacijama i podršci jer oni sami smatraju da informacije nisu lako dostupne (Waterhouse i sur., 2010).

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj je ovog istraživanja istražiti znanja i stavove poslodavaca o disleksiji u Republici Hrvatskoj pomoću upitnika koji je oblikovan za potrebe istraživanja. Kroz prikupljene informacije nastojat će se utvrditi utječu li faktori kao što su spol, razina obrazovanja i djelatnost u kojoj su zaposleni na znanje i stavove poslodavaca o disleksiji. Ovakva vrsta istraživanja još nije provedena u Republici Hrvatskoj.

3. SVRHA ISTRAŽIVANJA

Svrha istraživanja je ukazati na potrebu podizanja svijesti poslodavaca o odraslim osobama s disleksijom koje ulaze u svijet rada i teškoćama s kojima se susreću na radnom mjestu. Uzme li se u obzir nedorečenost zakona vezana uz specifične poremećaje učenja i onoga što se podrazumijeva pod razumnim prilagodbama, uočava se da postoji potreba za oblikovanjem pouzdanog i lako dostupnog izvora informacija koji će poslodavcima omogućiti da se informiraju o obilježjima disleksije u odrasloj dobi, jakim stranama i mogućim teškoćama na radnom mjestu. Kada bi se oblikovao takav izvor informacija, dodatno bi se mogle oblikovati upute i smjernice za poslodavce o mogućim prilagodbama na radnom mjestu, ovisno o obilježjima koja iskazuju pojedine osobe s disleksijom. Takve upute i smjernice mogle bi pridonijeti kvalitetnijem obavljanju poslova i smanjivanju prepreka u zadržavanju posla i napredovanju za osobe s disleksijom.

4. PRETPOSTAVKE ISTRAŽIVANJA

U skladu s postavljenim ciljem istraživanja, postavljene su sljedeće pretpostavke istraživanja:

H1: Poslodavci će pokazati nedostatnu razinu znanja o disleksiji, odnosno većina ispitanika točno će riješiti manje od 50% upitnika za procjenu znanja i stavova o disleksiji.

H2: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na spol poslodavaca pri čemu će žene imati pozitivnije stavove.

H3: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja pri čemu će poslodavci s višom razinom obrazovanja imati pozitivnije stavove.

H4: Neće biti statistički značajne razlike u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na djelatnost poslodavaca.

5. METODE ISTRAŽIVANJA

5.1. Uzorak ispitanika

Uzorak ispitanika u ovom je istraživanju neprobabilistički, odnosno uzorak dobrovoljaca, te su ispitanici poslodavci koji su odlučili ispuniti upitnik o znanjima i stavovima o disleksiji. Prilikom distribuiranja upitnika putem Google platforme pokušalo se doći do što većeg broja poslodavaca različite dobi, razine obrazovanja i djelatnosti s ciljem dobivanja različitih razina znanja i stavova. Upitnik je ukupno ispunilo 205 poslodavaca, a 4-ero poslodavaca je na eliminacijskom pitanju upisalo da nisu čuli za disleksiju te je za njih nakon tog pitanja ispunjavanje bilo završeno, a njihovi podatci nisu dalje obrađivani.

Od ukupno 205 poslodavaca koji su ispunili upitnik, više je ispitanika ženskog spola, odnosno 54,6% (N=112), dok je ispitanika muškog spola nešto manje, odnosno 45,4% (N=93). Raspon dobi ispitanika kreće se od 22 do 65 godina pri čemu je prosječna dob ispitanika 40 godina. Najviše je ispitanika s visokom stručnom spremom (42,4%), nakon čega slijede ispitanici sa srednjom stručnom spremom (31,2%). Nešto manje ispitanika ima višu stručnu spremu (25,9%), a samo jedan ispitanik navodi da ima nižu stručnu spremu (0,5%). Rezultati za četiri vrste djelatnosti pokazuju da je najviše ispitanika zaposleno u kvartarnim djelatnostima (38%), zatim tercijarnim (31,2%) i sekundarnim (24,9%) djelatnostima te je najmanje poslodavaca zaposleno u primarnim djelatnostima (5,9%).

Tablica 1: Prikaz ispitanika s obzirom na varijable *spol*, *razina obrazovanja* i *djelatnost*

		N	%
Spol ispitanika	Muško	93	45,4
	Žensko	112	54,6
Razina obrazovanja	Niža stručna sprema	1	0,5
	Srednja stručna sprema	64	31,2
	Viša stručna sprema	53	25,9
	Visoka stručna sprema	87	42,4
Djelatnosti	Primarne	12	5,9
	Sekundarne	51	24,9
	Tercijarne	64	31,2
	Kvartarne	78	38
	Ukupno	205	100

5.2. Mjerni instrument

Kao mjerni instrument korišten je upitnik „Svjesnost poslodavaca o disleksiji“ (PRILOG 1) koji je oblikovan za potrebe ovog istraživanja kao online upitnik putem Google platforme. Upitnik ukupno ima 17 pitanja koja se mogu podijeliti na tri dijela. Prvi dio uključuje pitanja o demografskim podacima, kao što su spol, dob, razina obrazovanja i djelatnost te pitanje eliminacijskog tipa za osobe koje nisu čule za termin disleksija. Uključeno je i pitanje izvora informacija o disleksiji kao višestruki izbor te samoprocjena informiranosti po principu Likertove skale s ciljem dobivanja deskriptivnih podataka. Drugi dio pitanja, zatvorenog tipa, odnosi se na znanja o disleksiji i sastoji se od 19 tvrdnji povezanih s obilježjima disleksije na koje su ispitanici odgovarali s DA ili NE, ovisno o tome smatraju li da je tvrdnja točna ili netočna. Svako pitanje bode se s 0 ili 1 bodom te ispitanici mogu ukupno ostvariti 19 bodova. Treći dio pitanja odnosi se na ispitivanje stavova poslodavaca o disleksiji te sadrži 9 tvrdnji, a za svaku tvrdnju potrebno je označiti razinu slaganja po principu Likertove skale brojevima od 1 do 5. U svakoj tvrdnji, 1 označava „uopće se ne slažem“, a 5 označava „potpuno se slažem“.

Tablica 2: Prikaz tvrdnji koje se odnose na znanja o disleksiji s odgovorima i načinom vrednovanja

TVRDNJA	ODGOVORI	VREDNOVANJE
Problemi u vremenskom i prostornom snalaženju	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Problemi u jezičnoj obradi	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Ispodprosječna inteligencija	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Dobre socijalne vještine	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Obilježja su vidljiva isključivo u školskoj dobi	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Često imaju dobre poduzetničke sposobnosti	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Kreativnost izraženija nego u općoj populaciji	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Ne razumiju pročitano	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Disleksija prolazi s vremenom i može nestati u odrasloj dobi	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Nedovoljna pažnja	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Teškoće u čitanju i pisanju	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Niže samopoštovanje	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Češća kod žena	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Teže uče strane jezike	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se liječniku	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Izlječiva	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Imaju slabiji akademski uspjeh	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova
Ne mogu se koristiti mentalnim mapama za učenje	Netočna tvrdnja	DA = 0 bodova NE = 1 bod
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se logopedu	Točna tvrdnja	DA = 1 bod NE = 0 bodova

Tablica 3: Prikaz tvrdnji koje se odnose na stavove o disleksiji s Likertovom skalom

Stavovi o disleksiji	Razina slaganja				
	1	2	3	4	5
Ako mi na razgovoru za posao osoba otkrije da ima disleksiju, smatram da ju je opravdano odbiti samo na temelju postojanja teškoće.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Smatram da osoba s disleksijom ne može biti jednako učinkovita kao zaposlenik koji nema disleksiju.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Zaposlio/la bih osobu s disleksijom jer smatram da to može imati pozitivan utjecaj na rad u mojoj tvrtki.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Smatram da su osobe s disleksijom manje pouzdani zaposlenici (kasne na posao, često izostaju, ne izvršavaju obaveze na vrijeme) u odnosu na ostale zaposlenike.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Smatram da je stvaranje prilagodbi na radnom mjestu za osobu s disleksijom skupo i predstavlja veliki trošak.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Druge osobe trebaju osobi s disleksijom pomoći više nego što je uobičajeno u poslovnom okruženju.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih dulje vrijeme da pročita pisani materijal i dovrši neki zadatak premda znam da to može utjecati na ukupni rezultat rada.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih prilagodbe na poslu kao npr. dozvolio/la snimanje sastanaka, davao/la usmene uz pismene upute.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Smatram da bi drugi zaposlenici mogli negativno reagirati ako zaposleniku s disleksijom omogućim prilagodbe na radnom mjestu.	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem

Svako pitanje u upitniku predstavlja jednu varijablu te su varijable koje se odnose na demografske podatke, informiranost, znanja i stavove, kategorijske, odnosno nominalne i ordinalne. Varijabla *dob* je kontinuirana, odnosno omjerna. Varijable koje se odnose na znanja o disleksiji, spojene su u intervalnu skupnu varijablu „*Znanje o disleksiji*“, a varijable koje se odnose na stavove o disleksiji, spojene su u intervalnu skupnu varijablu „*Stavovi o disleksiji*“.

Tablica 4: Prikaz pojedinačnih i skupnih varijabli

NAZIV VARIJABLE	VRSTA VARIJABLE
Spol	Nezavisna varijabla
Dob	Nezavisna varijabla
Razina obrazovanja	Nezavisna varijabla
Djelatnost	Nezavisna varijabla
Termin disleksija	Zavisna varijabla
Izvor informacija	Zavisna varijabla
Informiranost	Zavisna varijabla
Problemi u vremenskom i prostornom snalaženju	Skupna zavisna varijabla „ <i>Znanje o disleksiji</i> “
Problemi u jezičnoj obradi	
Ispodprosječna inteligencija	
Dobre socijalne vještine	
Obilježja su vidljiva isključivo u školskoj dobi	
Često imaju dobre poduzetničke sposobnosti	
Kreativnost izraženija nego u općoj populaciji	
Ne razumiju pročitano	
Disleksija prolazi s vremenom i može nestati u odrasloj dobi	
Nedovoljna pažnja	
Teškoće u čitanju i pisanju	
Niže samopoštovanje	
Češća kod žena	
Teže uče strane jezike	
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratile bih se liječniku	
Izlječiva	
Imaju slabiji akademski uspjeh	
Ne mogu se koristiti mentalnim mapama za učenje	
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratile bih se logopedu	
Razgovor za posao	
Učinkovitost	
Utjecaj	
Pouzdanost	
Trošak prilagodbi	
Pružanje pomoći	
Produljeno vrijeme	
Prilagodbe na poslu	
Negativne reakcije	

5.3. Način provedbe istraživanja

Istraživanje je provedeno anonimno online putem preko društvene mreže Facebook, slanjem upitnika na službene mail adrese različitih tvrtki te metodom snježne grude pri čemu su poznanici svojim poslodavcima prosljeđivali upitnik tijekom travnja i svibnja 2021. godine. Prije početka ispunjavanja, svi ispitanici obaviješteni su o tome tko je istraživač i ustanova, i koji je cilj istraživanja. Svima je upućen informirani pristanak o anonimnosti i dobrovoljnosti ispitivanja te mogućnosti odustajanja u bilo kojem trenutku. Ispunjavanje upitnika trajalo je približno 5 minuta. Nakon prvog dijeljenja, upitnik je ispunio 131 poslodavac te su prevladavale žene zbog čega se u svibnju upitnik ponovno dijelio i slao poslodavcima s naglaskom na muške ispitanike zbog pokušaja izjednačavanja omjera muškaraca i žena u uzorku istraživanja. Veći broj ženskih ispitanika koji su ispunili upitnik u skladu je s nalazima istraživanja Smitha (2008) koje je pokazalo da je statistički značajno veći broj žena ispunio i vratio upitnik u odnosu na muškarce iako je upitnik bio poslan većem broju muškaraca nego žena. Činjenicu da žene češće ispunjavaju upitnike i sudjeluju u istraživanjima pokazalo je još nekoliko istraživanja (Curtin, Presser i Singer, 2000; Singer, Hoewyk, Maher, 2000; Porter i Whitecomb, 2005). Moguće je da ovakvi podatci proizlaze iz toga da su žene senzibiliziranije i sklonije empatiji pa se radije uključuju u ispunjavanje različitih upitnika i anketa. Nakon što je tijekom nekoliko dana uspješno prikupljen podjednak broj muških i ženskih ispitanika, upitnik je zatvoren te su prikupljeni podatci pohranjeni u Excel tablici, a zatim prebačeni u program SPSS kako bi se moglo započeti s obradom podataka.

5.4. Način obrade podataka

Podatci dobiveni istraživanjem obrađeni su u IBM SPSS Statistics programu. Provedena je deskriptivna statistika te analiza frekvencija. Za testiranje razlika u stavovima o disleksiji među ispitanicima s obzirom na varijable *spol*, *razina obrazovanja* i *djelatnosti* upotrijebljeni su parametrijski i neparametrijski testovi. Za testiranje razlika u stavovima s obzirom na spol korišten je t - test, a za razlike s obzirom na razinu obrazovanja, korištena je jednosmjerna analiza varijance. Razlike u stavovima s obzirom na djelatnosti utvrđene su Kruskal - Wallisovim testom.

6. REZULTATI I RASPRAVA

Od 205 ispitanih poslodavaca, samo je 4 poslodavaca (2%) odgovorilo da nikada nisu čuli za termin disleksija što je pozitivno jer upućuje na to da se o ovom poremećaju sve više govori te ljudi usvajaju termin i znanja o obilježjima disleksije. U usporedbi s istraživanjem Minskoffa i sur. (1987) gdje je čak 8% ispitanih poslodavaca izrazilo da ne znaju što su teškoće učenja, ovakvi podatci ukazuju na relativno visoku osviještenost poslodavaca i onih koji rade na odjelima ljudskih potencijala o disleksiji. Za ispitanike koji su odgovorili „NE“, ispunjavanje upitnika je završeno, dok je ostalih 98% nastavilo ispunjavati iduća pitanja o izvoru informacija, samoprocjeni informiranosti te znanjima i stavovima o disleksiji.

Grafički prikaz 1: Prikaz učestalosti odgovora poslodavaca na pitanju „Jeste li čuli za termin disleksija?“



Tablica 5 i 6: Podatci o izvoru informacija o disleksiji te samoprocjeni informiranosti

Izvor informacija	Mediji (novine, televizija, radio)	Internet	Knjige i časopisi	Osobno iskustvo
N	104	95	90	83
%	51,7	47,3	44,8	41,3

Samoprocjena informiranosti	Uopće nisam informiran	Nisam informiran	Ne mogu odlučiti	Informiran sam	U potpunosti sam informiran
N	6	35	52	84	24
%	3,0	17,4	25,9	41,8	11,9

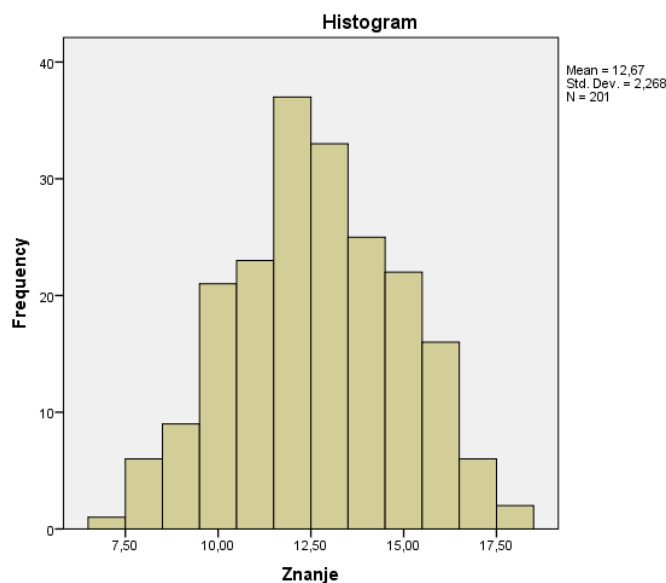
Što se tiče izvora informacija o disleksiji, najveći postotak ispitanika (51,7%) izražava da su za disleksiju čuli iz medija što upućuje na to da se svijest javnosti povećava te se sve više govori o ovom poremećaju. Tome možda doprinosi činjenica da se često govori o problemima koja djeca s disleksijom imaju u školi, a još se i svake godine obilježava Međunarodni tjedan disleksije kada se na većini javnih televizija govori o obilježjima disleksije. Nešto manje od polovice ispitanika navodi kao izvor informacija Internet te knjige i časopise. Zanimljiv je podatak da se čak 41,3% ispitanika susrelo s disleksijom kroz osobno iskustvo što upućuje na sve točnije i bolje prepoznavanje poremećaja. Budući da se radilo o pitanju u kojem su poslodavci mogli i sami navesti neke izvore informacija o disleksiji, poslodavci su najčešće navodili da su za disleksiju čuli tijekom obrazovanja (11,4%).

Rezultati samoprocjene informiranosti ukazuju na to da većina ispitanih poslodavaca smatra da je dovoljno informirana o disleksiji (52,7%) što nije u skladu s rezultatima istraživanja Waterhousea i sur. (2010) u kojem većina poslodavaca smatra da im nedostaju znanja i informacije. Ovakvi podatci govore da poslodavci možda nisu dovoljno kritični prema vlastitom znanju. Približno četvrtina ispitanika nije sigurna koliko su dobro informirani (25,4%), a njih 20% smatra da su nedovoljno informirani o disleksiji.

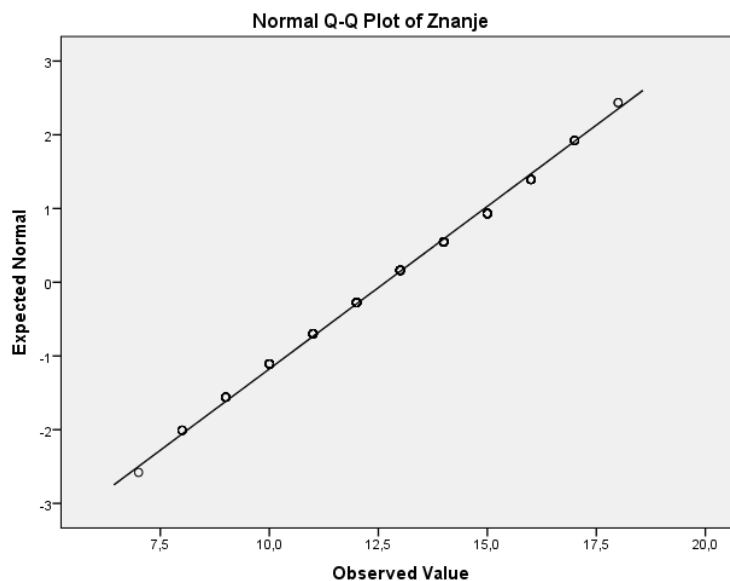
6.1. Znanje poslodavaca o disleksiji

Za potrebe analize podataka na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ provedeno je testiranje normalnosti distribucije ove varijable. Iz grafičkih prikaza 2 i 3 vidljivo je da se radi o normalnoj distribuciji rezultata.

Grafički prikaz 2: Raspodjela bodova ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ prikazana histogramom



Grafički prikaz 3: Usporedba distribucije bodova ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



U tablicama 7 i 8 prikazani su rezultati poslodavaca na zasebnim varijablama o znanju o disleksiji te ukupni rezultati na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“.

Tablica 7: Podatci o učestalosti točnih i netočnih odgovora na zasebnim varijablama „Znanje o disleksiji“

Varijabla	DA N	DA %	NE N	NE %	Postotak točnih odgovora
Problemi u vremenskom i prostornom snalaženju	50	24,9	151	75,1	24,9
Problemi u jezičnoj obradi	188	93,5	13	6,5	93,5
Ispodprosječna inteligencija	25	12,4	176	87,6	87,6
Dobre socijalne vještine	106	52,7	95	47,3	52,7
Obilježja su vidljiva isključivo u školskoj dobi	44	21,9	157	78,1	78,1
Često imaju dobre poduzetničke sposobnosti	107	53,2	94	46,8	53,2
Kreativnost izraženija nego u općoj populaciji	117	58,2	84	41,8	58,2
Ne razumiju pročitano	128	63,7	73	36,3	63,7
Disleksija prolazi s vremenom i može nestati u odrasloj dobi	58	28,9	143	71,1	71,1
Nedovoljna pažnja	84	41,8	117	58,2	58,2
Teškoće u čitanju i pisanju	195	97,0	6	3,0	97,0
Niže samopoštovanje	134	66,7	67	33,3	66,7
Češća kod žena	17	8,5	184	91,5	91,5
Teže uče strane jezike	141	70,1	60	29,9	70,1
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se liječniku	113	56,2	88	43,8	43,8
Izlječiva	94	46,8	107	53,2	53,2
Imaju slabiji akademski uspjeh	82	40,8	119	59,2	40,8

Ne mogu se koristiti mentalnim mapama za učenje	53	26,4	148	73,6	73,6
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se logopedu	178	88,6	23	11,4	88,6

Tablica 8: Deskriptivni podatci o učestalosti točnih odgovora na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“

Znanje o disleksiji	N	Min	Max	M	%	SD
	201	7	18	12,667	66,7	2,268

Iz navedenih podataka, vidljivo je da su poslodavci najviše prepoznavali teškoće u čitanju i pisanju kao obilježje disleksije pri čemu 97% ispitanih poslodavaca odgovara točno. Ovakav rezultat nije iznenađujući s obzirom da se o disleksiji najčešće govori u kontekstu čitanja i pisanja. Slične rezultate dobili su Minskoff i sur. (1987) gdje poslodavci također najviše prepoznaju upravo teškoće čitanja kao obilježje disleksije. Kao najmanje prepoznato obilježje disleksije ističu se problemi u vremenskom i prostornom snalaženju koje prepoznaje tek 24,9% poslodavaca. Nijedna definicija, osim McLaughlinove (2008), ne govori o problemima s organizacijom. Ovakav podatak važan je jer ukazuje na potrebu informiranja poslodavaca o teškoćama u organizaciji jer su i vremenska i prostorna organizacija iznimno važne za obavljanje značajnog broja poslova na različitim radnim mjestima. Vremenska organizacija utječe na točno dolaženje na posao i izvršavanje zadataka u ograničenom vremenskom roku. Orijentacija u samom prostoru u kojem se obavlja posao važna je za niz aktivnosti na različitim radnim mjestima. Još neka obilježja na kojima poslodavci postižu visoki postotak točnih odgovora odnose se na svjesnost o problemima u jezičnoj obradi (93,5%) što se može pripisati tome da ih teškoće u čitanju asociraju na jezik te prepoznavanje da se disleksija češće javlja kod muškaraca (91,5%).

Podatak koji upućuje na nedovoljnu informiranost jest da bi se 43,8% poslodavaca obratilo liječniku zbog informacija o disleksiji, a čak 53,2% smatra da je disleksija izlječiva. Iz toga je vidljivo da poslodavci ne uviđaju razliku između stanja i bolesti te se na određeni način priklanjaju medicinskom modelu. Unatoč tome, pozitivno je što ipak većina poslodavaca prepoznaje da se radi o cjeloživotnom stanju (71,1%) koje ne obilježava isključivo školsku dob (78,1%). Također,

veći dio poslodavaca obratio bi se logopedu (88,6%) zbog disleksije, a što upućuje da se povećava i svijest o područjima rada logopeda i pridonosi dobroj afirmaciji struke u domeni specifičnih teškoća učenja kojima pripada disleksija.

Podatci koji su možda poražavajući, ali govore u prilog istraživanjima jest da tek oko polovice poslodavaca prepoznaje jake strane i prednosti osoba s disleksijom iako istraživanja naglašavaju upravo važnost usmjeravanja na jake strane (Riddick, 2000; Hughes, 2009). Tako tek nešto više od pola ispitanika prepoznaje dobre socijalne vještine (52,7%) i poduzetničke sposobnosti (53,2%), a najviše ih je prepoznalo izraženu kreativnost (58,2%). Ti rezultati mogu se povezati i sa zaključkom istraživanja de Beera i sur. (2014) prema kojem se na disleksiju rijetko gleda kao izvor snage i kreativnosti, a puno češće se promatra u kontekstu teškoća i problema.

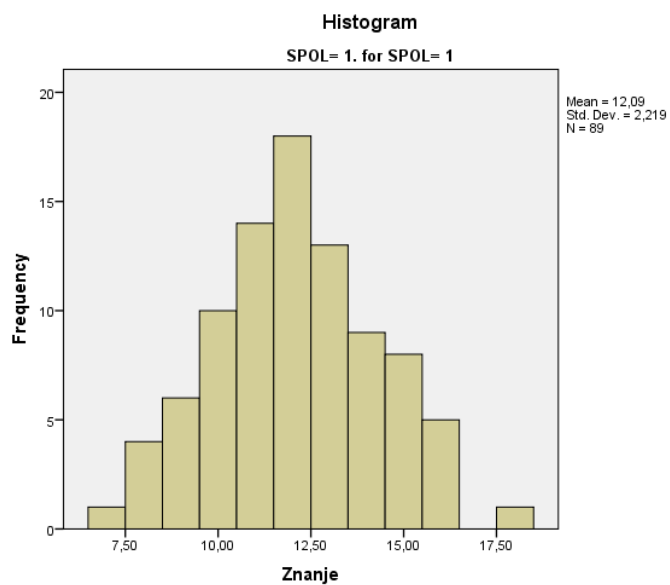
Također, pregledom rezultata svakog pojedinačnog ispitanika, uočava se da 16 poslodavaca, odnosno 7,96%, na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ postiže rezultat manji od 50%.

Tablica 9: Deskriptivni podaci o učestalosti točnih odgovora muškaraca i žena na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“

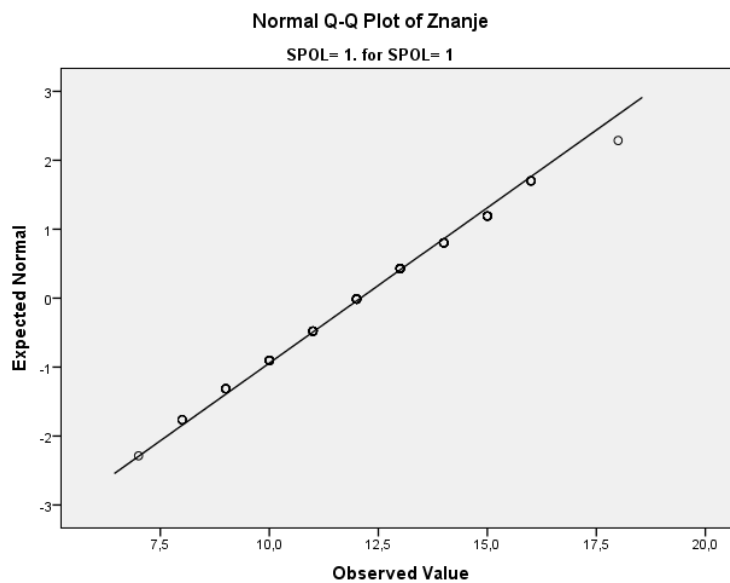
Znanje o disleksiji	Spol	N	Min	Max	M	%	SD
	Muško	89	7	18	12,09	63,63	2,219
	Žensko	112	8	18	13,125	69,08	2,210

Kako bi se utvrdilo je li razlika između muškaraca i žena na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ statistički značajna, najprije se provjerila distribucija rezultata s obzirom na spol. Iz idućih nekoliko grafičkih prikaza vidljivo je da rezultati muških i ženskih ispitanika ne odstupaju značajno od normalne distribucije.

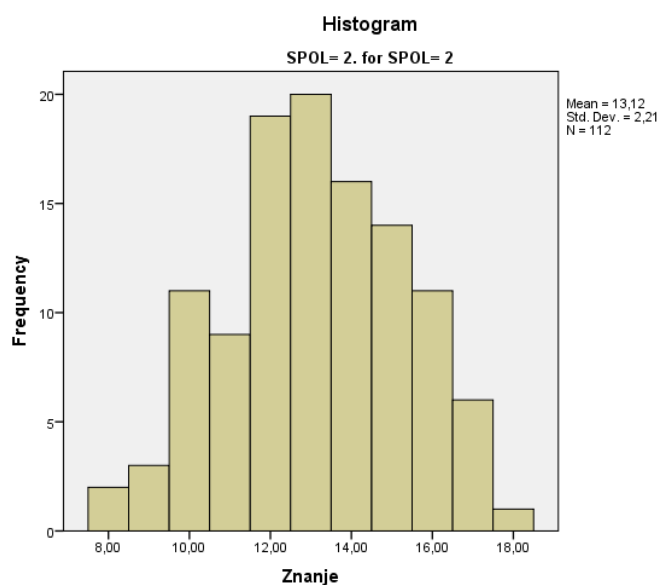
Grafički prikaz 4: Raspodjela bodova muških ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ prikazana histogramom



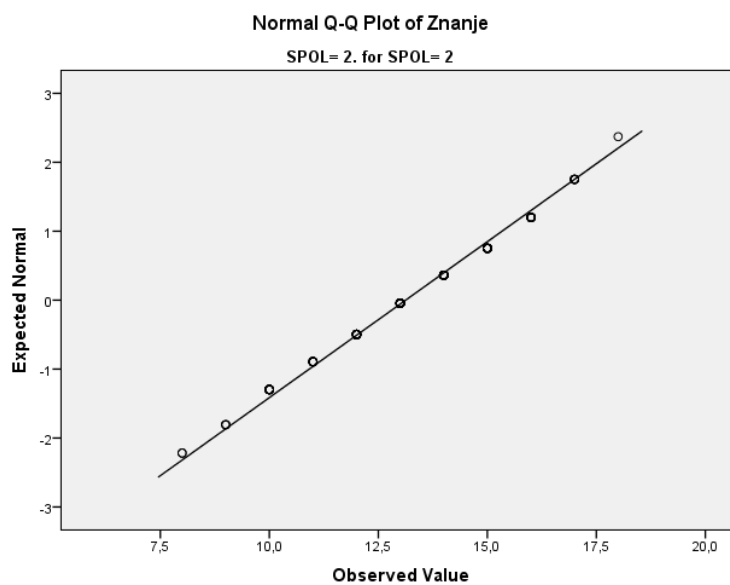
Grafički prikaz 5: Usporedba distribucije bodova muških ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Grafički prikaz 6: Raspodjela bodova ženskih ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ prikazana histogramom



Grafički prikaz 7: Usporedba distribucije bodova ženskih ispitanika na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Budući da se radi o velikom uzorku te je Levenov test jednakosti pokazao da su varijance podjednake ($p > 0,05$), za testiranje razlika u znanju o disleksiji s obzirom na spol, primijenjen je t - test za nezavisne uzorke. Rezultati testiranja prikazani su u tablici 10.

Tablica 10: Razlike među ispitanicima na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ s obzirom na spol dobivene t - testom za nezavisne uzorke

Znanje o disleksiji	Spol	N	M	SD	Standardna pogreška
	Muško	89	12,09	2,219	,235
	Žensko	112	13,125	2,210	,209

Znanje o disleksiji	Levenov test jednakosti varijanci		t - test		
	F	p	t	df	p
	,042	,839	-3,292	199	,001

Usporedbom deskriptivnih podataka o učestalosti točnih odgovora muškaraca i žena poslodavaca na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ uočava se da žene postižu nešto bolje rezultate u odnosu na muškarce, a primjenom t - testa za nezavisne uzorke potvrđeno je da je ta razlika statistički značajna ($t(199) = -3,292$; $p < 0,01$), odnosno žene poslodavci imaju više znanja i informacija o disleksiji.

Zaključno, može se reći da poslodavci imaju određena osnovna znanja o obilježjima disleksije pri čemu žene imaju više informacija i znaju više činjenica. Poslodavci većinom (52,7%) navode da su dovoljno informirani o disleksiji. Međutim, potrebno je i dalje raditi na njihovom informiranju s obzirom da se ipak radi samo o zadovoljavajućim rezultatima ($M = 66,7\%$) na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“. Posebno je potrebno raditi na naglašavanju jakih strana zaposlenika s disleksijom budući da se čini da njih najmanje uspijevaju prepoznati. Naglašavanje jakih strana važno je zbog današnjeg udaljavanja od medicinskog modela prema modelu koji je usmjeren na osobu, njene sposobnosti i podršku kako bi se maksimalno iskoristio potencijal osobe s teškoćom (Unger, 2002).

6.2. Stavovi poslodavaca o disleksiji

Zadnji dio upitnika odnosio se na ispitivanje stavova poslodavaca o disleksiji. Poslodavci su za svaku od 9 ponuđenih tvrdnji trebali odrediti razinu slaganja po principu Likertove skale pri čemu 1 označava „uopće se ne slažem“, 2 „ne slažem se“, 3 „ne mogu odlučiti“, 4 znači „slažem se“, a 5 označava „potpuno se slažem“.

Budući da je primjenom Cronbachovog Alpha koeficijenta utvrđeno da tvrdnja „*Druge osobe trebaju osobi s disleksijom pomoći više nego što je uobičajeno u poslovnom okruženju.*“ negativno korelira s ostalim tvrdnjama, uklonjena je iz daljnje analize. Nakon njenog uklanjanja vrijednost Cronbachovog Alpha koeficijenta iznosila je 0,66. Ovakav nalaz može se objasniti time da su ispitanici navedenu tvrdnju različito protumačili što je dovelo do smanjivanja pouzdanosti skale stavova.

Tablica 11 za svaku tvrdnju prikazuje odgovore ispitanika s frekvencijom pojedinog odgovora. Budući da je dio tvrdnji izražen u negaciji, npr. „Smatram da osoba s disleksijom ne može biti jednako učinkovita kao zaposlenik koji nema disleksiju“, neslaganje s tvrdnjom zapravo označava pozitivan stav.

Tablica 11: Deskriptivni prikaz odgovora ispitanika na pojedinačnim varijablama koje se odnose na stavove poslodavaca o disleksiji

Stavovi o disleksiji	Razina slaganja				
	1	2	3	4	5
Ako mi na razgovoru za posao osoba otkrije da ima disleksiju, smatram da ju je opravdano odbiti samo na temelju postojanja teškoće.	136 (67,7%)	42 (20,9%)	18 (9%)	5 (2,5%)	0
Smatram da osoba s disleksijom ne može biti jednako učinkovita kao zaposlenik koji nema disleksiju.	109 (54,2%)	45 (22,4%)	21 (10,4%)	18 (9%)	8 (4%)
Zaposlio/la bih osobu s disleksijom jer smatram da to može imati pozitivan utjecaj na rad u mojoj tvrtki.	7 (3,5%)	10 (5%)	73 (36,3%)	47 (23,4%)	64 (31,8%)
Smatram da su osobe s disleksijom manje pouzdani zaposlenici (kasne na posao, često izostaju, ne izvršavaju obaveze na vrijeme) u odnosu na ostale zaposlenike.	151 (75,1%)	34 (16,9%)	15 (7,5%)	0	1 (0,5%)

Smatram da je stvaranje prilagodbi na radnom mjestu za osobu s disleksijom skupo i predstavlja veliki trošak.	103 (51,2%)	61 (30,3%)	32 (15,9%)	4 (2%)	1 (0,5%)
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih dulje vrijeme da pročita pisani materijal i dovrši neki zadatak premda znam da to može utjecati na ukupni rezultat rada.	7 (3,5%)	8 (4%)	39 (19,4%)	65 (32,3%)	82 (40,8%)
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih prilagodbe na poslu kao npr. dozvolio/la snimanje sastanaka, davao/la usmene uz pismene upute.	5 (2,5%)	4 (2%)	21 (10,4%)	56 (27,9%)	115 (57,2%)
Smatram da bi drugi zaposlenici mogli negativno reagirati ako zaposleniku s disleksijom omogućim prilagodbe na radnom mjestu.	69 (34,3%)	45 (22,4%)	49 (24,4%)	27 (13,4%)	11 (5,5%)

Na gotovo svim promatranim varijablama koje se odnose na stavove poslodavaca o disleksiji, poslodavci pokazuju pretežno pozitivne stavove. Tako na varijabli „*Ako mi na razgovoru za posao osoba otkrije da ima disleksiju, smatram da ju je opravdano odbiti samo na temelju postojanja teškoće*“ većina poslodavaca (67,7%) označava razinu slaganja 1 što znači da se uopće ne slažu s navedenom tvrdnjom, a niti jedan ne navodi da se potpuno slaže. Ovakav nalaz pozitivan je jer upućuje da poslodavci nisu skloni diskriminaciji te je u skladu s rezultatima istraživanja Waterhousea i sur. (2010) u kojem poslodavci nisu bili protiv ideje zapošljavanja osoba s teškoćama te su imali pozitivne stavove. Nadalje, slične pozitivne stavove poslodavci pokazuju i na varijabli koja se odnosi na učinkovitost zaposlenika s disleksijom pri čemu se većina u potpunosti ne slaže (54,2%) i ne slaže (22,4%) s navedenom tvrdnjom. Zanimljivo je da to nije u skladu s prethodnim istraživanjima gdje je većina poslodavaca izražavala da osobe s teškoćama ne mogu jednako učinkovito obavljati posao. Tako primjerice u istraživanju Domzala, Houtenvillea i Sharpe (2008), 72% kompanija smatra neučinkovitost na radnom mjestu izazovom kod zapošljavanja. Slični su rezultati istraživanja Breana i sur. (2018) prema kojem poslodavci smatraju da osobe s teškoćama ne mogu izvršavati obaveze s istom učinkovitošću kao drugi zaposlenici. Moguće je da poslodavci u Republici Hrvatskoj nemaju osobnih iskustava sa zapošljavanjem osoba s teškoćama pa stoga imaju i pozitivnije stavove.

Na idućoj tvrdnji većina poslodavaca nije sigurna bi li zaposlila osobu s disleksijom i hoće li takav postupak imati pozitivan utjecaj na njihovu tvrtku (36,3%), a moguće je da takvi podatci proizlaze iz nedostatka znanja o jakim strana i snagama. Također je moguće da nisu imali iskustva sa

zapošljavanjem osoba s disleksijom pa nisu ni upoznati s prednostima njihovog zapošljavanja. Unatoč ovoj pokazanoj nesigurnosti poslodavaca, Beetham i Okhai (2017) navode da zbog različitosti u obradi informacija, osobe s disleksijom na radno mjesto donose kreativnost, inovativno razmišljanje i rješavanje problema.

Tvrdnja o nepouzdanosti zaposlenika s disleksijom, kod većine poslodavaca izražava izrazito neslaganje (75,1%) što ukazuje da imaju pozitivan i nestigmatizirajući stav. Slični su rezultati dobiveni i u McLoughlinovom istraživanju (2002) u kojem je većina poslodavaca bila zadovoljna s radnim navikama zaposlenika s teškoćama: malo su izostajali s posla te su imali visoku kvalitetu rada. Pozitivan stav ponovno je prisutan na tvrdnji koja se odnosi na moguće troškove gdje se više od polovice ispitanika (51,2%) uopće ne slaže s tvrdnjom da je stvaranje prilagodbi skupo iako je to stavka koja je zabrinjavala poslodavce u McFarlinovom istraživanju (1991). U istraživanju Minskoffa i sur., (1987), mogući troškovi vezani uz prilagodbe predstavljali su brigu koju su poslodavci ipak rjeđe navodili.

Iduće dvije tvrdnje odnose se na stvaranje konkretnih prilagodbi na radnom mjestu te na obje tvrdnje prevladava potpuno slaganje poslodavaca (40,8% i 57,2%) što upućuje na izrazito pozitivne stavove i otvorenost prema prilagodbama. U usporedbi s Minskoffom i sur. (1987) gdje čak 18% poslodavaca ne bi radilo nikakve prilagodbe jer smatraju da to nije pravedno prema drugim zaposlenicima, ovakvi su stavovi ohrabrujući i upućuju da dolazi do poboljšanja mogućnosti zaposlenika s disleksijom na radnom mjestu.

Posljednja tvrdnja tiče se negativnih reakcija drugih zaposlenika na prilagodbe za osobu s disleksijom na radnom mjestu te poslodavci još jednom većinski iskazuju da se uopće ne slažu (34,3%) s tom tvrdnjom. Tu je ponovno važno u obzir uzeti nevidljivost disleksije jer ipak je dokazano da u slučaju nevidljive teškoće, drugi zaposlenici prilagodbe smatraju manje opravdanima (Colella, 2001). Moguće je da će, unatoč pozitivnom stavu poslodavca, osoba s disleksijom biti stigmatizirana zbog prilagodbi od strane drugih zaposlenike zbog nedostatka razumijevanja. U tom slučaju, osoba s disleksijom ponovno će biti na gubitku i mogu se javiti nepovoljne posljedice poput narušavanja mentalnog zdravlja.

Kako bi se utvrdilo kakvi stavovi poslodavaca o disleksiji, ovisno o tome kako je tvrdnja izražena, svakoj tvrdnji pridružen je određen broj bodova. Što je ukupan broj bodova na skali stavova veći,

to su stavovi o disleksiji pozitivniji. Raspon mogućih bodova kreće se od 8 do 40 bodova. Tablica 12 prikazuje kako su se razine slaganja vrednovala na svakoj pojedinačnoj tvrdnji.

Tablica 12: Prikaz načina vrednovanja tvrdnji na skali stavova

Stavovi o disleksiji	Vrednovanje				
	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Ne mogu odlučiti	Slažem se	Potpuno se slažem
Ako mi na razgovoru za posao osoba otkrije da ima disleksiju, smatram da ju je opravdano odbiti samo na temelju postojanja teškoće.	5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	1 bod
Smatram da osoba s disleksijom ne može biti jednako učinkovita kao zaposlenik koji nema disleksiju.	5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	1 bod
Zaposlio/la bih osobu s disleksijom jer smatram da to može imati pozitivan utjecaj na rad u mojoj tvrtki.	1 bod	2 boda	3 boda	4 boda	5 bodova
Smatram da su osobe s disleksijom manje pouzdani zaposlenici (kasne na posao, često izostaju, ne izvršavaju obaveze na vrijeme) u odnosu na ostale zaposlenike.	5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	1 bod
Smatram da je stvaranje prilagodbi na radnom mjestu za osobu s disleksijom skupo i predstavlja veliki trošak.	5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	1 bod
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih dulje vrijeme da pročita pisani materijal i dovrši neki zadatak premda znam da to može utjecati na ukupni rezultat rada.	1 bod	2 boda	3 boda	4 boda	5 bodova
Osobi s disleksijom dao bih/dala bih prilagodbe na poslu kao npr. dozvolio/la snimanje sastanaka, davao/la usmene uz pismene upute.	1 bod	2 boda	3 boda	4 boda	5 bodova
Smatram da bi drugi zaposlenici mogli negativno reagirati ako zaposleniku s disleksijom omogućim prilagodbe na radnom mjestu.	5 bodova	4 boda	3 boda	2 boda	1 bod

Tablica 13: Deskriptivni podatci o odgovorima ispitanika na skupnoj varijabli „Stavovi o disleksiji“

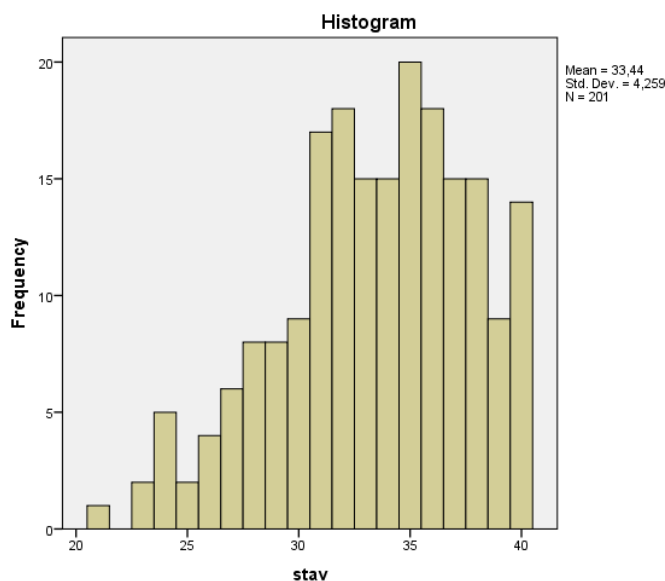
Stavovi o disleksiji	N	Min	Max	M	SD
	201	21	40	33,44	4,259

Pregledom stavova poslodavaca, može se uočiti da su stavovi zaista pozitivni osim na tvrdnji „Zaposlio/la bih osobu s disleksijom jer smatram da to može imati pozitivan utjecaj na rad u mojoj tvrtki.“ na kojoj izražavaju neodlučnost. Moguće je da su neodlučni jer nisu dovoljno upoznati sa svim obilježjima disleksije da bi mogli izraziti čvrsti stav i zaposliti osobu s disleksijom. Na skupnoj varijabli „Znanje o disleksiji“ prosječan broj bodova je 33,44 što upućuje na pozitivan stav poslodavaca. Istraživanje Hernandez (2000) upućuje da su globalni stavovi pozitivni, ali ne i specifični koji uključuju namjeru zapošljavanja. Zanimljivo je spomenuti istraživanje Christmana i Slatena (1991) koje je bilo jedino kvaziekperimentalno istraživanje u kojem su se koristile videosimulacije radnika s teškoćama, a rezultati su pokazali pozitivne specifične stavove prema zapošljavanju osoba s teškoćama. U našem istraživanju ispitanici su dobili konkretne opise situacija i mogućih prilagodbi te su stavovi i dalje bili pozitivni što se može vidjeti u tablici 13. Međutim, koliko bi poslodavaca bilo zaista spremno na zapošljavanje i prilagodbe uzme li se u obzir činjenica da je stopa zapošljavanja osoba s teškoćama i dalje značajno niža u odnosu na stopu zapošljavanja osoba bez teškoća. Tako je za 2019. godinu, Državni zavod za statistiku izdao priopćenje prema kojem je u Republici Hrvatskoj stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva bila 47,7%. S druge strane, prema Izvješću o osobama s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo pokazalo se da je stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom tek 8,68%. Također nije poznato koliko je točno osoba s disleksijom zaposleno, odnosno jesu li svom poslodavcu otkrili prisutnost disleksije i možda tražili neke prilagodbe. Kada bi ti podatci bili dostupni, moglo bi se usporediti koliko poslodavci zaista u praksi primjenjuju ono što u svojim odgovorima tvrde.

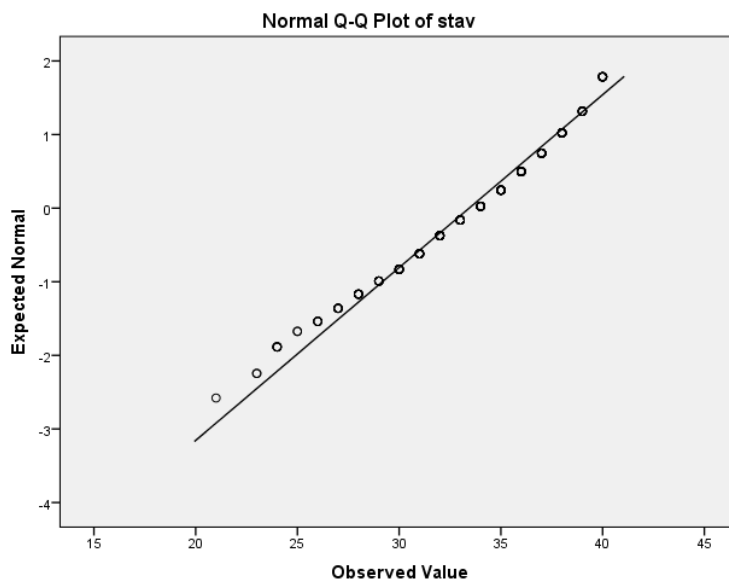
6.2.1. Razlike u stavovima s obzirom na spol

Nakon što je utvrđeno da stav poslodavaca o disleksiji jest pozitivan, potrebno je bilo utvrditi postoji li statistički značajna razlika u stavovima između muškaraca i žena. Najprije je utvrđeno kako se rezultati distribuiraju na skupnoj varijabli „Stavovi o disleksiji“ što je prikazano u grafičkim prikazima 8 i 9.

Grafički prikaz 8: Raspodjela rezultata ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



Grafički prikaz 9: Usporedba distribucije rezultata ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



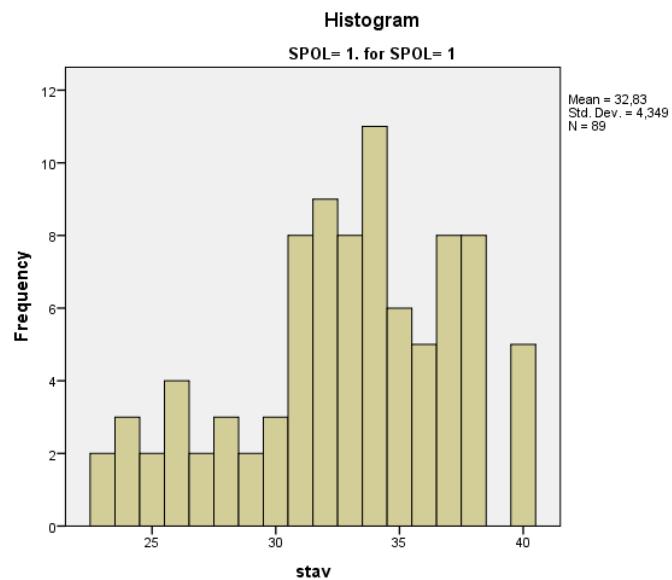
Deskriptivni podaci upućuju da žene poslodavci imaju pozitivnije stavove o disleksiji od muškaraca poslodavaca što je prikazano u tablici 14. Za donošenje odluke o primjeni parametrijske ili neparametrijske statistike za testiranje, provjerilo se kako su rezultati distribuirani s obzirom na

spol na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“. Navedeno je prikazano u grafičkim prikazima 10 i 11 za muške ispitanike te 12 i 13 za ženske ispitanike.

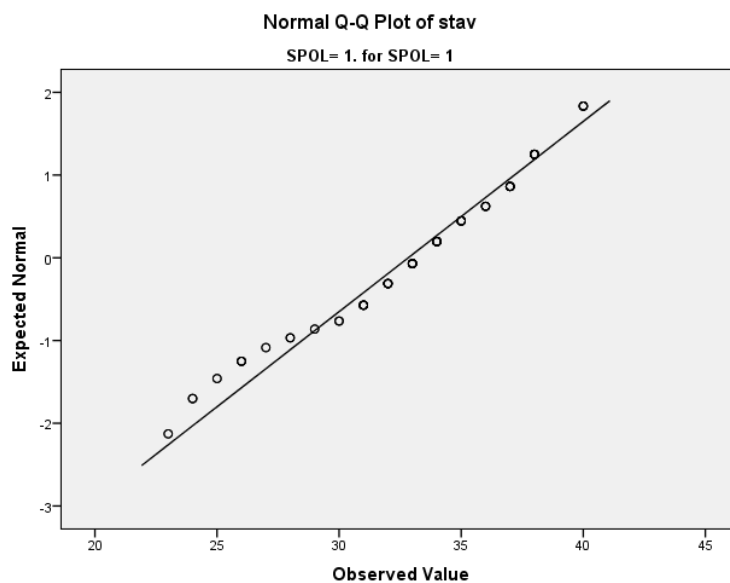
Tablica 14: Deskriptivni podatci o odgovorima ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na spol

Stavovi o disleksiji	Spol	N	Min	Max	M	SD
	Muško	89	23	40	32,83	4,349
	Žensko	112	21	40	33,92	4,142

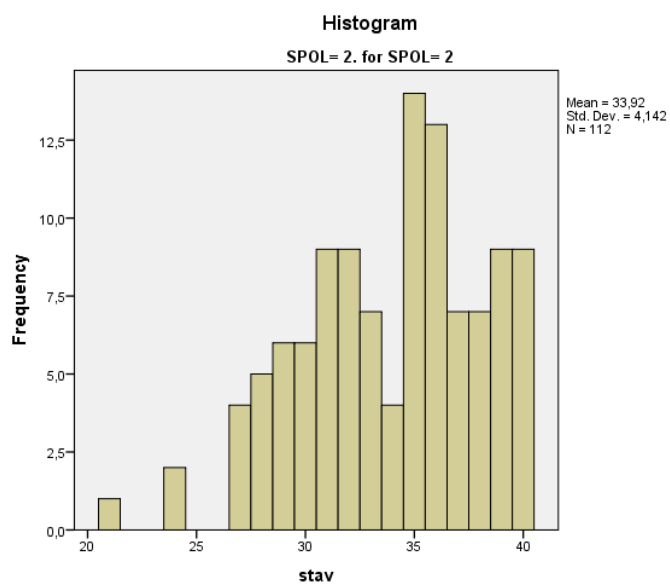
Grafički prikaz 10: Raspodjela rezultata muških ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



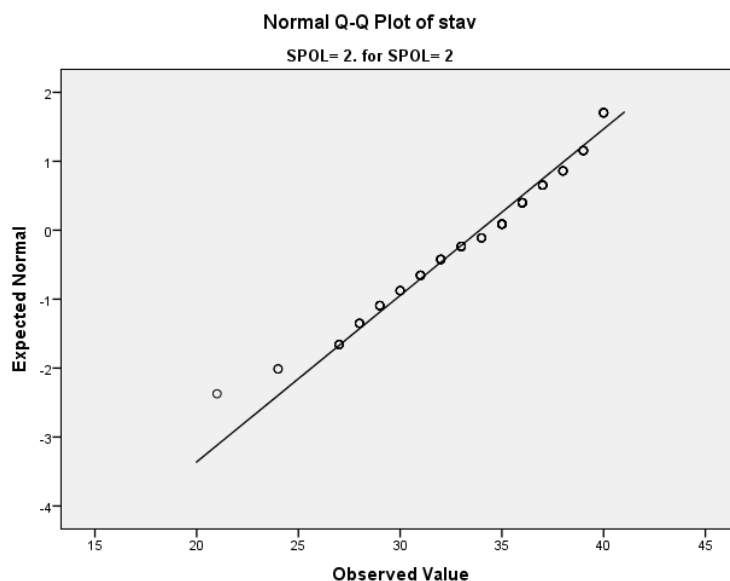
Grafički prikaz 11: Usporedba distribucije rezultata muških ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Grafički prikaz 12: Raspodjela rezultata ženskih ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



Grafički prikaz 13: Usporedba distribucije rezultata ženskih ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Provjerom normalnosti distribucije utvrđeno je da distribucija ne odstupa od normalne. Levenov test jednakosti također je pokazao da su varijance podjednake ($p > 0,05$). Time su zadovoljeni uvjeti za parametrijsku statistiku te je za provjeru razlika između muških i ženskih ispitanika primijenjen t - test za nezavisne uzorke. Rezultati t - testa s obzirom na spol prikazani su u tablici 15.

Tablica 15: Razlike među ispitanicima na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na *spol* dobivene t - testom za nezavisne uzorke

Stavovi o disleksiji	Spol	N	M	SD	Standardna pogreška
	Muško	89	32,83	4,349	,461
	Žensko	112	33,92	4,142	,391

Stavovi o disleksiji	Levenov test jednakosti varijanci		t - test		
	F	p	t	df	p
	,000	,991	-1,810	199	,072

Nakon provedenoga t - testa za nezavisne uzorke zaključuje se da nema statistički značajne razlike u stavovima o disleksiji s obzirom na spol ($t(199) = -1,810$, $p > 0,05$). Čini se da nešto starija istraživanja o stavovima prema različitim teškoćama pokazuju da žene imaju pozitivnije stavove,

dok novija istraživanja upućuju da razlika između muškaraca i žena nema. Popovich i sur. (2003) tako navode istraživanje Livneha (1982) koje pokazuje pozitivnije stavove žena prema osobama s teškoćama. Također, Jones i Stone (1995) u rezultatima svog istraživanja navode da su žene bile pozitivnije zbog višeg stupnja empatije i činjenice da u društvu imaju status onih koji brinu o drugima te osjećaju manje neugode u radu s osobama s teškoćama. Istraživanje Popovich i sur. (2003) pokazalo je da žene više vjeruju u razumne prilagodbe. McLaughlin (2004) navodi da će žene prije vidjeti dobrobiti zapošljavanja osobe s disleksijom, poput raznolikosti među zaposlenicima, nego potencijalne probleme budući da su na radnim mjestima u manjini pa su empatičnije prema osobama s teškoćama.

Novija istraživanja, poput onoga Bricouta i Bentleyja (2000) te Looa (2001) ne pronalaze razlike s obzirom na spol. U McLaughlinovom (2004) istraživanju hipoteza da žene imaju pozitivnije stavove nije potvrđena, a potvrđeno je jedino da manje diskriminiraju od muškaraca. Također nije bilo razlika između muškaraca i žena u tome smatraju li prilagodbe pravednima.

6.2.2. Razlike u stavovima s obzirom na razinu obrazovanja

Budući da samo jedan ispitanik navodi da završenu ima nižu stručnu spremu, za testiranje razlika u stavovima s obzirom na razinu obrazovanja, niža i srednja stručna sprema grupirane su zajedno kao „niža“ razina obrazovanja. Tablica 16 prikazuje deskriptivne podatke o učestalosti odgovora na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na obrazovanje ispitanika. Za testiranje razlika u stavovima s obzirom na razinu obrazovanja, primijenjena je jednosmjerna analiza varijance za testiranje razlika između više nezavisnih skupina.

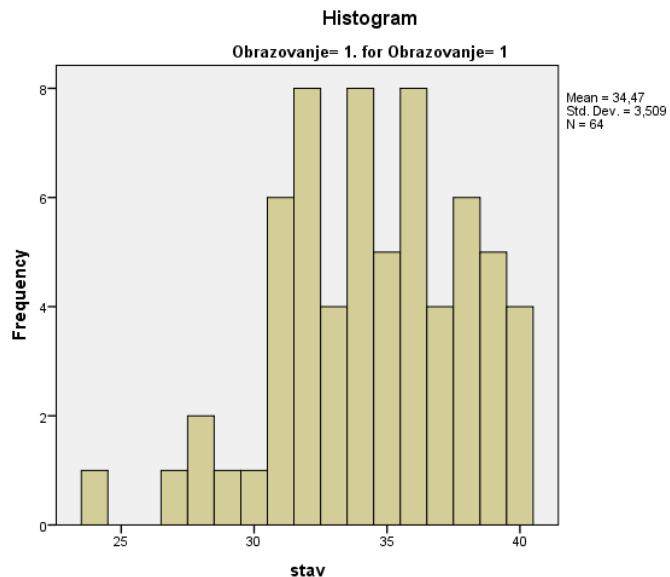
Tablica 16: Deskriptivni podatci o odgovorima ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na obrazovanje ispitanika

Stavovi o disleksiji	Razina obrazovanja	N	Min	Max	M	SD
	Niža	64	24	40	34,47	3,509
	Viša	51	23	40	32,22	4,379
	Visoka	86	21	40	33,40	4,536

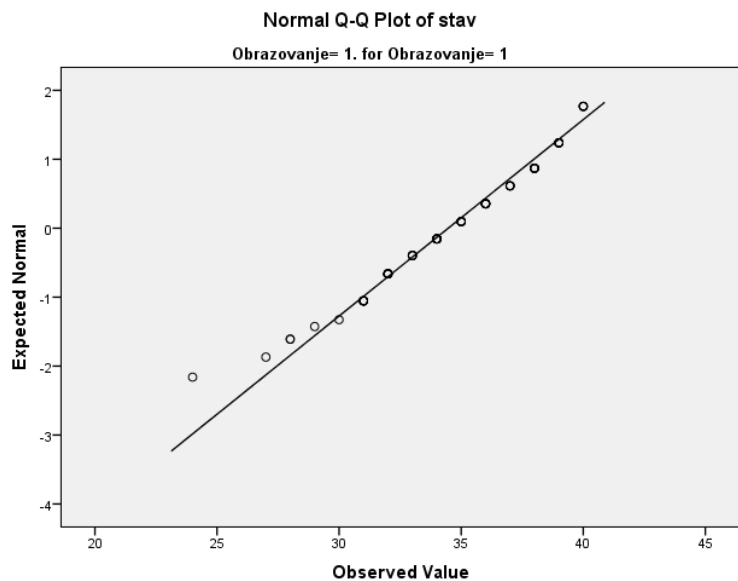
Deskriptivni podatci upućuju da ispitanici s nižom razinom obrazovanja, odnosno nižom i srednjom stručnom spremom imaju najpozitivnije stavove. Nakon njih slijede ispitanici s visokom

stručnom spremom i zatim višom stručnom spremom. Prije testiranja radi li se o statistički značajnoj razlici, provjereni su histogrami i Q-Q plotovi stavova o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja. Rezultati su prikazani u sljedećim grafičkim prikazima.

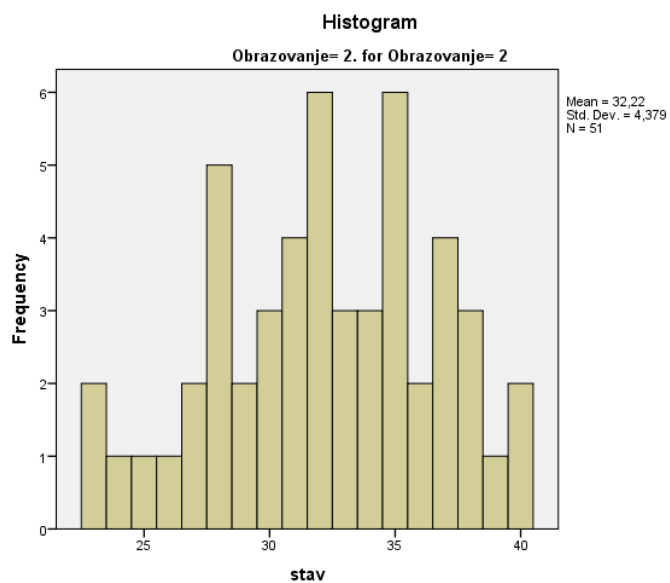
Grafički prikaz 14: Raspodjela rezultata ispitanika s nižom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



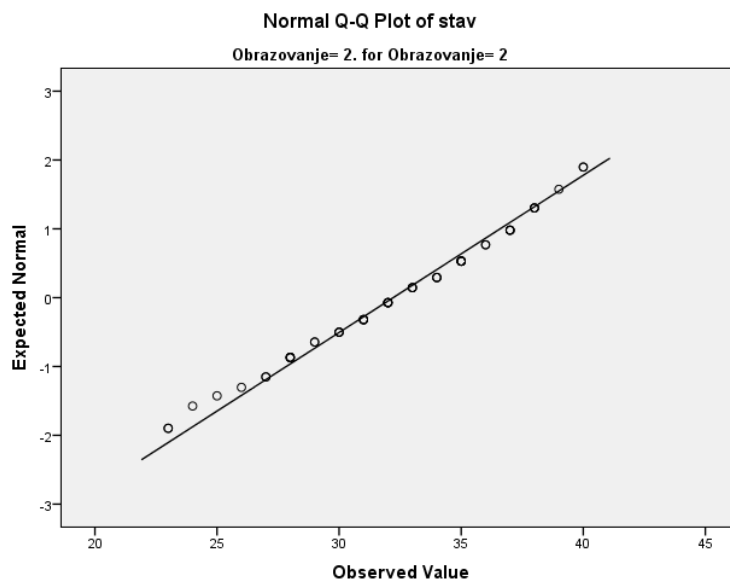
Grafički prikaz 15: Usporedba distribucije rezultata ispitanika s nižom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



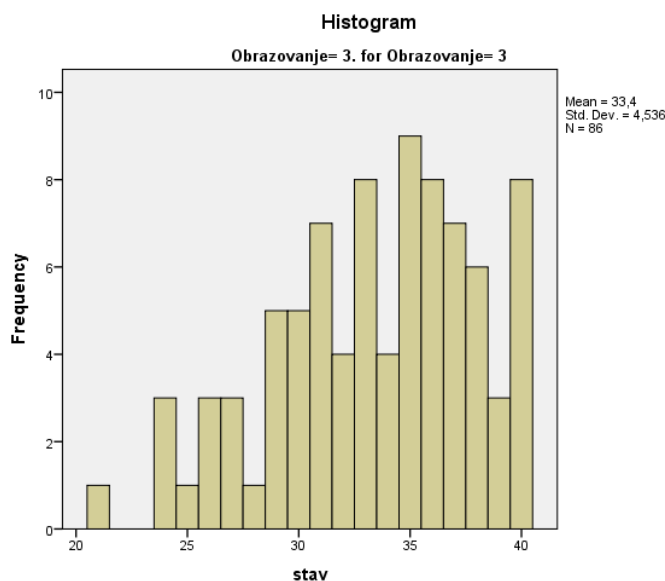
Grafički prikaz 16: Raspodjela rezultata ispitanika s višom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



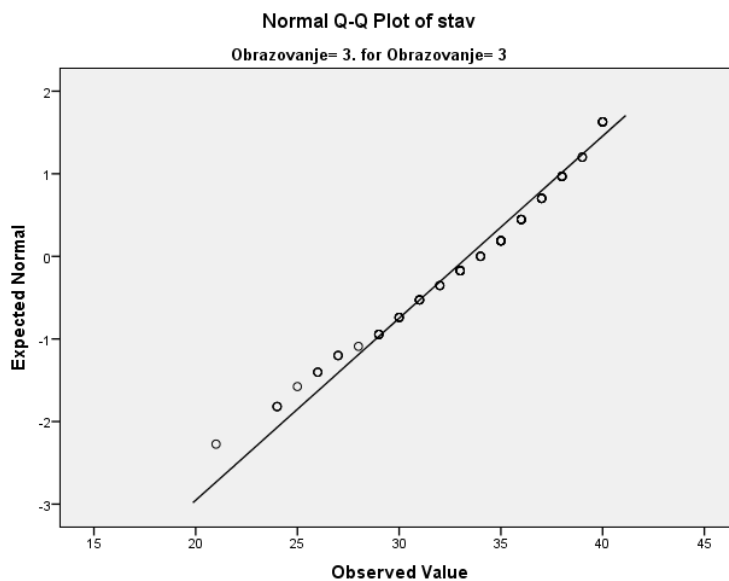
Grafički prikaz 17: Usporedba distribucije rezultata ispitanika s višom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Grafički prikaz 18: Raspodjela rezultata ispitanika s visokom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ prikazana histogramom



Grafički prikaz 19: Usporedba distribucije rezultata ispitanika s visokom razinom obrazovanja na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s normalnom distribucijom prikazana Q-Q plotom



Grafički prikazi upućuju da se za testiranje razlika između tri nezavisne skupine može upotrijebiti jednosmjerna analiza varijance. Testiranje razlika jednosmjernom analizom varijance u stavovima

o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja prikazano je u tablici 17. Testiranje je također pokazalo da su varijance podjednake čime su zadovoljeni kriteriji za parametrijsku statistiku.

Tablica 17: Razlike među ispitanicima na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na razinu obrazovanja dobivene jednosmjernom analizom varijance

Stavovi o disleksiji	Razina obrazovanja	N	M	SD	Standardna pogreška
	Niža	64	34,47	3,509	,439
	Viša	51	32,22	4,379	,613
	Visoka	86	33,40	4,536	,300

Stavovi o disleksiji	Levenov test jednakosti varijanci		Jednosmjerna analiza varijance		
	F	p	F	df	p
	2,664	,072	4,103	2	,018

Iz tablice 17 iščitava se da postoji statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja ($F(2,198)=4,103$; $p<0,05$). Tukeyjevim post hoc testom cilj je bio utvrditi između kojih skupina postoji razlika te koji je njen smjer. Rezultati Tukeyjevog post hoc testa prikazani su u tablici 18.

Tablica 18: Rezultati Tukeyjevog post hoc testa za utvrđivanje smjera razlike na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na razinu obrazovanja

Razina obrazovanja	Razina obrazovanja	Srednja razlika	Standardna pogreška	p
Niža	Viša	2,253	,787	,013
	Visoka	1,073	,692	,270
Viša	Niža	-2,253	,787	,013
	Visoka	-1,180	,741	,252
Visoka	Niža	-1,073	,692	,270
	Viša	1,180	,741	,252

Tukeyjev post hoc test pokazao je da statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji postoji samo između skupine ispitanika s nižom razinom obrazovanja i ispitanika s višom razinom obrazovanja. Zanimljivo je da zapravo ispitanici s nižom razinom obrazovanja ($M=34,47$,

SD=3,509) imaju pozitivnije stavove od ispitanika s višom razinom obrazovanja ($M=32,22$, $SD=4,379$). Međutim, radi se o razini značajnosti od 5%.

Ovakvi rezultati pokazuju da, bez obzira na razinu obrazovanja, poslodavci imaju pozitivne stavove o disleksiji iako se pokazalo da ispitanici s nižom razinom obrazovanja imaju pozitivniji stav od ispitanika s višom razinom obrazovanja. Važno je spomenuti da ima istraživanja koja podupiru različitost stavova s obzirom na razinu obrazovanja (Tobias, 1990; Levy i sur., 1993, prema Hernandez, 2000), ali i onih koja to opovrgavaju (Hutchins, 1990; Christman i Slaten, 1991; Levy i sur., 1992, prema Hernandez, 2000).

U prilog rezultatima ovog istraživanja ide zaključak Hernandez (2000) da se trend različitih stavova prema teškoćama s obzirom na razinu obrazovanja smanjuje i polako nestaje. Vjerojatno je da stavovi poslodavaca o disleksiji danas i jesu podjednako pozitivni bez obzira na stručnu spremu budući da su informacije danas brzo i lako dostupne te se sve više govori o jakim stranama osoba s različitim teškoćama pa tako i disleksijom. Informacije danas više nisu dostupne samo onima koji su više obrazovani ili boljeg socioekonomskog statusa, već svatko sa željom za znanjem i informiranjem može doći do potrebnih informacija. Isto, o disleksiji se puno govori u javnosti pa i to doprinosi pozitivnijim stavovima. Upitno je bi li stavovi poslodavaca bili toliko pozitivni kada bi bolje bili poznati s obilježjima disleksije.

6.2.3. Razlike u stavovima s obzirom na djelatnost

Budući da broj ispitanika nije podjednak u četirima djelatnostima te je samo 12 ispitanika iz primarnih djelatnosti, da bi se ispitalo postoje li razlike u stavovima poslodavaca o disleksiji s obzirom na djelatnosti, upotrijebljen je Kruskal - Wallisov test za testiranje razlika između više nezavisnih skupina. U tablici 19 prikazani su deskriptivni odgovori ispitanika o stavovima o disleksiji s obzirom na djelatnosti u kojima su zaposleni dok su u tablici 20 prikazani rezultati testiranja Kruskal - Wallisovim testom. Deskriptivni podatci upućuju da poslodavci u tercijarnim djelatnostima imaju najpozitivnije stavove, zatim ispitanici u primarnim djelatnostima. Nakon njih slijede kvartarne i sekundarne djelatnosti.

Tablica 19: Deskriptivni podatci o odgovorima ispitanika na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na djelatnost

	Djelatnosti	N	Min	Max	M	SD
Stavovi o disleksiji	Primarne	12	29	39	33,75	2,832
	Sekundarne	49	23	40	32,84	4,543
	Tercijarne	62	24	40	34,26	4,141
	Kvartarne	78	21	40	33,12	4,315

Tablica 20: Razlike među ispitanicima na skupnoj varijabli „*Stavovi o disleksiji*“ s obzirom na *djelatnosti* dobivene Kruskal – Wallisovim testom

	Djelatnosti	N	Srednji rang	Chi - Square	df	p
Stavovi o disleksiji	Primarne	12	100,96	3,473	3	,324
	Sekundarne	49	92,89			
	Tercijarne	62	111,96			
	Kvartarne	78	97,39			

Srednji rangovi jednako kao i deskriptivni podatci ukazuju na najpozitivnije stavove poslodavaca u tercijarnim djelatnostima, zatim primarnim, kvartarnim i naposljetku sekundarnim djelatnostima. Međutim, Kruskal - Wallisov test pokazao je da se ne radi o statistički značajnoj razlici ($U(3)=3,473$; $p>0,05$), odnosno nema razlika u stavovima o disleksiji s obzirom na djelatnosti.

Slične rezultate dobila je i Erhart (1994) u čijem je istraživanju jedno od pitanja bilo postoji li razlika u stavovima poslodavaca prema osobama s teškoćama s obzirom na šest kategorija industrije. Rezultati su pokazali da nije bilo razlika u stavovima s obzirom na vrstu industrije. Slične rezultate dobili su i Kregel i Tomiyasu (1994). Oba istraživanja pokazala su i da nema povezanosti između veličine tvrtke i stavova poslodavaca prema osobama s teškoćama.

Iz navedenih podataka koji su u skladu s prethodnim istraživanjima, zaključuje se da nema razlika u stavovima poslodavaca o disleksiji s obzirom na djelatnosti u kojima su zaposleni.

7. ODGOVORI NA POSTAVLJENE HIPOTEZE

Prva hipoteza (**H1**) glasila je: *Poslodavci će pokazati nedostatnu razinu znanja o disleksiji, odnosno većina ispitanika točno će riješiti manje od 50% upitnika za procjenu znanja i stavova o disleksiji.* Većina ispitanika, odnosno 92,04%, postiže više od 50% točnih odgovora i stoga se hipoteza **ne može prihvatiti**.

Druga hipoteza (**H2**) glasila je: *Postojat će statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na spol poslodavaca pri čemu će žene imati pozitivnije stavove.* Većina ispitanika pokazala je pozitivne stavove o disleksiji te se testiranjem razlika u stavovima s obzirom na spol ispostavilo da nema statistički značajnih razlika u stavovima o disleksiji između muškaraca i žena ($p < 0,05$). Stoga se ova hipoteza **ne prihvaća**.

Treća hipoteza glasila je (**H3**): *Postojat će statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja pri čemu će poslodavci s višom razinom obrazovanja imati pozitivnije stavove.* Nije pronađena statistički značajna razlika u stavovima o disleksiji s obzirom na razinu obrazovanja. Stoga se ova hipoteza **ne prihvaća**.

Četvrta hipoteza (**H4**) glasila je: *Neće biti statistički značajne razlike u stavovima o disleksiji na upitniku za procjenu znanja i stavova o disleksiji s obzirom na djelatnost poslodavaca.* Statističkom analizom utvrđeno je da nema statistički značajnih razlika u stavovima poslodavaca o disleksiji s obzirom na djelatnosti u kojima su zaposleni te se ova hipoteza **u potpunosti prihvaća**.

8. ZAKLJUČAK

Disleksija je specifična teškoća učenja koja osobu prati od rane dobi, kroz period školovanja, ali i tijekom cijelog života te se obilježja razlikuju od osobe do osobe kao i njihov utjecaj na akademski napredak i život općenito. S obzirom na širok spektar obilježja, niti jedna definicija ne uspijeva u potpunosti opisati ovaj fenomen. Tako je većina definicija usmjerena na teškoće čitanja i pisanja te obilježja najuočljivija u školskoj dobi, a nedostaju definicije koje bi poslodavcima približile što disleksija znači za odraslu osobu koja ulazi u svijet rada. Odrasle osobe s disleksijom su zbog negativnih iskustava tijekom života podložne i problemima u mentalnom zdravlju, poput anksioznosti, depresije, te nerijetko imaju nisko samopoštovanje. Još jedan važan aspekt disleksije jest njena nevidljivost zbog čega osobe s disleksijom moraju imati dobro razvijene vještine samozastupanja kako bi mogli poslodavcu objasniti svoje potrebe i naglasiti jake strane.

S obzirom na brojne izazove s kojima suočavaju u svijetu rada, ovim istraživanjem željelo se ispitati razinu znanja i stavova poslodavaca o disleksiji. Pozitivno je što je od svih ispitanih poslodavaca, njih čak 98% čulo za termin disleksija. Iako hipoteza da će većina ispitanika imati manje od 50% riješenosti nije potvrđena, zapravo je prosječna riješenost bila 66,7%, no ovaj podatak nije u skladu s činjenicom da su poslodavci sami sebe smatrali dobro informiranima. Također je primijećeno da poslodavci najslabije prepoznaju nedostatke u vremenskoj i prostornoj organizaciji osoba s disleksijom. Važan podatak je i da poslodavci nisu upoznati s jakim stranama osoba s disleksijom. Nепрепознавање jakih strana jest problematično budući da bi se zapošljavanje osobe s disleksijom trebalo temeljiti upravo na naglašavanju tih jakih strana i prednosti kojima pozitivno utječu na cjelokupnu tvrtku. Rezultati su pokazali da poslodavci sveukupno imaju pozitivne stavove prema disleksiji iako se čini da ne prepoznaju kako će zapošljavanje osobe s disleksijom pozitivno utjecati na njihovu tvrtku. Nisu pronađene statistički značajne razlike u stavovima s obzirom na spol. Istraživanje je također pokazalo da nema razlika s obzirom na razinu obrazovanja i djelatnosti u stavovima prema disleksiji i oni su podjednako pozitivni kod svih skupina.

Iz rezultata istraživanja može se zaključiti da poslodavci u Republici Hrvatskoj imaju pozitivne stavove o osobama s disleksijom i razinu znanja koja je zadovoljavajuća, ali još uvijek je potrebno raditi na njihovom informiranju i podizanju svjesnosti. Pozitivni stavovi važan su podatak jer

upućuju na to da poslodavci nisu skloni diskriminaciji i stigmatizaciji osobe s disleksijom. Međutim, usporede li se prilično pozitivni stavovi poslodavaca s njihovim znanjem, postavlja se pitanje bi li stavovi bili toliko pozitivni kada bi poslodavci bolje bili upoznati s drugim obilježjima koja se javljaju kod osoba s disleksijom. Nadalje, još uvijek je stopa zaposlenosti osoba s teškoćama znatno niža u odnosu na ostalo stanovništvo što ponovno dovodi u pitanje zašto ih poslodavci ne zapošljavaju ako imaju pozitivan stav.

S obzirom da poslodavci pokazuju pozitivne stavove, ono što bi svakako unaprijedilo radni život osoba s disleksijom jest rad na informiranju poslodavaca o utjecaju disleksije u odrasloj dobi. Mnoge zemlje imaju razne priručnike i brošure koje daju informacije o disleksiji koje su potrebne poslodavcima. Posebno je važno raditi na naglašavanju jakih strana osoba s disleksijom kako bi se u javnosti stvorila pozitivna slika jer će time i same osobe s disleksijom biti spremnije otkriti svoju teškoću bez straha od potencijalne diskriminacije. Osim poslodavaca, potrebno je educirati i druge zaposlenike u tvrtkama s ciljem sprječavanja mogućih negativnih reakcija.

Ograničenja ovog istraživanja odnose se na uzorak istraživanja koji je bio neprobabilistički, a za dobivanje reprezentativnog uzorka poslodavaca u Republici Hrvatskoj bolje rješenje bi bio probabilistički stratificirani uzorak kako bi se mogle kontrolirati varijable spola, obrazovanja i djelatnosti. Još jedan nedostatak je skala stavova koja nije pokazala zadovoljavajuću pouzdanost. Detaljnije informacije o tome koje probleme poslodavci vide vezano uz osobe s disleksijom i što smatraju da im je potrebno pri njihovu zapošljavanju dobile bi se kroz istraživanje koje bi obuhvatilo podatke iz fokus grupa, a što se predlaže kao oblik za daljnja istraživanja ove teme.

9. POPIS LITERATURE

- Alexander-Passe, N. (2015). The Dyslexia Experience: Difference, Disclosure, Labelling, Discrimination and Stigma. *Asia Pacific Journal Of Developmental Differences*, 2(2), 202-233.
- Alias, N., Dahlan, A. (2015). Enduring Difficulties: The Challenges of Mothers in Raising Children with Dyslexia. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 202, 107-114.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC.
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P., Tideman, M. (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal Of Vocational Rehabilitation*, 43(1), 41-50.
- Bartlett, D. (2009). Dyslexia: Attitudes and Emotions. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers Disputes around Dyslexia*. (str. 161-175). Chichester: John Wiley & Sons.
- Bartlett, D. (2009). Dyslexic Difficulties in the Workplace U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers*. (str. 25-29). Chichester: John Wiley & Sons.
- Beetham, J., Okhai, L. (2017). Workplace Dyslexia & Specific Learning Difficulties- Productivity, Engagement and Well-Being. *Open Journal Of Social Sciences*, 05(06), 56-78.
- Breen, J., Havaei, F., Pitassi, C. (2018). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities in Armenia. *Disability And Rehabilitation*, 41(18), 2135-2142.
- Bricout, J., Bentley, K. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-95.
- British Dyslexia Association. Posjećeno 31.5.2021. na mrežnoj stranici Britanske udruge za disleksiju (British Dyslexia Association): <https://www.bdadyslexia.org.uk/news/definition-of-dyslexia>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R., Pete, J., Ditchman, N., Chan, F. (2013). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal Of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.

- Carawan, L., Nalavany, B., Jenkins, C. (2015). Emotional experience with dyslexia and self-esteem: the protective role of perceived family support in late adulthood. *Aging & Mental Health*, 20(3), 284-294.
- Carroll, J., Iles, J. (2006). An assessment of anxiety levels in dyslexic students in higher education. *British Journal Of Educational Psychology*, 76(3), 651-662.
- Christman, L. A., Slaten, B. L. (1991). Attitudes toward People with Disabilities and Judgments of Employment Potential. *Perceptual and Motor Skills*, 72(2), 467-475.
- Colella, A. (2001). Coworker Distributive Fairness Judgments of the Workplace Accommodation of Employees with Disabilities. *The Academy Of Management Review*, 26(1), 100-116.
- Copeland, J. (2007). *The impact of disability in the workplace: an assessment of employer attitudes toward people with disabilities and the americans with disabilities act (Doktorska disertacija)*. Capella University.
- Curtin, R., Presser, S., Singer, E. (2000). The Effects of Response Rate Changes on the Index of Consumer Sentiment. *Public Opinion Quarterly*, 64(4), 413-428.
- Davis, T., Nida, R., Zlomke, K., Nebel-Schwalm, M. (2008). Health-Related Quality of Life in College Undergraduates with Learning Disabilities: The Mediation Roles of Anxiety and Sadness. *Journal Of Psychopathology And Behavioral Assessment*, 31(3), 228-234
- de Beer, J., Engels, J., Heerkens, Y., van der Klink, J. (2014). Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia: a systematic review. *BMC Public Health*, 14(1), 1-22.
- Deacon, L., Macdonald, S., Donaghue, J. (2020). “What’s wrong with you, are you stupid?” Listening to the biographical narratives of adults with dyslexia in an age of ‘inclusive’ and ‘anti-discriminatory’ practice. *Disability & Society*, 1-21.
- Domzal, C., Houtenville, A., and Sharma, R. (2008). Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI.
- Državni zavod za statistiku. Posjećeno 19.5.2021. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-02-07_01_2020.htm

- Erhart, L.M. (1994). *A national study of employers' attitudes toward persons with disabilities (Doktorska disertacija)*. Virginia Commonwealth University
- Fletcher, J., Reid Lyon, G., 2008. Dyslexia: Why Precise Definitions Are Important and How We Have Achieved Them. *Perspectives on Language and Literacy*, 27-31.
- Great Britain (1995). Disability Discrimination Act 1995. The Stationery Office.
- Green, S., Davis, C., Karshmer, E., Marsh, P., Straight, B. (2005). Living Stigma: The Impact of Labeling, Stereotyping, Separation, Status Loss, and Discrimination in the Lives of Individuals with Disabilities and Their Families. *Sociological Inquiry*, 75(2), 197-215.
- Hellendoorn, J., Ruijsenaars, W. (2000). Personal Experiences and Adjustment of Dutch Adults with Dyslexia. *Remedial And Special Education*, 21(4), 227-239.
- Hernandez, B., Keys, C., Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal Of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Hrvatska udruga za disleksiju. Posjećeno 3.5.2021. na mrežnoj stranici Hrvatske udruge za disleksiju: <http://hud.hr/zakoni-i-propisi/>
- Hrvatski zavod za javno zdravstvo. Posjećeno 19.5.20121. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://www.hzjz.hr/periodicne-publikacije/izvjesce-o-osobama-s-invaliditetom-u-republici-hrvatskoj-stanje-05-2019/>
- Hughes, A. (2009). *Living with dyslexia*. Dublin: Dyslexia Association of Ireland.
- International Dyslexia Association. Posjećeno 31.5.2021. na mrežnoj stranici Međunarodne udruge za disleksiju (International Dyslexia Association): <https://dyslexiaida.org/do-we-need-a-new-definition-of-dyslexia/>
- Jones, G. E., Stone, D. L. (1995). Perceived Discomfort Associated with Working with Persons with Varying Disabilities. *Perceptual and Motor Skills*, 81(3), 911-919.
- Kaye, H., Jans, L., Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- Kregel, J., Tomiyasu, Y. (1994). Employers' Attitudes Toward Workers with Disabilities. *Journal Of Vocational Rehabilitation*, 4(3), 165-173.
- Lenček, M. (2012). Procjena disleksije u hrvatskome: Neke značajke čitanja i pisanja odraslih. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 48(1), 11-26.

- Lisle, K. (2014). Does the Presence of a Learning Disability Elicit a Stigmatization?. *British Journal Of Education, Society & Behavioural Science*, 4(2), 211-225.
- Loo, R. (2001). Attitudes of management undergraduates toward persons with disabilities: A need for change. *Rehabilitation Psychology*, 46(3), 288-295.
- Macdonald, S. (2010). Towards a social reality of dyslexia. *British Journal Of Learning Disabilities*, 38(4), 271-279.
- Macdonald, S. (2019). From 'Disordered' To 'Diverse': Defining Six Sociological Frameworks Employed in the Study of Dyslexia in the UK. *Insights Into Learning Disabilities*, 16(1), 1-22.
- Martin, A., McLoughlin D. (2012). Disclosing Dyslexia: An Exercise in Self-Advocacy. U: Brunswick, N. (ur.), *Supporting dyslexic adults in higher education and the workplace* (str. 125-136). Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell.
- McFarlin, D. B., Song, J., Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2), 107-123.
- McLaughlin, D. (2008). Dyslexia and the Workplace - Policy for an Inclusive Society. *Dyslexia In Context*, 177-188.
- McLaughlin, M., Bell, M., Stringer, D. (2004). Stigma and Acceptance of Persons With Disabilities. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.
- McLoughlin, C. (2002). Barriers to Hiring and Accommodating People With Disabilities in Small and Medium Sized Businesses: A Scoping Review. *International Education Journal*, 4(3), 13-23.
- McNulty, M. (2003). Dyslexia and the Life Course. *Journal Of Learning Disabilities*, 36(4), 363-381.
- Minskoff, E., Sautter, S., Hoffmann, F., Hawks, R. (1987). Employer Attitudes Toward Hiring the Learning Disabled. *Journal Of Learning Disabilities*, 20(1), 53-57.
- Moody, S. (2009). Assistive Technology. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers* (str. 223-228). Chichester: John Wiley & Sons.

- Moody, S. (2009). Dyslexia: A Case of Mistaken Identity?.. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers* (str.7-25). Chichester: John Wiley & Sons.
- Moody, S. (2009). How To Do an Assistive Technology Assessment. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers*. (str. 110-118). Chichester: John Wiley & Sons
- Moody, S. (2009). Introduction. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers*. (str.1-7). Chichester: John Wiley & Sons.
- Moody, S. (2010). Dyslexia in the Workplace. U: Bartlett, D., Moody, S., Kindersley, K. (ur.), *Dyslexia in the workplace* (str. 3-12)
- Nalavany, B., Carawan, L. (2011). Perceived Family Support and Self-Esteem: The Mediation Role of Emotional Experience in Adults with Dyslexia. *Dyslexia*, 18(1), 58-74.
- Nalavany, B., Carawan, L., Sauber, S. (2013). Adults with Dyslexia, an Invisible Disability: The Mediation Role of Concealment on Perceived Family Support and Self-Esteem. *British Journal Of Social Work*, 45(2), 568-586.
- Nalavany, B., Logan, J., Carawan, L. (2017). The relationship between emotional experience with dyslexia and work self-efficacy among adults with dyslexia. *Dyslexia*, 24(1), 17-32.
- Peck, B., Kirkbride L.T. (2001). Why Businesses Don't Employ People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 71-75
- Popovich, P., Scherbaum, C., Scherbaum, K., Polinko, N. (2003). The Assessment of Attitudes Toward Individuals With Disabilities in the Workplace. *The Journal Of Psychology*, 137(2), 163-177.
- Porter, S., Whitcomb, M. (2005). Non-response in student surveys: The Role of Demographics, Engagement and Personality. *Research In Higher Education*, 46(2), 127-152.
- Richardson, S. (1992). Historical Perspectives on Dyslexia. *Journal Of Learning Disabilities*, 25(1), 40-47
- Riddick, B. (2000). An Examination of the Relationship Between Labelling and Stigmatisation with Special Reference to Dyslexia. *Disability & Society*, 15(4), 653-667.

- Singer, E., Van Hoewyk, J., Maher, M. (2000). Experiments with Incentives in Telephone Surveys. *Public Opinion Quarterly*, 64(2), 171-188.
- Smith, W. G. (2008). *Does Gender Influence Online Survey Participation?: A Record-linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. (Doktorska disertacija)*. San José University.
- Smith-Spark, J., Henry, L., Messer, D., Edvardsdottir, E., Zięcik, A. (2016). Executive functions in adults with developmental dyslexia. *Research In Developmental Disabilities*, 53-54, 323-341.
- Snyder, L., Carmichael, J., Blackwell, L., Cleveland, J., Thornton, G. (2009). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 22(1), 5-19.
- Stevens, G. (2002). Employers' Perceptions and Practice in the Employability of Disabled People: A survey of companies in south east UK. *Disability & Society*, 17(7), 779-796.
- Sumner, P. (2009). Disclosure Guidelines. U: S. Moody (ur.), *Dyslexia and Employment: A guide for assessors, trainers and managers*. (str. 47-57). Chichester: John Wiley & Sons.
- Tanner, K. (2009). Adult dyslexia and the 'conundrum of failure'. *Disability & Society*, 24(6), 785-797.
- Unger, D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce. *Focus On Autism And Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.
- Waterhouse, P., Kimberley, H., Jonas, P., Glover, J. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability*. Adelaide: NCVER.
- Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom. *Narodne novine*, 64/01.
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Narodne novine*, 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20.
- Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C., Chtouris, S. (2007). Greek Employers' Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal Of Disability Research*, 9(1), 14-25.

10. PRILOG 1

Svjesnost poslodavaca o disleksiji

Odaberite odgovor koji je točan:

1. Koji je vaš spol?

- a) Muško
- b) Žensko

2. Koliko imate godina? (Upišite)

3. Koja je vaša razina obrazovanja?

- a) Niža stručna sprema
- b) Srednja stručna sprema
- c) Viša stručna sprema
- d) Visoka stručna sprema

4. U kojem sektoru ste zaposleni?

- a) Primarni (poljoprivreda, stočarstvo, ribarstvo, šumarstvo)
- b) Sekundarni (brodogradnja, industrija, građevinarstvo, rudarstvo, energetika, proizvodno obrtništvo)
- c) Tercijarni (turizam, ugostiteljstvo, trgovina promet, bankarstvo)
- d) Kvartarni (obrazovanje, znanost, zdravstvo, kultura)

5. Jeste li čuli za termin disleksija?

- Da.
- Ne.

Ako je odgovor NE, ispunjavanje upitnika ovdje završava.

6. Gdje ste čuli za termin disleksija? Možete obilježiti više odgovora.

- Mediji (novine, televizija, radio)
- Internet
- Knjige i časopisi
- Osobno iskustvo
- Ostalo: _____

7. Smatrate li da ste dovoljno informirani o disleksiji?

- Uopće nisam informiran
 Nisam informiran
 Ne mogu odlučiti
 Informiran sam
 U potpunosti sam informiran

8. Označite obilježja disleksije za koja smatrate da su tipična kod osoba s disleksijom:

Problemi u vremenskom i prostornom snalaženju	DA	NE
Problemi u jezičnoj obradi	DA	NE
Ispodprosječna inteligencija	DA	NE
Dobre socijalne vještine	DA	NE
Obilježja su vidljiva isključivo u školskoj dobi	DA	NE
Često imaju dobre poduzetničke sposobnosti	DA	NE
Kreativnost izraženija nego u općoj populaciji	DA	NE
Ne razumiju pročitano	DA	NE
Disleksija prolazi s vremenom i može nestati u odrasloj dobi	DA	NE
Nedovoljna pažnja	DA	NE
Teškoće u čitanju i pisanju	DA	NE
Niže samopoštovanje	DA	NE
Češća kod žena	DA	NE
Teže uče strane jezike	DA	NE
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se liječniku	DA	NE
Izlječiva	DA	NE
Imaju slabiji akademski uspjeh	DA	NE
Ne mogu se koristiti mentalnim mapama za učenje	DA	NE
Za informacije o osobama s disleksijom obratio/obratila bih se logopedu	DA	NE

1) Ako mi na razgovoru za posao osoba otkrije da ima disleksiju, smatram da ju je opravdano odbiti samo na temelju postojanja teškoće.

1. Uopće se ne slažem
 2. Ne slažem se
 3. Ne mogu odlučiti
 4. Slažem se
 5. Potpuno se slažem

2) Smatram da osoba s disleksijom ne može biti jednako učinkovita kao zaposlenik koji nema disleksiju.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

3) Zaposlio/la bih osobu s disleksijom jer smatram da to može imati pozitivan utjecaj na rad u mojoj tvrtki.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

4) Smatram da su osobe s disleksijom manje pouzdani zaposlenici (kasne na posao, često izostaju, ne izvršavaju obaveze na vrijeme) u odnosu na ostale zaposlenike.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

5) Smatram da je stvaranje prilagodbi na radnom mjestu za osobu s disleksijom skupo i predstavlja veliki trošak.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

6) Druge osobe trebaju osobi s disleksijom pomoći više nego što je uobičajeno u poslovnom okruženju.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

7) Osobi s disleksijom dao bih/dala bih dulje vrijeme da pročita pisani materijal i dovrši neki zadatak premda znam da to može utjecati na ukupni rezultat rada.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

8) Osobi s disleksijom dao bih/dala bih prilagodbe na poslu kao npr. dozvolio/la snimanje sastanaka, davao/la usmene uz pismene upute.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|

9) Smatram da bi drugi zaposlenici mogli negativno reagirati ako zaposleniku s disleksijom omogućim prilagodbe na radnom mjestu.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| 1. Uopće se
ne slažem | 2. Ne
slažem se | 3. Ne mogu
odlučiti | 4. Slažem
se | 5. Potpuno
se slažem |
|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|