

SATYSFAKCJA Z PRACY A NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ



Tomasz Masłyk

Profesor AGH

SPIS **TREŚCI**

WPROWADZENIE.....	1
SATYSFAKCJA Z PRACY.....	2
ZADOWOLENIE Z PRACY POLSKICH PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	6
REKOMENDACJE	11
ŹRÓDŁA	12

WPROWADZENIE

Według raportu przygotowanego przez Główny Urząd Statystyczny (2023) na podstawie Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-89 lat w IV kwartale 2022 roku wyniósł w Polsce 56,5%. Wartość tego wskaźnika dla osób w wieku produkcyjnym (18-59/64) była równa 78,4%. Aktywne zawodowo osoby z niepełnosprawnościami stanowią relatywnie mniej liczną kategorię w porównaniu z ogółem pracujących. Raport podaje, że co piąta osoba z niepełnosprawnością posiadała zatrudnienie (18,6%), natomiast odsetek osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym mających zatrudnienie, oszacowano na 31,6%. Dane te wskazują na istnienie luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami (*disability employment gap*), która nie jest tylko polską specyfiką. Eurostat (2023) raportuje bowiem, że dysproporcje pomiędzy pracującymi osobami z niepełnosprawnościami a pełnosprawnymi dotyczą wszystkich 27 krajów członkowskich UE. Średnio, dla całej UE, dysproporcje te dla osób w wieku 15-64 lat oscylują wokół 21,4 p.p. Najmniejsze wartości odnotowano w Luksemburgu (8,5 p.p), Danii (9,9 p.p) i Portugalii (13,1 p.p). Natomiast największe dysproporcje zarejestrowano w Irlandii (37 p.p), Chorwacji (36 p.p) i Belgii (35,3 p.p). Dla Polski, wskaźnik ten wyniósł 31,3 p.p.

Brak dostępu do rynku pracy, jak podkreśla Yannis Vardakastanis (2023:11) prezes Europejskiego Forum Niepełnosprawności, jest jednym z największych problemów osób z niepełnosprawnościami. Jest on również nieodłącznie związany z innymi palącymi problemami, takimi jak niezależne życie, jakość życia, ryzyko ubóstwa czy wykluczenie społeczne.

Uwaga osób zajmujących się problemem funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w pierwszym kroku powinna koncentrować się na identyfikowaniu i eliminowaniu barier utrudniających czy też uniemożliwiających podjęcie pracy przez te

osoby. Niemniej jednak powinna ona wykraczać poza „statystyczną” obecność osób niepełnosprawnych na rynku pracy i koncentrować się także, jeśli nie przede wszystkim, na aspektach związanych z charakterem ich aktywności zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem satysfakcji z pracy.

SATYSFAKCJA Z PRACY

Satysfakcja z pracy jest wynikiem subiektywnej oceny dokonywanej przez jednostkę, która konfrontuje swoje potrzeby z możliwością ich zaspokojenia dzięki pracy. Jeśli praca pozwala na zaspokojenie tych potrzeb, można przyjąć, że jest ona satysfakcjonująca (Dawis i in. 1968). Jest to o tyle istotne, że psychiczny dobrostan (*subjective well-being*) nie zależy jedynie od tego co jednostka posiada lub co jej się przydarza, ale od tego, jak o tym myśli i co w związku z tym czuje (Maddux 2018). W tym rozumieniu praca jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym dla zaspokojenia zarówno obiektywnych, jak również subiektywnych potrzeb danej jednostki.

Obecność osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy można traktować zarówno jako przejaw skuteczności wysiłków indywidualnych podejmowanych przez te osoby, ale również skuteczności wszelkiego rodzaju rozwiązań instytucjonalnych (prawnych, edukacyjnych, socjalnych czy ekonomicznych), które tworzą szeroki kontekst dla zróżnicowanych rozwiązań inkluzyjnych. Z drugiej strony, podjęcie przez osobę z niepełnosprawnościami pracy nie jest samo przez się gwarantem zadowolenia z tej pracy. Satysfakcja z pracy będzie zatem wskaźnikiem efektywności wysiłków podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. O ile bowiem skuteczność takich działań (skutkujących podjęciem pracy) jest warunkiem wstępnym i koniecznym dla uznania, że były one również efektywne (pozwalające wykonywać satysfakcjonującą pracę), o tyle nie jest to zależność deterministyczna – wysoce prawdopodobnym jest zdobycie pracy, która nie przynosi satysfakcji. Dlatego też badanie

satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami powinno być szczególnie istotnym aspektem badań funkcjonowania tych osób na rynku pracy.

Wyjaśnieniu „satysfakcji z pracy” służą dwie grupy teorii: teorie treści i teorie procesu (Gruneberg 1979). Teorie treści skupiają się na identyfikowaniu czynników, które pobudzają i kierują ludzkim zachowaniem poprzez zaspokajanie ich potrzeb lub pragnień. Teorie te zakładają, że istnieją określone treści, które motywują ludzi do działania.

Jedną z najbardziej znanych koncepcji, które można zaliczyć do teorii treści jest hierarchia potrzeb Abrahama Maslowa (1943). Według Maslowa, ludzkie potrzeby ułożone są w sposób hierarchiczny i dlatego też zaspokajane są w określonej kolejności, począwszy od podstawowych potrzeb fizjologicznych, takich jak jedzenie i sen, aż do wyższych potrzeb związanych z samorealizacją.

Inną znaną teorią treści jest teoria dwuczynnikowa Frederika Herzberga (1968). Herzberg podzielił czynniki wpływające na motywację na dwa rodzaje: czynniki higieniczne (które, gdy są niewłaściwe, powodują niezadowolenie, ale gdy są właściwe, niekoniecznie prowadzą do zadowolenia) i czynniki motywacyjne (które rzeczywiście prowadzą do satysfakcji).

Teorie procesu skupiają się z kolei na analizie procesów myślowych i decyzyjnych, które wpływają na motywację i zachowanie pracowników. Zamiast koncentrować się na konkretnych potrzebach czy pragnieniach, teorie procesu wskazują, w jaki sposób ludzie podejmują decyzje dotyczące aktywności, jakie mechanizmy psychologiczne są zaangażowane w procesie motywacji oraz w jaki sposób cele są ustanawiane i osiągane. Wśród wielu teorii tej grupy można wskazać kilka kluczowych.

I tak, w teorii oczekiwań (*expectancy theory*) Victora H. Vrooma (1964) zakłada się, że ludzie podejmują decyzje o swoim działaniu na podstawie oczekiwań dotyczących wyników. Istotne są tutaj trzy główne składniki: oczekiwania (przekonanie o własnej zdolności do

wykonania zadania), instrumentację (przekonanie, że pomyślne wykonanie zadania doprowadzi do określonego wyniku), oraz wartość (wartość, która przypisana jest do wyniku).

Z kolei w teorii sprawiedliwości (*equity theory*) opracowanej przez Johna Stacy Adamsa (1965) wskazuje się, że ludzie oceniają swoją sytuację w miejscu pracy poprzez porównanie swojego wkładu i wyników do wkładu i wyników innych osób. Jeśli postrzegają niesprawiedliwość w tej równowadze, mogą doświadczać niezadowolenia i być bardziej lub mniej zmotywowani do podejmowania działań.

Kolejna teoria z grupy teorii procesu została opracowana przez Edwina A. Locke'a i Gary'ego P. Lathama (1979). W teorii wyznaczania celów zakładali oni, że wyznaczanie konkretnych i trudnych do osiągnięcia celów może skutkować większym zaangażowaniem i lepszą wydajnością. Warunkiem jest jednak to, że cele te są przez pracownika rozumiane i akceptowane.

Wykonanie zadania wymaga odpowiedniej motywacji, ale również kompetencji. Ich wagę w teorii autodeterminacji (*self-determination theory*) akcentowali Richard M. Ryan i Edward L. Deci (2000). Podkreślali oni, że efektywna motywacja musi zostać oparta na autonomii (osiąganej dzięki możliwości podejmowania decyzji, wyrażaniu swoich preferencji i realizowaniu własnych celów), kompetencjach (jako poczuciu efektywności i umiejętności wykonania zadań) oraz na relacjach z innymi (jako potrzebie akceptacji i wsparcia społecznego).

Teorie te wskazują na istnienie wieloelementowego zbioru czynników odpowiedzialnych za osiągnięcie satysfakcji z pracy. Według Locke'a (1976) satysfakcja z pracy jest tym większa, im mniejsza jest rozbieżność pomiędzy wymaganiami, których realizacja pozwoli osiągnąć daną wartość a poziomem zaspokojenia tej wartości. Istotne jest tutaj również to, jaką wagę jednostka przywiązuje do danej wartości. Należy podkreślić tutaj różnicę pomiędzy potrzebami (*needs*) i wartościami (*values*). Potrzeby mają charakter fizyczny (woda, pożywienie, powietrze, sen) lub

psychologiczny (pozwalają we właściwy sposób kształtować psychikę czy świadomość) i które umożliwiają organizmowi przeżycie lub osiągnięcie stanu dobrego samopoczucia. W tym znaczeniu potrzeby są wrodzone (obiektywne) – uniwersalne dla wszystkich ludzi. Wartości natomiast, są tym, co jednostka chce zdobyć lub zachować, czego świadomie lub podświadomie pożąda lub czego szuka. W tym sensie wartości są subiektywne, nabyte (wyuczone). Istnieje szereg kluczowych wartości, które wpływają na poziom zadowolenia z pracy. Aby osiągnąć satysfakcję z pracy, ona sama powinna: (1) stanowić wyzwanie psychiczne, (2) być przedmiotem osobistego zainteresowania, (3) nie być zbyt męcząca fizycznie, (4) zawierać nagrody za wyniki, (5) występować w warunkach zgodnych z fizycznymi potrzebami i celami, (6) kształtować wysoką samoocenę i (7) angażować osoby wspierające pracownika w miejscu pracy.

Właściwa konfiguracja tych czynników w miejscu pracy jest o tyle istotna, że pozytywny bilans subiektywnej oceny czynników odpowiadających za satysfakcję z pracy zwrotnie wpływa na kształtowanie się dobrych relacji również poza miejscem pracy (Chen i in., 2015), warunkuje samoocenę i poczucie własnej wartości (Pagan i Malo, 2009; Wu i Griffin, 2012) oraz sprzyja zdrowiu czy szerzej rozumianemu dobrostanowi (Belkic i Savic, 2013).

Jak podkreśla Ricardo Pagan (2014) wpływ niektórych cech pracy (np. różnorodność zadań, zdrowe środowisko i mniej ciężka praca fizyczna) może być szczególnie istotny dla pracowników z niepełnosprawnościami w porównaniu do pracowników pełnosprawnych pod względem satysfakcji z pracy. Mogą one zapewnić im większe możliwości rozwoju osobistego, poczucia własnej wartości, pewności siebie i pełnej integracji społecznej.

ZADOWOLENIE Z PRACY POLSKICH PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

W tym kontekście można zadać pytanie, jaki jest poziom satysfakcji z pracy pracowników z niepełnosprawnościami w Polsce i jak oceniają oni poszczególne aspekty swojej pracy. Nieco światła na te kwestie rzucają wyniki badań zrealizowanych w ramach Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS 2023). W sondażu pytano o kwestie związane z pracą, które w nawiązaniu do klasyfikacji Locke'a (1976) można podzielić na dwie szerokie kategorie: zdarzeń lub okoliczności (*events or conditions*) oraz podmiotów (*agents*). Do pierwszej kategorii można zakwalifikować: zmęczenie pracą, autonomię pracy, dysfunkcyjność pracy (negatywny wpływ pracy na relacje z bliskimi), oczekiwanie dyspozycyjności (gotowość do pracy poza godzinami pracy), możliwość podnoszenia kwalifikacji, czas pracy, doświadczenie bycia bezrobotnym, częstotliwość pracy w domu oraz rodzaj umowy. Do drugiej kategorii włączyć można: ocenę wsparcia ze strony przełożonych oraz współpracowników, a także pełnienie funkcji kierowniczej. Niektóre z charakteryzowanych aspektów pracy oparte zostały na pojedynczych zmiennych, inne na indeksach, których utworzenie uzasadniał satysfakcjonujący poziom rzetelności.

Osoby z niepełnosprawnościami zostały wyróżnione na podstawie pytania „czy w wykonywaniu codziennych czynności napotyka P. jakieś utrudnienia wynikające z długotrwałej choroby, niepełnosprawności, jakichś dolegliwości, czy też problemów natury psychicznej?” z odpowiedziami „tak, w dużym stopniu”, „tak, do pewnego stopnia” i „nie”. Ze względu na to, że osoby doświadczające ograniczeń „w dużym stopniu” stanowiły tylko 2,2% pracujących respondentów, połączono w jednej kategorii „niepełnosprawności” osoby deklarujące „znaczne” oraz „pewne”

ograniczenia. Wśród ogółu pracujących takich osób było 28,3%. Pozostałe osoby znalazły się w kategorii osób pełnosprawnych.

Za osobę pracującą uznano tę, która w trakcie badań deklarowała, że jej główną aktywnością (w ciągu ostatnich 7 dni) było „wykonywanie pracy odpłatnej (pracy najemnej, na własny rachunek, w firmie rodzinnej, we własnym gospodarstwie rolnym) – także w przypadku tymczasowej przerwy w pracy”. Szczegółowe wyniki analiz przedstawiono w tabeli 1. Dla porównania uwzględniono w niej również pracujące osoby pełnosprawne.

Porównanie dwóch kategorii osób: pracujących z niepełnosprawnościami i pełnosprawnych pod względem ogólnej satysfakcji z pracy oraz cech pracy, pokazuje mniej korzystny obraz reprezentantów tej pierwszej kategorii. Osoby z niepełnosprawnościami wykazują istotnie niższy poziom ogólnej satysfakcji z pracy. Co więcej, oceniają oni pracę jako bardziej męczącą, charakteryzuje ją większa dysfunkcjonalność i oczekiwanie większej dyspozycyjności. Ponadto, osoby z niepełnosprawnościami częściej wskazują także na niemożność uzyskania wsparcia od przełożonych i współpracowników. Ich umowy o pracę rzadziej podpisywane są na czas nieokreślony, za to częściej deklarują prowadzenie działalności na własny rachunek.

Tabela 1. Oceny satysfakcji oraz cech pracy. Różnice pomiędzy osobami z niepełnosprawnościami a pełnosprawnymi.

Ocena/cecha pracy	Wskaźnik	Skala	Osoby z niepełno-sprawnością	Osoby pełnosprawne
Satysfakcja z pracy*	Na ile zadowolony/a jest P. ze swojej głównej pracy? (skala 0-10)	zupełnie niezadowolony-całkowicie zadowolony (średnia 0-10)	6,4	7,1
Zmęczenie pracą	Jak często czuje się P. zbyt zmęczony/a po pracy, aby cieszyć się tym, czym chciałby/aby się P. zająć w domu? (skala 1-5)	nigdy-stale (średnia 1-5)	3,5	3,2
Autonomia pracy (alfa=0,743)	W jakim stopniu kierownictwo w P. pracy pozwala (skala 0-10): <ul style="list-style-type: none"> ▪ na decydowanie o sposobie organizacji P. dnia roboczego? ▪ wpływać na ogólne decyzje dotyczące działalności firmy? 	w ogóle nie mam żadnego wpływu-to zależy całkowicie ode mnie (średnia: 0-10)	5,1	5,1
Dysfunkcyjność** (alfa=0,646)	Jak często (skala 1-5): <ul style="list-style-type: none"> ▪ praca nie pozwala P. poświęcać żonie/partnerce, mężowi/partnerowi lub rodzinie tyle czasu, ile by P. chciał/a? ▪ P. żona/ partnerka, mąż/partner lub rodzina ma dość napięć, jakie wiążą się z P. pracą? 	brak dysfunkcji (średnia: 1-2,5)	37,8%	49,1%
		dysfunkcje (średnia 2,51-5)	54,2%	43,2%
		nie ma żony/męża, partnera/partnerki	8%	7,7%
Dyspozycyjność** (alfa=0,620)	Jak często oczekuje się (skala 1-6): <ul style="list-style-type: none"> ▪ od pracowników, że będą pracować po godzinach – czy to w miejscu pracy, czy w domu? ▪ że pracownicy w P. instytucji, organizacji lub firmie będą reagować na wszelkiego typu wiadomości, takie jak e-maile, SMS-y, telefony, itp. związane z pracą, ale przychodzące poza godzinami pracy? 	brak oczekiwania dyspozycyjności (średnia: 1-3)	54,7%	68,2%
		oczekiwanie dyspozycyjności (średnia: 3,1-6)	31,3%	22,5%
		nie pracuje w firmie	14%	9,4%
Podnoszenie kwalifikacji	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy brał/a P. udział w jakimś kursie, uczestniczył/a P. w wykładzie, konferencji, aby pogłębić wiedzę lub podnieść kwalifikacje zawodowe?	tak	45,4%	43,1%
Czas pracy	Ile godzin tygodniowo pracuje P. w głównym miejscu pracy, zgodnie z ustaleniami lub umową o pracę?	[h]	42,1	42,6

Ocena/cecha pracy	Wskaźnik	Skala	Osoby z niepełno-sprawnością	Osoby pełnosprawne
Doświadczenie bezrobocia	Czy kiedykolwiek był/a P. bezrobotny/a i poszukiwał/a pracy przez okres dłuższy niż 3 miesiące?	tak	42,2%	35,2%
Praca w domu	Jak często w trakcie zwykłych godzin swojej pracy pracuje P. z domu lub z innego wybranego przez siebie miejsca?	Codziennie lub kilka razy w tygodniu	20,2%	23,6%
Rodzaj umowy***	Czy pracuje P. na umowę:	na czas nieokreślony	61,7%	70%
		na czas określony	19%	17,1%
		bez umowy	0,4%	1,8%
		na własny rachunek	19%	11%
Wsparcie przełożonego**	Na ile prawdopodobne jest, że P. bezpośredni przełożony w razie potrzeby służyłby P. radą i pomocą w sprawach związanych z pracą? (skala 1-4)	brak wsparcia (1-2)	14%	10,5%
		otrzymywane wsparcie (3-4)	62,4%	72,5%
		nie ma przełożonego	23,7%	17%
Wsparcie współpracowników**	Na ile prawdopodobne jest, że P. współpracownicy w razie potrzeby służyliby P. radą i pomocą w sprawach związanych z pracą? (skala 1-4)	brak wsparcia (1-2)	8,2%	4,1%
		otrzymywane wsparcie (3-4)	76,1%	82,1%
		nie ma współpracowników	15,7%	13,8%
Funkcja kierownicza	Czy w swoim głównym miejscu pracy kieruje P. pracą innych osób?	tak	34,3%	30,8%

Uwaga: * istotna różnica średnich (test Manna-Whitneya, dla $p < 0,05$), ** istotność różnic (test phi, dla $p < 0,05$, nie uwzględniano kategorii „nie dotyczy”), istotność różnic (test V Cramera, dla $p < 0,05$).

Źródło: ESS 2023

REKOMENDACJE

Satysfakcja z pracy osób z niepełnosprawnościami może być zależna od wielu czynników, podobnie jak w przypadku osób pełnosprawnych. Istnieje jednak kilka aspektów, które mogą mieć szczególne znaczenie w kontekście satysfakcji z pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W tym aspekcie istotne znaczenie może mieć:

1. **Dostosowanie środowiska pracy.** Dla wielu osób z niepełnosprawnościami ważne jest, aby miejsce pracy było dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. To może obejmować dostępność do specjalnych urządzeń, ergonomiczne miejsce pracy, a także dostosowania w infrastrukturze budynku, takie jak windy czy udogodnienia dla osób poruszających się na wózkach.
2. **Wsparcie społeczne.** Relacje z kolegami i koleżankami oraz przełożonymi mogą mieć kluczowe znaczenie dla satysfakcji z pracy. Wspierające środowisko pracy, w którym pracownicy z niepełnosprawnościami czują się akceptowani i szanowani, może pozytywnie wpływać na ich satysfakcję z pracy.
3. **Równość szans.** Dla osób z niepełnosprawnościami ważne jest, aby miały one równe szanse w zakresie zatrudnienia, awansu zawodowego i dostępu do szkoleń. Zabezpieczenie równych szans może wpływać na poczucie sprawiedliwości i związane z tym zadowolenie z pracy.
4. **Zadania dostosowane do umiejętności.** Zadania i obowiązki powinny być dostosowane do umiejętności i możliwości pracownika z niepełnosprawnościami. Dostosowanie stanowiska pracy do indywidualnych zdolności może wpływać na poczucie skuteczności i satysfakcję z wykonywanej pracy.

5. **Możliwości rozwoju zawodowego.** Podobnie jak w przypadku innych pracowników, osoby z niepełnosprawnościami cenią możliwości rozwoju zawodowego. Dostęp do szkoleń, programów rozwoju kariery i wsparcia w zdobywaniu nowych umiejętności może wpływać na ich satysfakcję z pracy.
6. **Polityki równościowe.** Firmy i organizacje, które promują polityki równościowe i inkluzję, mogą stworzyć bardziej przyjazne środowisko pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Istotne są aktywne działania na rzecz eliminowania barier oraz promowanie świadomości i edukacji na temat różnych rodzajów niepełnosprawności.

ŹRÓDŁA

- Adams, J.S., 1965, Inequity In Social Exchange, *Advances in Experimental Social Psychology* 2, 267-299.
- Belkic, K., Savic, C., 2013, *Job stressors and mental health: A proactive clinical perspective*. London: World Scientific Publishers
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H., Weiss, D.J., 1968. A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. XXIII.
- ESS, European Social Survey Cumulative File, ESS 1-10 (2023). Data file edition 1.0. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway - Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.
- Eurostat, 2023. Disability employment gap by level of activity limitation and sex. Dostępny w: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DLM200/default/bar?lang=en [Dostęp 21.11.2023].

- Główny Urząd Statystyczny, 2023. Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 r. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Gruneberg, M. 1979, *Understanding Job Satisfaction, London and Basingstoke*: The Macmillan Press Ltd.
- Herzberg, F., 1968, One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Locke, E.A., 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction, in: M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Pub. Co, pp. 1297-1349.
- Locke, E.A., Latham, G.P., 1990, *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Maddux, J.E., 2018. Subjective well-being and Life Satisfaction. An Introduction to Conceptions, Theories, and Measures. In: J.E. Maddux, ed., *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. New York: Routledge, pp. 3-31.
- Maslow, A., 1943, A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Pagan, R., 2014, What Makes Workers with Disabilities Happy? The Importance of Non-Pecuniary Characteristics, *Health Economics*, 23, 241-247.
- Pagán, R., Malo, M., 2009. Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.
- Ryan, M.R., Deci E.L., 2000, Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Vardakastanis Y., 2023. Forewords in: European Human Rights Report Issue 7 – 2023. The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe. Brussels: European Disability Forum.
- Vroom, V.H., 1964, *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wu, C.H., Griffin, M.A., 2012, Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97, 331–342.