

Anne Mette Kjeldsen

# Public service motivation og jobvalg: Serviceproduktion eller serviceregulering?

Litteraturen omkring public service motivation har traditionelt fokuseret på, hvad individers motivation betyder for tiltrækning til offentlig eller privat ansættelse, mens betydningen af karakteren af de ydelser, der leveres i de to sektorer, er overset. Gennem spørgeskemaundersøgelser og interviews med sidsteårs-socialrådgiverstuderende, der efter endt uddannelse kan beskæftige sig med såvel produktion som regulering af offentlige ydelser i både offentlig og privat regi, undersøger denne artikel derfor sammenhængen mellem public service motivation og jobvalget serviceproduktion eller serviceregulering. Undersøgelsen viser, at socialrådgiverstuderende, der er motiverede af omsorg for klienterne, vil arbejde med serviceproduktion. Omvendt vil studerende, der er mere løsnings- og handlingsmotiverede jf. de lovgivningsmæssige rammer, hellere arbejde med serviceregulering. Disse to tilgange til socialt arbejde kan tjene som pejlemærker i rekrutteringen af socialrådgivere til løsningen af opgaver med forskellige politiske mål.

Tiltrækning af de rette ansøgere er essentielt for enhver organisations succes. I en tid, hvor den offentlige sektors økonomi er presset samtidig med, at den i stigende grad udsættes for konkurrence fra den private sektor, bliver viden om, hvordan de bedste medarbejdere rekrutteres og fastholdes, blot endnu mere centralt. Litteraturen omkring *public service motivation* (PSM) har traditionelt hævdet, at den offentlige sektor har en fordel ved at have ansatte, der er mere motiverede af at hjælpe andre mennesker og bidrage til samfundet (Lewis og Frank, 2002; Perry og Hondeghem, 2008; Perry og Wise, 1990; Rainey, 1982). Det skyldes, at individer med denne særlige PSM antages at være mere tilbøjelige til at søge ansættelse i den offentlige sektor, da omgivelserne her bedst kan understøtte ønsket om at bidrage til samfundet. Men i takt med litteraturens stigende erkendelse af, at denne tiltrækningsmekanisme mere hviler på muligheden for at levere *offentlig service* end på, hvilken *sektor* det gøres i (Perry og Hondeghem, 2008), er der behov for at se nærmere på, hvad det at levere offentlig service egentlig indebærer.

Artiklen her argumenterer for, at eksisterende studier af sektorforskelle i PSM har overset betydningen af karakteren af den ydelse, der leveres. Før man vælger i hvilken sektor, man vil ansættes, vælger man som oftest sin ar-

bejdsopgave. Mere specifikt: Vil man beskæftige sig med direkte produktion af offentlige ydelser, som også kan finde sted i privat regi, eller regulering af ydelserne, som næsten udelukkende finder sted inden for den offentlige sektor? Leveringen af velfungerende offentlige ydelser kræver, at der både er nogen, som producerer ydelsen, og nogen, som regulerer ydelsen. Hvis vi vil vide mere om, hvordan motiverede medarbejdere rekrutteres og fastholdes til at levere en velfungerende offentlig service, må vi derfor et skridt længere ned og se nærmere på disse to arbejdsopgaver.

Et nyere studie af Wright og Christensen (2011) tager arbejdsopgaven i betragtning ved at spørge til amerikanske jurastuderendes tilbøjelighed til at vælge et job inden for den offentlige eller private sektor, der er mere eller mindre "serviceorienteret". Hertil kommer et studie af Andersen og Pedersen (2010), der viser, at der er store forskelle i PSM mellem danske ansatte tilhørende forskellige faggrupper, og som dermed i kraft af deres uddannelse og stilling udfører forskellige serviceleverende opgaver (fx sygeplejersker over for lærere). Endelig viser et ældre studie af Steinhaus og Perry (1996), at branche bedre forklarer variationen i organisatorisk engagement end skillelinjen offentlig/privat ansættelse. Selvom alle disse studier således på forskellig vis peger på, at arbejdsopgaven kan have en betydning for individers PSM, så er der ingen af dem, der direkte undersøger arbejdsopgavens mere konkrete betydning i samspil med individers forskellige PSM-profiler.

Gennem spørgeskemaundersøgelser og 21 interviews med socialrådgiverstuderende, der lige netop er ved at afslutte deres uddannelse og står over for at skulle finde et arbejde, undersøger denne artikel derfor sammenhængen mellem PSM og jobvalg baseret på tiltrækning til forskellige serviceleverende arbejdsopgaver. Forventningen er, at de socialrådgiverstuderendes individuelle PSM-profiler har betydning for, hvilken af de to typer arbejdsopgaver, serviceproduktion eller serviceregulering, de foretrækker. Socialrådgiverstuderende udgør en unik faggruppe til undersøgelse af dette, da de efter endt uddannelse har muligheden for at arbejde med begge typer arbejdsopgaver i både den offentlige og den private sektor. Ved at undersøge jobvalget inden for samme faggruppe sikres desuden, at det rent faktisk er arbejdsopgaven og ikke faktorer knyttet til uddannelse og profession, som PSM har afgørende betydning for. Det giver en konservativ test af sammenhængen mellem PSM og jobvalg. Endelig bidrager de kvalitative interviews med en dybdegående indsigt i jobvalgsprocessens indhold og mekanismer, der tilsammen med distinktionen serviceproduktion/-regulering leverer et metodisk såvel som teoretisk indspark i PSM-litteraturens til tider meget ensidige fokus på tiltrækningen til offentlig/privat ansættelse målt med spørgeskemadata.

I det følgende indledes med en diskussion af valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende arbejdsopgaver efterfulgt af en udledning af empiriske testbare hypoteser om sammenhængen mellem dette jobvalg og individers PSM. Der redegøres for artiklens data og metoder, og hypoteserne undersøges ved inddragelse af både det kvalitative og det kvantitative data-materiale. Hypotesernes be-/afkræftelse diskuteres løbende frem mod den afsluttende konklusion, der samler op på undersøgelsens resultater og uddrager implikationer i forhold til rekruttering af ansatte til de to typer jobs.

## Jobvalg: Serviceproduktion eller serviceregulering?

Udgangspunktet for denne artikel er som nævnt, at individer i en arbejdsmæssig sammenhæng kan deltage i leveringen af offentlige ydelser ved enten at have et job med serviceproducerende arbejdsopgaver eller et job med serviceregulerende arbejdsopgaver. Med serviceproduktion menes, at man fysisk deltager i produktionen af en specifik ydelse til en identificerbar gruppe af modtagere (fx læreren, der underviser en klasse), hvilket ofte finder sted i både offentligt og privat regi, mens serviceregulering indebærer, at man deltager i beslutninger om indretningen af og adgangen til en specifik ydelse jf. den relevante lovgivning (fx ingeniøren, der giver en byggetilladelse) (Nielsen, 2011). I Danmark findes disse jobs typisk kun i den offentlige sektor. Valget af arbejdsopgave kan således være determinerende for, hvilken sektor man ender i, og vi må derfor starte her for at afdække mekanismerne omkring tiltrækning til forskellige serviceleverende jobs. Dermed gør denne artikel op med hovedparten af de eksisterende PSM-studiers anskuelse af den offentlige og private sektor som enhedsbegreber samt den simple betragtning, at et jobvalg baseret på PSM udelukkende inkluderer valget af arbejdssted/organisation. Et konkret jobvalg består både af valget af arbejdsopgave og arbejdssted, hvoraf sidstnævnte *kan* inkludere sektoraspektet.

Mange jobs indeholder dog elementer af begge typer opgaver (fx skal læreren også give eleverne en karakter til eksamen), men som oftest vil en af opgaverne være mere dominerende end den anden. Når man som i denne sammenhæng ser på valget mellem de to typer arbejdsopgaver – og mere specifikt, hvilken af opgaverne man føler sig mest tiltrukket af i overgangen fra endt uddannelse til indtræden på arbejdsmarkedet, giver det derfor mest mening at anskue serviceregulering og serviceproduktion som to modsatrettede poler på et kontinuum. Herved kan individer udtrykke deres præference for forskellig sammensætning af de to arbejdsopgaver i et job. Spørgsmålet er dog, om det overhovedet giver mening at tale om et *valg* af job?

For det første sætter ens uddannelse og evner i de fleste tilfælde en naturlig begrænsning for, hvilke jobs man kan vælge. Dernæst viser undersøgelser, at op til 70 pct. af et individs jobvalg kan forklares med tilfældigheder mere eller mindre uden for ens rækkevidde som fx konjunkturer, personlige kontakter og ændringer i familieforhold (Betsworth og Hanson, 1996; Bright et al., 2005; Scott og Hatalla, 1990). Derfor har Gabris og Simo (1995) afvist, at det giver mening at studere et enkelt jobvalg; det er en alt for omskiftelig faktor, og man bør derfor hellere se på folks langsigtede karrieremål. Lau og Pang (1995) argumenterer dog omvendt, at den mest valide case til studiet af jobvalg netop er at se på studerende, som skal til at finde deres første job, da jobbet og karriere-mønstret her vil være sammenfaldende. Ydermere har adskillige studier som nævnt vist, at der er systematiske forskelle i ansattes PSM på tværs af sektorer og organisationer (se blandt andre Andersen et al., 2011; Lewis og Frank, 2002; Rainey, 1982; Vandenabeele, 2008b), og disse forskelle må komme et sted fra. En forklaring er, at der trods tilfældigheder stadig er et element af valg baseret på forskellige præferencer involveret i ens jobvalg, og det er, når valget træffes, at disse afsløres. Karrieremål kan være relativt diffuse, mens et konkret job er mere bindende (i det mindste for en periode), og det er konkrete jobvalg, der hen ad vejen skaber ens karriere. Derfor må vi starte her, hvis vi vil vide mere om, hvorvidt og i hvilken grad PSM hænger sammen med tiltrækningen til jobs med forskellige arbejdsopgaver.

## Public service motivation og valg af serviceproduktion/ regulering

PSM-litteraturen har en række mere eller mindre eksplicit formulerede bud på en begrebsdefinition. De ældste bidrag beskriver PSM som en særlig type altruistisk motivation, der pr. definition har sit udgangspunkt i den offentlige sektor (Perry og Wise, 1990; Rainey, 1982). Som sagt bruges begrebet i dag dog typisk i mere bred forstand til at beskrive individers motivation til at bidrage til samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser (dvs. ydelser, der er bestilt og helt/delvist betalt af det offentlige), hvad enten dette finder sted i den offentlige eller den private sektor. Hermed sættes fokus på, at PSM i udgangspunktet er knyttet til ydelsen og ikke til en bestemt institution; det er *public service* motivation, ikke *public sector* motivation (Brewer og Selden, 1998: 417; Perry og Hondeghem, 2008: 3).

Med afsæt i den dominerende teoretiske forståelsesramme til forklaring af individers jobvalg, *person-environment fit* teorien (Kristof-Brown et al., 2005; Leisink og Steijn, 2008), argumenterer denne artikel, at det afgørende for etablering af en sammenhæng mellem PSM og valget af et serviceleverende job er,

om arbejdet giver mulighed for at udleve ens motivation til at hjælpe andre mennesker og bidrage til samfundet. Med andre ord vil man søge at opnå et "fit" mellem motivationen og det arbejde, man skal udføre. Det betyder i nærværende sammenhæng, at man i jobvalgsprocessen vil orientere sig efter, om jobbet understøtter den drivkraft, man har til at hjælpe andre og bidrage til samfundet gennem serviceproduktion eller serviceregulering.

En række studier har med succes anvendt person-environment fit teorien til undersøgelse af sammenhængen mellem PSM og ansættelse i den offentlige sektor (fx Bright, 2008; Vandenabeele, 2008b; Wright og Christensen, 2010), men kun ganske få har hidtil forsøgt at undersøge, hvilken rolle arbejdsopgaven spiller for et jobvalg baseret på PSM. I forlængelse af artiklens introduktion kommer det seneste bud fra Wright og Christensen (2011), der viser, at amerikanske jurastuderende med høj grad af PSM er mere tilbøjelige til at søge jobs med høj grad af "serviceorientering". Det synes at bekræfte, at man søger derhen, hvor arbejdet giver mulighed for at udleve ens motivation til at hjælpe andre og bidrage til samfundet. Det er imidlertid uklart, hvad denne serviceorientering teoretisk dækker over, og den måles da også forskelligt på tværs af sektorer som *pro bono*-arbejde (private sektor), klientrepræsentation (frivillig sektor) og klientkontakt (offentlig sektor). Jobbets serviceorientering beskriver derfor ikke en konkret egenskab ved arbejdsopgaven eller den ydelse, der leveres, som lig serviceproduktion og serviceregulering kan anvendes på tværs af faggrupper og sektorer. Desuden måler Wright og Christensen PSM som et enhedsbegreb, der ikke giver plads til variation i jobvalget baseret på individers forskellige PSM-profiler. Der synes derfor at være plads til forbedring, hvilket denne artikel bidrager til.

Ønsket om at gavne samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser hviler ifølge Perry og Wise (1990) på tre motivationsteoretiske komponenter: normbaserede, affektive og rationelle motiver. Operationaliseret af Perry i 1996 og siden raffineret ved adskillige lejligheder (blandt andet af Vandenaabee, 2008a; Coursey og Pandey, 2007; Kim og Vandenabeele, 2010) giver dette sig udslag i, at PSM primært forventes at komme til udtryk på tre empirisk målbare dimensioner kaldet: 1) Commitment to the public interest, 2) Compassion og 3) Attraction to public policy making (svarende til hver af de teoretiske komponenter i nævnte rækkefølge)<sup>1</sup>. Da et individs samlede PSM således forventes at opstå som produktet af tre forskellige psykologiske processer, argumenterer Perry (1996), at studier af PSM bør analysere de tre dimensioner særskilt, da de meget vel kan have forskellige årsager og konsekvenser (se også Wright, 2008: 82). Man taler derfor typisk om forskelle i både individers grad og type af PSM, eller at individer kan have forskellige PSM-profiler. I mod-

sætning til Wright og Christensens (2011) anvendelse af PSM som et enhedsbegreb vil disse dimensioner derfor i det følgende danne udgangspunkt for formuleringen af teoretiske hypoteser om valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende arbejdsopgaver.

Her kan man for det første forestille sig, at individer med høj grad af den affektive compassion PSM vil være tiltrukket af et serviceproducerende job. Compassion bunder i menneskers følelsesmæssige tilknytning til hinanden, og individer vil herudfra være motiveret til at bidrage til samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser, fordi de er følelsesmæssigt berørte af og identificerer sig med andre menneskers/udsatte samfundsgruppers ulykkelige situation (Perry og Wise, 1990: 368). Denne motivation vil naturligt understøttes af et serviceproducerende arbejde, hvor man har daglig (og ofte også længerevarende) fysisk kontakt af positiv karakter med de borgere/samfundsgrupper/kunder, der modtager ens hjælp. Det understøttes af et studie af Grant (2007), der viser, at motivationen til at udføre hjælpearbejde stiger, når man fysisk kan se resultatet af ens indsats. I et serviceregulerende job vil den fysiske kontakt med modtagerne af ydelsen (såfremt en sådan overhovedet forekommer) derimod ofte have en mere negativ karakter, idet man eksempelvis skal give afslag på en ydelse eller ikke fuldstændigt kan imødekomme det ansøgte. Det fordrer ikke ligefrem udlevelse af en empati- og medlidenhedsbaseret motivation. Derfor er den første forventning til sammenhængen mellem PSM og valget af et job med serviceproducerende/serviceregulerende arbejdsopgaver, at:

H1: Individer med høj grad af compassion motivation vil være mere tiltrukket af serviceproducerende jobs end af serviceregulerende jobs.

Omvendt er det nærmere den rationelle policy making/participation PSM, der peger på et serviceregulerende job. Denne motivation indebærer, at man motiveres af at bidrage instrumentelt til samfundet ved deltagelse i (politiske) beslutningsprocesser omkring den ydelse, der leveres, da det kan ses som en rationel indgangsvinkel til at forsøge at hjælpe så mange mennesker som muligt på én gang (Kim og Vandenabeele, 2010: 703; Perry og Wise, 1990: 368). Hvis man har et ønske om at gøre noget godt for andre og bidrage til samfundet i en større udstrækning og måske på en længere bane, ville et naturligt valg således være at søge et job, der indebærer, at man har indflydelse på indretningen af og adgangen til de offentlige ydelser, hvilket jo netop er kerneindholdet i det serviceregulerende job. Derfor forventes for det andet, at:

H2: Individder med høj grad af policy making/participation motivation vil være mere tiltrukket af serviceregulerende jobs end af serviceproducerende jobs.

Endelig er der dog ikke umiddelbart grund til at forvente, at forskelle i individers grad af den normbaserede commitment to the public interest (eller bare public interest) vil bevirke en større eller mindre tiltrækning til serviceproducerende frem for serviceregulerende arbejdsopgaver. Public interest motivation er funderet i socialt internaliserede normer om, hvad der i en given situation er passende adfærd (Perry og Wise, 1990: 369). Derfor forventes individer beskæftiget med leveringen af offentlige ydelser, og som derved har et ansvar for andre borgeres velbefindende, uanset om vi taler produktion eller regulering af offentlig service, naturligt at være motiveret af pligt og loyalitet til at tjene offentligheden. Således forventes slutteligt, at:

H3: Der vil ikke være forskel i individers tiltrækning til serviceproducerende eller serviceregulerende jobs baseret på deres grad af public interest motivation.

At serviceproducerende og serviceregulerende arbejdsopgaver på denne måde sættes i forbindelse med forskellige aspekter af PSM betyder dog ikke, at en der har præference for et serviceregulerende job eksempelvis ikke også kan være compassion motiveret – vedkommende vil sandsynligvis blot have relativt mindre af denne motivation end dem, der vil gå efter et serviceproducerende job. Det er det, der ligger bag begrebet om forskellige PSM-profiler som baggrund for individers valg af job med serviceproducerende/regulerende arbejdsopgaver.

## Data og metode

Ovenstående hypoteser undersøges som nævnt under inddragelse af både kvalitative og kvantitative data indsamlet blandt alle landets socialrådgiverstuderende på sidste år af deres uddannelse (6.-7. semester). Denne gruppe giver en unik og fordelagtig mulighed for at undersøge et serviceproducerende/service-regulerende jobvalg af flere årsager. For det første har socialrådgivere muligheden for at arbejde med serviceproduktion eller serviceregulering inden for både den offentlige og den private sektor (fx ved henholdsvis at være medarbejder på en offentlig eller privatejet døgninstitution eller ved at være sagsbehandler på et kommunalt jobcenter eller hos et privatejet konsulentfirma, også kaldet ”anden aktør”, der vurderer, i hvilken grad ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet). Disse forskelle i beskæftigelsesmuligheder er helt afgørende for at kunne undersøge sammenhængen mellem PSM og et jobvalg baseret på forskelle i



arbejdsopgaven uafhængigt af sektor. Omvendt kunne der sikkert findes faggrupper (fx tandlæger), hvor der er endnu større institutionelle forskelle mellem ansættelse i den offentlige eller private sektor end blandt socialrådgivere (hvor den primære forskel mellem ansættelse på fx en offentlig eller privat døgninstitution er institutionens ejerskabsforhold, mens finansieringen i begge tilfælde i overvejende grad er offentlig). I så fald vil karakteren af opgaven, der løses i de to sektorer, dog som oftest også være mere forskellig. Herved ville arbejdsopgavens betydning ikke længere kunne isoleres, hvilket i nærværende sammenhæng er prioriteret højest.

For det andet giver en undersøgelse inden for samme faggruppe, socialrådgiverne, også mulighed for at holde en række variable konstante, der ellers kunne være afgørende for jobvalget (fx konjunktursituationen og dermed arbejdsgiverens efterspørgsel efter professionen samt uddannelsesindhold etc.).<sup>2</sup> Det giver en mere konservativ test af arbejdsopgavens betydning sammenlignet med tidligere undersøgelser, der bruger faggruppe eller branche til at operationalisere en kontrol for arbejdsopgave (Andersen og Pedersen, 2010; Steinhaus og Perry, 1996). Endelig sikrer valget af sidsteårsstuderende, at det er muligt at adskille motivationens betydning for tiltrækningen til et bestemt job fra effekten af organisatorisk socialisering. Det er således en svaghed ved mange eksisterende studier af tiltrækningseffekter baseret på PSM, at de udelukkende undersøges blandt allerede ansatte medarbejdere (Wright, 2008).

Tabel 1 viser en oversigt over interviewpersonerne og deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen fordelt på de syv uddannelsessteder, der i efteråret 2010 havde socialrådgiverstuderende på 6.-7. semester.<sup>3</sup> Med undtagelse af to er alle interviews gennemført i november 2010, således at de (som det vil fremgå nedenfor) har kunnet anvendes til at udforme spørgeskemaundersøgelsen gennemført i december 2010 til januar 2011 – dvs. så tæt som muligt op til, at de 7. semesterstuderende færdiggjorde deres uddannelse medio januar.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført elektronisk via invitationer sendt til de studerendes e-mail adresser – undtagen i Aalborg, hvor det kun var muligt at udsende en fælles invitation via studiets hjemmeside. Som det ses i tabel 1 er det sandsynligvis forklaringen på den bemærkelsesværdigt lave svarprocent her i sammenligning med de øvrige uddannelsessteder. Interviewpersonerne er tilfældigt udvalgt via årgangslister, hvor ca. otte studerende fra hvert uddannelsessted fik tilsendt en invitation pr. e-mail eller brev. Som det fremgår af tabel 1, er antallet af interviewpersoner (19 kvinder og to mænd) ikke ligeligt fordelt på uddannelsesstederne (primært af praktiske årsager), men der har ikke været forskel på mandlige og kvindelige studerendes tilbøjelighed til at acceptere invitationen (i 2009 var der én mandlig for hver niende nyuddannede kvindelige



socialrådgiver, Danmarks Statistik, 2010). Interviewpersonernes gennemsnitsalder på 35,4 år er dog lidt højere end spørgeskemadeltagernes på 31,4 år.

*Table 1:* Interviewpersoner og spørgeskemabesvarelser fordelt på uddannelsessteder

Uddannelsessted	Antal 6.-7. semester studerende pr. 1.11.10	Antal spørgeskema-besvarelser	Antal interview-personer	Svarpct. i spørgeskemaundersøgelsen
UC Syd, Esbjerg (pilottest)	43	13	0	30,2
VIA UC, Holstebro	28	10	6	35,7
Metropol, København	203	64	1	31,5
UC Sjælland, Nykøbing F	41	21	2	51,2
UC Lillebælt, Odense	177	45	6	24,9
Aalborg Universitet	89	6	2	6,7
VIA UC, Aarhus	201	30	4	14,9
I alt	782	189	21	24,3

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews af ca. en times varighed, og de er efterfølgende blevet transskriberet i fuld længde og kodet i det kvalitative analyseprogram NVivo 8 (interviewguiden samt en liste over de anvendte koder kan rekvireres hos artiklens forfatter). Sammenligningen af de socialrådgiverstuderendes udsagn med hensyn til valg af jobs med serviceproducerende/serviceregulerende arbejdsopgaver er blevet sammenfattet i en række displays (jf. anbefalinger i Dahler-Larsen, 2002; samt Miles og Huberman, 1994), hvoraf et enkelt er medtaget i nedenstående analyseafsnit, mens repræsentative udsagn fra de øvrige er medtaget som direkte citater undervejs i analysen. Således tjener interviewundersøgelsen til at give en mere dybdegående indsigt i jobvalgsprocessen og dynamikken i sammenhængene mellem motivation og jobvalg, mens spørgeskemaundersøgelsen via regressionsanalyser anvendes til den mere generaliserbare hypotesetest (dog med forbehold for undersøgelsens relativt lave svarprocent). En sådan metodetriangulering har netop været efterlyst inden for PSM-litteraturen (Wright, 2008).

Som det indledningsvist vil fremgå af analysen, har interviewene tydeligt indikeret, at undersøgelsens afhængige variabel, valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende opgaver, med fordel kan opfattes som et gradsspørgsmål: Hvorvidt man på et kontinuum er mere orienteret mod det ene eller andet. Derudover har interviewene bekræftet, at dette jobvalg i forlængelse af den teoretiske forståelse kan operationaliseres i to variable – én der går specifikt på tiltrækningen til serviceproducerende/serviceregulerende

*arbejdsopgaver* (målt med en række Likert-skala udsagn, fx ”Jeg vil befinde mig godt ved at være ude ’i marken’ blandt klienterne/borgerne” udviklet på baggrund af interviewene), og én der går på tiltrækningen til en række *konkrete jobs*, der kombinerer arbejdssted med serviceregulerende/serviceproducerende arbejdsopgaver (fx ”sagsbehandler i et jobcenter” over for ”medarbejder på et aktiveringsprojekt” – igen udviklet på baggrund af specifikke jobønsker fremkommet under interviewene). En faktoranalyse har vist, at tiltrækningen til serviceproducerende/-regulerende arbejdsopgaver og konkrete serviceproducerende/-regulerende jobs udgør to distinkte aspekter af jobvalget, og der er på baggrund heraf konstrueret to indeks til måling af artiklens afhængige variabel (de to indeks har en korrelation på  $r = 0,319$ ,  $p < 0,000$ ) (se tabel A1 og A2 i appendikset).

Operationaliseringen og målingen af de tre PSM-dimensioner public interest, compassion og policy making/participation via en række Likert-skala spørgsmål, hvor de socialrådgiverstuderende kunne erklære sig mere eller mindre enige i udsagn forbundet med hver af motivationsdimensionerne, lægger sig tæt op ad den internationale litteratur (jf. Coursey og Pandey, 2007; Kim og Vandenabeele, 2010; Perry, 1996). Begrebets struktur er blevet analyseret ved hjælp af faktoranalyser og reliabilitetstests, hvilket, som det fremgår af appendikset, har resulteret de tre teoretisk forventede dimensioner. Endelig indgår baggrundsfaktorerne køn og alder som kontrolvariable, idet navnlig socialrådgivernes køn giver fare for en spuriøs sammenhæng mellem PSM og jobvalg, da der typisk er flere kvinder end mænd ansat med produktion af offentlig service, og da kvinder typisk også har højere compassion (DeHart-Davis et al., 2006; Hansen, 2010; Pandey og Stazyk, 2008). Spørgsmålsformuleringer og deskriptiv statistik for alle variable i undersøgelsen er gengivet i tabel A1 i appendikset.

## Analyse

I dette afsnit præsenteres resultaterne af den kombinerede kvalitative og kvantitative analyse af de opstillede hypoteser om sammenhængen mellem PSM-valg af et job med serviceproduktion eller serviceregulering. Interviewene anvendes til at give en dybere indsigt processen omkring de socialrådgiverstuderendes jobvalg, mens spørgeskemabesvarelserne giver overblik over tiltrækningen til serviceproducerende/serviceregulerende jobs blandt alle de socialrådgiverstuderende.

I forhold til jobvalgsprocessen og de socialrådgiverstuderendes tiltrækning til serviceproduktion eller serviceregulering illustrerer sammenfatningen af interviewudsagnene i figur 1 først og fremmest, at der som teoretisk antaget er

tale om et kontinuum baseret på tiltrækning til dels de to arbejdsopgaver, dels konkrete jobs, der af de studerende klassificeres som serviceproduktion eller serviceregulering (sidstnævnte ofte omtalt som ”myndighedsrollen”).

Figur 1: Sammenfatning af socialrådgiverstuderendes udtalelser om tiltrækning til serviceregulering eller serviceproduktion efter endt uddannelse

	←	→	
	Serviceregulering	Hverken/eller	Serviceproduktion
Arbejdsopgaverne	Agere inden for en politisk dagsorden og lovgivningen	Det er bedst at starte i en forvaltning	Er på ”borgernes side” over for systemet/forvaltningen
	Motivere folk til at komme fra A til B inden for rammerne	Har det ikke dårligt med myndighedsrollen, men det er pligtbetonet	Giver mening at arbejde ”nede ved borgerne”, hvor man kan vise omsorg
	At sætte foranstaltninger i værk indebærer, at man kan ”gøre noget”	Serviceproduktion indebærer, at formålet kan fortabe sig i for meget ”kaffe og snak”, men omvendt er det ”rigtigt”	Rigtigt og ordentligt, fagligt socialt arbejde
	Kræver at man kan stå inde for lovgivningen	socialt arbejde	Kræver erfaring
Konkrete jobvalg	Kommunale forvaltninger Jobcentre Psykatrien i regionerne ”Anden aktør” på beskæftigelsesområdet		Fagforeninger Interesseorganisationer Kriminalforsorgen Social institution/projekt Behandlingscentre Undervisning/rådgivning Aktiveringsprojekter
Interviewpersoner	IP1, IP2, IP4, IP5, IP6, IP8, IP12, IP20	IP3, IP17, IP19	IP7, IP9, IP10, IP11, IP13, IP14, IP15, IP16, IP18, IP21

Langt hovedparten af de interviewede socialrådgiverstuderende orienterer sig således mod jobs med hovedvægt på enten den ene eller den anden arbejdsopgave, mens kun få ser ligelige fordele/ulemper ved de to typer jobs, og derfor er i tvivl om, hvad de helst vil arbejde med. Sidstnævnte angiver, at det hovedsageligt skyldes, at de fra studiet får at vide, at det er bedst at starte i en forvaltning for at komme bedre ind i den sociale lovgivning og få kendskab til flere klientgrupper, inden man evt. skal ud på en social institution eller repræsentere klienter for interesseorganisationer. At det kræver erfaring at arbejde med serviceproduktion, er også noget, der nævnes af de studerende, som angiver, at

serviceproduktion er deres førsteprioritet. Men i modsætning til de studerende i midterpositionen så nægter de at se det som en barriere, der begrænser deres tilbøjelighed til at gå efter et serviceproducerende job. Generelt fremhæver alle interviewpersonerne dog, at besparelserne i den offentlige sektor og eftervirkningerne af finanskrisen gør dem usikre på deres muligheder på arbejdsmarkedet og måske kommer til at begrænse deres valgmuligheder. Men da vilkårene er ens for alle – i hvert fald inden for de enkelte landsdele – er de fleste fast besluttede på at forsøge at finde et job, der matcher deres præferencer bedst.

Der ses således en tydelig skillelinje mellem studerende tiltrukket af serviceproduktion eller serviceregulering. Men spørgsmålet er nu, om det kan forbindes med forskelle i deres PSM? Figur 1 viser, at studerende, der er mere tiltrukket af serviceproduktion end af serviceregulering, fremhæver den daglige omsorg og kontakt med klienterne som en af de væsentligste faktorer bag dette jobønske: ”Jeg vil helst være nede blandt borgerne, fordi jeg et eller andet sted synes, at det er der, det giver mest mening. Det er der, jeg kan få lov til at vise min omsorg” (IP15). Det er i fuld overensstemmelse med hypotese H1 om en sammenhæng mellem compassion motivation og tiltrækningen til serviceproduktion. Derudover ses også i figur 1, at det for disse studerende virker motiverende at kunne repræsentere borgeren over for ”systemet”. På den måde definerer de studerende tiltrukket af serviceproduktion sig i direkte modsætning til de studerende tiltrukket af serviceregulering, som med deres myndighedsrolle i højere grad opfattes som ”lovens forlængede arm”.

Denne sammenhæng mellem compassion motivation og tiltrækning til et serviceproducerende job bekræftes ligeledes i spørgeskemaundersøgelsen blandt alle landets socialrådgiverstuderende, hvor tabel 2 (model 2.4) viser en signifikant negativ korrelation mellem compassion PSM og tiltrækning til et serviceregulerende job efter kontrol for køn og alder. Denne sammenhæng kan dog ikke bekræftes, når der udelukkende ses på tiltrækning til serviceproducerende *arbejdsopgaver* (omend koefficienten for sammenhængen stadig har negativt fortegn, model 2.2).

Følgende citat fra IP6 illustrerer, at det skyldes, at de studerende generelt har svært ved at forholde sig til, hvad serviceproduktion og -regulering konkret indebærer, før de har prøvet det (fx i forbindelse med erhvervspraktik):

Da jeg startede, havde jeg en idé om, at jeg slet ikke skulle ud i en forvaltning; jeg ville i en institution med stofmisbrugere og alkoholikere (...) men så kom jeg jo derned i praktik [kommunal handicap- og psykiatriforvaltning], og så kunne jeg godt se nogle udfordringer i det. Nu kunne jeg godt tænke mig at starte i en forvaltning (IP6).

Table 2: OLS-regressioner af socialrådgiverstuderendes tiltrækning til serviceproduktion eller serviceregulering (ustandardiserede koefficienter)

	Tiltrækning til serviceproducerende/-regulerende arbejdsopgaver (indeks 0-100, 100 = regulering)		Tiltrækning til serviceproducerende/-regulerende jobs (indeks 0-4, 4 = regulering)	
	Model 2.1	Model 2.2	Model 2.3	Model 2.4
Konstant	36,692*** (0,000)	60,274*** (0,000)	0,889 (0,122)	0,479 (0,629)
Køn (kvinde = 1)	-0,641 (0,889)	-0,685 (0,885)	0,153 (0,698)	0,101 (0,800)
Alder	0,006 (0,967)	-0,033 (0,824)	0,032* (0,011)	0,021 (0,091)
Public interest		-0,096 (0,6498)		0,021 (0,073)
Compassion		-0,192 (0,134)		-0,024* (0,028)
Policy making		0,033 (0,683)		0,016* (0,022)
N	156	149	156	149
R <sup>2</sup>	0,000	0,043	0,041	0,103
Adj. R <sup>2</sup>	0,000	0,009	0,028	0,072

Note: \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001. p-værdier i parentes.

Det betyder dog ikke, at de socialrådgiverstuderende ikke har en forestilling om, hvad man laver i serviceregulerende/-producerende jobs – så længe det kombineres med et arbejdssted. Som IP1 udtrykker det: ”Hvis der kun er jobcenter, det gør jeg simpelthen ikke! Det er bare kontornusseri, de har jo ikke nogen kontakt. De skal sidde og udskrive skrivelser og breve og sådan noget. Det synes jeg ikke er socialt arbejde. Det kan en kontordame altså godt gøre”. Dette citat viser ydermere, at der er et klart hierarki mellem forskellige arbejdsopgaver, når de kombineres med forskellige arbejdssteder/serviceområder (IP1 vil stadig arbejde med serviceregulering – bare i en familieafdeling). Det samme mønster genfindes med hensyn til serviceproduktion, hvor arbejde på institutioner for psykisk syge og handicappede rangerer under eksempelvis arbejde med kræftsyge borgere.

Som det fremgår, betyder det således også noget for flertallet af de studerende, der er tiltrukket af serviceregulering, at de har en tæt, daglig kontakt med klienterne. Men som de sammenfattede interviewudtalelser fra disse stu-

derende også viser (figur 1), så har behovet for denne kontakt dog et langt mere instrumentelt ophav og fokus end udtalelserne fra de studerende, der er tiltrukket af serviceproduktion. Studerende, der ønsker et serviceregulerende job, beskriver kontakten med klienterne som essentiel for at kunne finde de løsninger, der fagligt og ud fra klientens perspektiv samt under hensyntagen til den relevante lovgivning har størst mulighed for at blive en succes. Således er de socialrådgiverstuderende, der er tiltrukket af serviceregulering generelt mere løsnings- og handlingsorienterede. Den centrale motivationsfaktor er at kunne "flytte folk fra A til B" ved at sætte konkrete foranstaltninger i værk. Dette er i overensstemmelse med hypotese H2 om, at individer, der er tiltrukket af serviceregulerende jobs, vil have højere grad af den rationelle policy making PSM.

Denne sammenhæng bekræftes ligeledes i spørgeskemaundersøgelsen, hvor model 2.4 i tabel 2 viser en positiv sammenhæng mellem policy making PSM og tiltrækning til et serviceregulerende job. I forhold til den teoretiske forståelse af koblingen mellem policy making PSM og et serviceregulerende job er det dog bemærkelsesværdigt, hvor ofte de socialrådgiverstuderende betoner, at det er vigtigt at kunne "stå inde for lovgivningen" i forhold til også at arbejde for at prøve at påvirke selve rammerne og indretningen af ydelserne i den ønskede retning. Det viser, at der er tydelige grænser for udstrækningen af de socialrådgiverstuderendes attraction to public policy making/participation. Omvendt nævner enkelte studerende – som her IP2 – at:

Jeg tror, at jeg altid vil tage udgangspunkt i min faglige viden, men jeg ville aldrig begynde på lovbrud, for så går hele styringskæden jo i stykker (...) Så må man gå tilbage og sige, at der er noget i vejen og prøve at ændre det (...) Det er meget vigtigt at kunne indgå i en god dialog med sin ledelse. Jeg ved ikke, om jeg selv skal sidde i noget ledelse, men lige nu mangler der et bindeled i forhold til det, vi gør, og det, ledelsen gerne vil have.

Ligeledes nævner flere, at de fx fra praktikken har erfaring for, at hvis man blot "argumenterer godt for sin sag", så er det muligt at bøje rammerne lidt, og det virker meget motiverende, når man på den måde "kan komme igennem med en løsning, der er tilfredsstillende for alle parter". For som IP4 udtrykker det, så "er det jo ingen slikbod", og de socialrådgiverstuderende, der er tiltrukket af serviceregulering, er derfor meget bevidste om, at de hjælper andre og bidrager til samfundet med indflydelse på adgangen til tilbud og individuel tilpasning af disse, mens påvirkning af den mere overordnede (politisk bestemte) indretning er sværere.

I overensstemmelse med hypotese H3 opfattes det således stadig som muligt at hjælpe andre og samfundet gennem begge typer opgaver. Det er tydeligt ud fra interviewene, at ”selv” de studerende, der vil arbejde i et jobcenter, stadig betoner muligheden for herved at kunne hjælpe andre: ”Man kan motivere nogle forskellige mennesker, prøve at ændre noget for nogen [arbejdsløse], som ikke selv har valgt den situation, de står i” (IP2), mens de studerende, der er tiltrukket af serviceproduktion, snakker om, hvad de i dette jobvalg opfatter som en bedre mulighed for at levere et ”ordentligt stykke fagligt, socialt arbejde (...) hvor man kan gå ind og vise nogen vejen, som kan bidrage til, at de kan yde til den her velfærdsstat” (IP16). Derfor ser vi jf. tabel 2 (model 2.4) heller ikke nogen forskel i tiltrækningen til serviceproduktion/regulering på baggrund af public interest motivation – forskellen i tiltrækning til serviceproduktion/-regulering ligger nærmere i de studerendes forskellige PSM-profiler med hensyn til compassion og policy making/participation, hvilket i overensstemmelse med de teoretiske forventninger må siges at være undersøgelsens vigtigste resultat.

## Konklusion

Formålet med denne artikel har været at undersøge sammenhængen mellem individers public service motivation og valg af et serviceproducerende eller serviceregulerende job inden for én faggruppe, socialrådgiverstuderende, der efter endt uddannelse kan beskæftige sig med begge typer opgaver i både den offentlige og den private sektor. På baggrund af to forskellige operationaliseringer af dette jobvalg har analysen først og fremmest vist, at socialrådgiverstuderende med høj compassion motivation i overensstemmelse med hypotese H1 er mere tilbøjelige til at ønske et serviceproducerende job, hvor de bedre kan udleve deres behov for at vise klienterne omsorg og tale deres sag over for ”systemet”. Omvendt er studerende med højere grad af policy making/participation motivation i overensstemmelse med hypotese H2 mere tilbøjelige til at ønske et serviceregulerende job, da det tilfredsstillende deres behov for at kunne sætte foranstaltninger i værk og ad den vej føle, at de helt konkret gør en forskel for andre mennesker. Endelig er der – ligeledes i overensstemmelse med det forventede – ikke nogen signifikant forskel i tiltrækningen til et serviceproducerende eller serviceregulerende job baseret på forskelle i public interest motivation (H3). Uanset om man er tiltrukket af serviceproduktion eller -regulering, er det normbaserede ønske om at hjælpe andre og bidrage til samfundet gennem leveringen af sociale ydelser muligt at udleve.

Tilsammen indikerer disse resultater, at individers forskellige PSM-profiler har betydning for ønsket om at levere offentlige ydelser gennem serviceproduktion eller serviceregulering. Det peger på, at debatten inden for public service



motivation litteraturen om tiltrækning til offentlig eller privat ansættelse med fordel kan suppleres med en distinktion mellem forskellige ydelser, der på tværs af sektorer leveres af samme faggruppe. På et mere praktisk plan betyder det, at ledere i rekrutteringen og fastholdelsen af motiveret personale bør være opmærksom på, at en socialrådgiver ikke bare er en socialrådgiver. Allerede under uddannelsen har socialrådgiverstuderende klare ideer om, hvordan de ønsker at bidrage til leveringen af offentlige ydelser ved eksempelvis at vise omsorg og være i tæt samspil med klienterne over for at være mere handlingsorienteret inden for nogle snævrere politiske rammer. Hvis sidstnævnte er en vigtig egenskab i jobbet, får hverken arbejdspladsen eller medarbejderen derfor meget ud af at ansætte en socialrådgiver motiveret af førstnævnte (og modsat).

I forlængelse heraf har analyserne vist, at man med fordel kan se nærmere på struktureringen af uddannelsesforløbet – herunder særligt de studerendes erhvervspraktiske erfaringer med serviceproduktion eller serviceregulering, da det har betydning for, hvilken arbejdsplads og opgave man efterfølgende kan se sig selv som en del af. Erfaringer fra studietiden bliver på den måde en vigtig indgang til arbejdsmarkedet. Hvordan uddannelse og uddannelsesstiden generelt indvirker på processerne omkring individers udvikling af PSM og fremtidige jobvalg kunne således med fordel undersøges nærmere ved brug af tidsserie- eller paneldata. Her er det en begrænsning ved nærværende studie, at vi på trods af de kvalitative interviews styrke i at kunne give indsigt i jobvalgsprocessen stadig kun har at gøre med tværsnitsdata. Ligeledes kan den konservative test af jobvalget ved udelukkende at undersøge én faggruppe, socialrådgiverstuderende, samt den relativt lave svarprocent samtidig virke som en begrænsning i forhold til generaliserbarheden af de statistiske sammenhænge til andre end de undersøgte studerende. Fremtidige studier bør derfor validere skillelinjen mellem serviceproduktion og serviceregulering baseret på individers forskellige PSM-profiler inden for flere forskellige faggrupper i forskellige sektorer. Herved kan vi opnå et mere fyldestgørende billede af samspillet mellem sektor og opgaver i offentlige serviceleverandørers jobvalg.

## Noter

1. Perry (1996) identificerede også en fjerde dimension kaldet *self-sacrifice*, der betegner viljen til at tilsidesætte personlige behov til fordel for at bidrage til samfundet. *Self-sacrifice* har dog en meget stærk sammenhæng med *public interest* (1996: 19), og da en tredimensionel struktur stemmer bedre overens med det motivations-teoretiske fundament, udelades dimensionen derfor jf. Coursey og Pandey (2007) af denne analyse.

2. Interviewmaterialet og spørgeskemamaterialet (herunder svar på spørgsmålet om, hvorvidt man allerede har fået et arbejde efter endt uddannelse) samt statistik for nyuddannede socialrådgiveres beskæftigelsessituation (Danmarks Statistik og Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2008) viser, at socialrådgivere uddannet fra fx Holstebro og Aalborg har lettere ved hurtigt at finde et arbejde end studerende fra Odense og Nykøbing F. For at sikre at dette (så vidt muligt) ikke påvirker den undersøgte sammenhæng mellem motivation og ønske om et bestemt job, er der i såvel interviews som spørgeskemaundersøgelse spurgt til, hvad de socialrådgiverstuderendes foretrukne job ville være, hvis der var frit valg.
3. Der er også socialrådgiveruddannelser i Aabenraa, Roskilde og på Bornholm. Aabenraa samarbejder med Esbjerg, så de relevante studerende hørte under Esbjerg på undersøgelsestidspunktet. Uddannelsen i Roskilde er nyoprettet og har derfor indtil videre kun studerende op til 3. semester. På Bornholm findes kun en særlig arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesrettet socialrådgiverlinje, og studerende herfra er derfor fravalgt, da de uddanner sig særligt til serviceregulering.

## Litteratur

- Andersen, Lotte Bøgh, Thomas Pallesen og Lene Holm Pedersen (2011). Does Ownership Matter? Public Service Motivation among Physiotherapists in the Private and Public Sectors in Denmark. *Review of Public Personnel Administration* 31 (1): 10-27.
- Andersen, Lotte Bøgh og Lene Holm Pedersen (2010). Public Service Motivation and professionalism. Paper præsenteret ved IRSPM konferencen den 7.-9. april i Bern, Schweiz.
- Betsworth, Deborah og Jo-Ida Hanson (1996). The Categorization of Serendipitous Career Development Events. *Journal of Career Assessment* 4 (1): 91-98.
- Brewer, Gene A. and Sally C. Selden (1998). Whistleblowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory* 8 (3): 413-439.
- Bright, Leonard (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees? *The American Review of Public Administration* 38: 149-166.
- Bright, Jim E., Robert G. Pryor og Lucy Harpham (2005). The Role of Chance Events in Career Decision Making. *Journal of Vocational Behavior* 66: 561-576.
- Coursey, David H. og Sanjay K. Pandey (2007). Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale. *Administration and Society* 39: 547-568.

- Dahler-Larsen, Peter (2002). *At fremstille kvalitative data*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Danmarks Statistik og Universitets- og Bygningsstyrelsen (2008). *Nyuddannedes aktivitet 4-19 måneder efter fuldførelse - pct. af fuldførte socialrådgivere*. [http://www.ug.dk/media/beskaeftigelsestal2007/deltaljer\\_ugrp\\_mvuv\\_samfundsvidenskab\\_socialraadgiver-prof.bach.html](http://www.ug.dk/media/beskaeftigelsestal2007/deltaljer_ugrp_mvuv_samfundsvidenskab_socialraadgiver-prof.bach.html)
- Danmarks Statistik (2010). *Indikator U36: Fuldførte kompetencegivende uddannelser ved de mellemlange videregående uddannelser efter uddannelse, alder, herkomst og køn* (data for 2009 hentet 22. november 2010).
- DeHart-Davis, Leisha, Justin Marlowe og Sanjay K. Pandey (2006). Gender Dimensions of Public Service Motivation. *Public Administration Review* 66 (6): 871-885.
- Gabris, Gerald T. og Gloria Simo (1995). Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decisions. *Public Personnel Management* 24 (1): 33-49.
- Grant, Adam M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review* 32 (2): 393-417.
- Hansen, Morten B. (2010). Motivation og ledelsesorientering blandt kommunale topchefer - gør køn en forskel? *Politica* 42 (4): 459-477.
- Kim, Sangmook og Wouter Vandenabeele (2010). A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally. *Public Administration Review* 70 (5): 701-709.
- Kristof-Brown, Amy L., Ryan D. Zimmerman og Erin C. Johnson (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology* 58: 281-342.
- Lau, Agnes og Mary Pang (1995). Undergraduates: Career Perceptions and First Job Needs in Hong Kong. *The International Journal of Career Management* 3: 14-24.
- Leisink, Peter og Bram Steijn (2008). Recruitment, Attraction and Selection, pp. 118-135 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call for Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Miles, Matthew B. og A. Michael Huberman (1994). *Qualitative Data Analysis*, 2. udgave. London: Sage.
- Nielsen, Vibeke Lehmann (2011). Implementering, implementeringsperspektiver og frontliniemedarbejdsadfærd. *Upubliceret arbejdspapir*.
- Lewis, Gregory og Sue Frank (2002). Who Wants to Work for the Government? *Public Administration Review* 62 (4): 395-404.
- Pandey, Sanjay K. og Edmund C. Stazyk (2008). Antecedents and Correlates of Public Service Motivation, pp. 101-117 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.

- Perry, James L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory* 6 (1): 5-22.
- Perry, James L. og Annie Hondeghem (2008). *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Perry, James L. og Lois R. Wise (1990). The motivational bases of Public Service. *Public Administration Review* 50 (3): 367-373.
- Rainey, Hal G. (1982). Reward Preferences Among Public and Private Managers: In Search of a Service Ethic. *American Review of Public Administration* 16 (4): 288-302.
- Scott, Judith og Josie Hatalla (1990). The Influence of Chance and Contingency Factors on Career Patterns of College-educated Women. *The Career Development Quarterly* 39 (1): 18-30.
- Steinhaus, Carol og James L. Perry (1996). Organizational Commitment: Does Sector Matter? *Public Productivity & Management Review* 19 (3): 278-288.
- Vandenabeele, Wouter (2008a). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal* 11 (1): 143-167.
- Vandenabeele, Wouter (2008b). Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration* 86 (4): 1089-1105.
- Wright, Bradley E. (2008). Methodological Challenges Associated with Public Service Motivation Research, pp. 80-98 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Wright, Bradley E. og Robert K. Christensen (2010). Public Service Motivation: A Test of the Job Attraction-Selection-Attrition Model. *International Public Management Journal* 13 (2): 155-176.
- Wright, Bradley E. og Robert K. Christensen (2011). The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory* 21 (4): 723-743.

# Appendiks

*Tabel A1: Oversigt over fordelingen på centrale variable i undersøgelsen*

Variabel	Operationalisering og måling	Gns.	Min.	Maks.	Std. afv.	N
Jobvalg:						
Jobindeks	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål om tiltrækning til serviceproducerende/ serviceregulerende arbejdsopgaver, Cronbach's alpha: 0,498 (teoretisk range: 0-100, 100 = serviceregulering).	39,0	12,5	87,5	15,29	169
Jobdum-indeks	Formativt indeks bestående af 4 dummyvariable om tiltrækning til serviceproducerende/ serviceregulerende jobs (teoretisk range: 0-4, 0 = udelukkende serviceproducerende jobs valgt, 4 = udelukkende serviceregulerende jobs valgt).	1,98	0	4	1,36	169
PSM:						
Public interest	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål: "1. Når først man har betalt skat, behøver man ikke gøre mere for at bidrage til samfundet (vendt)", "2. Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden", "3. Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste", og "4. Det giver mig energi at bidrage til det fælles bedste" (teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,616).	74,3	50	100	11,73	175
Compassion	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål: "1. Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød", "2. Jeg indlever mig i de vanskeligheder, andre står overfor", "3. Det er vigtigt for mig at tage hensyn til andres velfærd", og "4. Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden" (teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,689).	75,3	43,7	100	12,98	172
Policy making	Refleksivt indeks bestående af 3 Likert-skala spørgsmål: "1. Jeg forbinder generelt politik med noget positivt", "2. Jeg kan lide at diskutere emner som offentlige tiltag og politik med andre", og "3. Det motiverer mig at hjælpe med at forbedre de offentlige ydelser" (teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,608)	63,5	8,33	100	16,46	169
Køn	Dummyvariabel for respondentens køn (kvinde = 1)	0,90	0	1	0,29	173
Alder	Respondentens alder (år)	31,4	1	56	8,96	172

Table A2: Faktoranalyse for jobvalg

Spørgsmål	Komponenter	
	1	2
<i>Jobdumindeks:</i>		
Job som sagsbehandler i et jobcenter eller medarbejder på et konkret aktiveringsprojekt	,585	
Job som medarbejder på en døgninstitution for udsatte børn/unge eller sagsbehandler i en familieafdeling (vendt)	,676	-,144
Job som sagsbehandler i en socialforvaltning eller medarbejder på et værested for misbrugere	,757	-,205
Job som medarbejder på et botilbud for psykisk syge voksne eller sagsbehandler på psykiatriområdet (vendt)	,577	-,555
<i>Jobindeks:</i>		
Det tiltaler mig at have en pædagogisk rolle over for klienterne/borgerne (vendt)	,120	,602
Jeg vil befinde mig godt ved at være ude ”i marken” blandt klienterne/borgerne (vendt)	,361	,530
Det vil ikke gøre mig noget, at hovedparten af mit arbejde foregår bag et skrivebord	,597	,337
Jeg vil have det bedst med, at arbejdet med klienterne/borgerne er organiseret efter en klar plan	,252	,355
Eigenvalue	2,27	1,25