

Werken in de publieke sector: een kwestie van waarden?

Onderzoek naar het verband tussen altruïsme, waarden afstemming en werken in de publieke sector

Bachelor Thesis

ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM

Erasmus School of Economics

Department of Economics

Supervisor: R. Dur

Name: Thomas Post

Exam number: 374221tp

E-mail address: mail@thomaspost.nl

Introductie

De keuze voor een baan in de publieke sector is vaak niet gebaseerd op het ontvangen van een hoog salaris maar meer op positieve bijdrage aan de maatschappij. Toch rommelt het de laatste jaren binnen organisaties in de publieke sector. Een voorbeeld hiervan zijn de recent in het nieuws gekomen topmannen die bij grote publieke organisaties over de maatschappelijk geaccepteerde grens zijn gegaan door zichzelf te verrijken (van Weezel, 2012) (Zandstra, 2014). Dit roept de vraag op of werknemers in de publieke sector wel gemotiveerd worden door het ‘goed’ doen voor de maatschappij of dat ook zij vooral gemotiveerd worden door financiële incentives. Motivatie om in de publieke sector te werken is al lang een onderwerp van diverse studies. Door meer inzicht te verkrijgen in de motivatie van werknemers in de publieke sector kunnen publieke instellingen betere contracten opstellen en gemotiveerde werknemers aantrekken (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010). Onderzoek heeft aangetoond dat werknemers met meer motivatie om in de publieke sector te werken ook beter presteren (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010).

Het huidige onderzoek zal in lijn met het onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) kijken naar de invloed van altruïsme van een werknemer en de afstemming van zijn of haar waarden met die van de publieke sector op de waarschijnlijkheid dat de werknemer werkzaam is in de publieke sector. In Dur & Zoutenbier (2014) hebben de auteurs met gebruik van cross-sectie data uit verschillende landen aangetoond dat altruïsme en “waarden afstemming” beiden een positieve invloed hebben op de kans dat iemand werkzaam is in de publieke sector. Als proxy voor “waarden afstemming” gebruiken Dur & Zoutenbier (2014) het vertrouwen van werknemers in de politieke partijen van het desbetreffende land.

Het huidige onderzoek richt zich op het vertrouwen van werknemers in de volgende publieke instellingen: de regering, het leger, het onderwijs, de gezondheidszorg en de wetenschap als proxy voor “waarden afstemming”. Deze instellingen vormen samen een groot deel van de publieke sector (Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2013). Doordat er gebruik wordt gemaakt van nationale panel data en zowel “altruïsme” als waarden afstemming met andere vragen worden gemeten, zal het huidige onderzoek

een bijdrage kunnen leveren aan de wetenschap en de resultaten van Dur & Zoutenbier mogelijk bevestigen. De data voor dit onderzoek is afkomstig van het LISS Panel. De sample bevat meer dan 5000 huishoudens in Nederland. Er wordt verwacht dat een hoge mate van altruïsme en waarden afstemming leidt tot een hogere waarschijnlijkheid dat iemand in de publieke sector werkt. Dit roept de volgende *research question* en hypothesen op:

RQ: *“In hoeverre zorgen altruïsme en de afstemming van een werknemer zijn waarden met de waarden van de publieke sector er voor dat deze werknemer een hogere waarschijnlijkheid heeft om in de publieke sector te werken?”*

H1: Een toename van een werknemer zijn altruïsme maakt het waarschijnlijker dat deze werknemer in de publieke sector werkt.

H2: Een toename in de afstemming van een werknemer zijn waarden met die van de publieke sector vergroot de waarschijnlijkheid dat deze werknemer werkt in de publieke sector als deze werknemer altruïstisch is.

H3: Een toename van altruïsme zal de kans vergroten dat deze werknemer in de publieke sector werkt als de waarden van de werknemer overeenkomen met die van de publieke sector.

De volgende sectie zal dieper ingaan op de relevante literatuur voor dit onderzoek.

Hierna zullen de data en methodologie uiteengezet worden, gevolgd door de resultaten van het onderzoek. Tot slot zal een conclusie en discussie volgen ter afsluiting van het onderzoek.

Gerelateerde literatuur

In deze sectie worden de belangrijkste concepten besproken en een samenvatting gegeven worden van de relevante literatuur.

Public Service Motivation (PSM) is het concept dat gebruikt wordt om unieke motieven van werknemers in de publieke sector aan te geven. De definitie van PSM in voorgaand onderzoek is niet altijd eenduidig. Zo wordt PSM aangeduid als de motivatie om betekenisvolle en publieke service te verlenen (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010). Vandenaabeele (2007) definieert PSM als *“the beliefs, values and attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate”*. Deze definitie houdt in dat PSM veel overeenkomsten vertoont met altruïsme, PSM wordt dan ook gezien als subset van altruïsme (Bozeman & Su, 2014). Altruïsme kan gedefinieerd worden als een motiverende staat waarin iemand als uiteindelijk doel heeft het welzijn van een ander individu te bevorderen (Batson & Shaw, 1991).

In een onderzoek van Rainey (1982) is aangetoond dat managers in de publieke sector meer waarde hechten aan betekenisvolle publieke service dan managers werkzaam in de private sector. Recenter onderzoek laat zien dat studenten die een hogere PSM hebben eerder geneigd zijn om na hun studie in de publieke sector te gaan werken (Vandenaabeele, 2008). Bovendien laat Vandenaabeele (2008) zien dat sommige publieke instanties aantrekkelijker zijn voor altruïstische werknemers door dat deze instanties een hogere mate van “publiekheid” vertonen. Onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) bevestigt dat werknemers in de publieke sector altruïstischer zijn. Ook tonen zij aan dat dit versterkt kan worden wanneer de waarden van de werknemers overeenkomen met die van de publieke sector. Eerder onderzoek naar altruïsme onder publieke werknemers in Amerika toont aan dat publieke werknemers eerder bereid zullen doneren en zich aanmelden voor vrijwilligerswerk (Houston, 2006). In tegenstelling tot deze onderzoeken hebben Wright & Christensen (2010) in hun onderzoek een ander resultaat gevonden. Zij concludeerden dat altruïsme bij advocaten geen positieve invloed heeft op de waarschijnlijkheid dat hun eerste baan in de publieke

sector zou zijn, voor latere banen was dit wel positief gecorreleerd (Wright & Christensen, 2010).

Meer inzicht in het concept PSM kan ervoor zorgen dat de overheid effectiever contracten kan opstellen en zo gemotiveerde werknemers aan zal trekken en deze zal behouden (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010). Een studie naar onbetaald verlof van Gregg, Grout, Ratcliffe, Smith, & Windmeijer (2011) laat zien dat mensen die eerder geneigd zijn onbetaald over te werken een hogere waarschijnlijkheid hebben om in de non-profit sector werken. Bright (2007) toonde aan dat er in de publieke sector een positief verband is tussen PSM en de beoordeling tijdens functioneringsgesprekken. De werknemers in de publieke sector nemen door hun PSM ook genoegen met minder loon. Publieke organisaties kunnen minder loon aanbieden waardoor werknemers met een hoger PSM eerder voor deze organisaties komen werken (Handy & Katz, 1998). Bovendien kan PSM er ook voor zorgen dat er een lager verloop is binnen publieke organisaties (Bright, 2008; Steijn, 2008). Dit geeft aan dat onderzoek naar PSM en de factoren die PSM beïnvloeden van grote waarde kunnen zijn voor de publieke sector.

De literatuur is bijna eenduidig over het feit dat werknemers in de publieke sector altruïstischer zijn. Bovenstaande onderzoeken tonen aan wat meer kennis over de relatie tussen altruïsme en werken in de publieke sector kan betekenen voor publieke instanties. Interessant en onduidelijker is wat de oorzaak is dat werknemers in de publieke sector altruïstischer zijn en waardoor deze relatie beïnvloed wordt. Het hebben van een goede reputatie heeft invloed, er is een positieve relatie tussen het hechten van waarden aan reputatie en vrijwilligerswerk (Carpenter & Myers, 2010). Dur & Zoutenbier (2014) tonen aan dat de mate waarin de waarden van een werknemer overeenkomen met de waarden van publieke instanties, een positief effect kan hebben op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt. In gerelateerd onderzoek van Cowley & Smith (2014) wordt aangetoond dat in diverse landen publieke werknemers meer intrinsieke motivatie hebben. Bovendien wordt aangetoond dat deze intrinsieke motivatie negatief beïnvloed wordt door de mate van corruptie in deze landen.

Huidig onderzoek zal in lijn met het onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) kijken naar de invloed van altruïsme van een werknemer en de afstemming van zijn of haar

waarden met die van de publieke sector op de waarschijnlijkheid dat het individu werkzaam is in de publieke sector. Hierin hebben de auteurs met gebruik van cross-sectie data uit verschillende landen aangetoond dat altruïsme en “waarden afstemming” beiden een positieve invloed hebben op de kans dat iemand werkzaam is in de publieke sector. Een proxy voor “waarden afstemming” wordt verkregen door Dur & Zoutenbier (2014) door te kijken naar het vertrouwen van werknemers in de politieke partijen van het desbetreffende land. Huidig onderzoek zal “waarden afstemming” tussen de publieke sector en werknemers specifiek meten door gebruik te maken van nationale data. Hierdoor zal dit onderzoek zich onderscheiden door deze “waarden afstemming” te meten aan de hand van het vertrouwen van mensen in de publieke sector.

Data & Methode

De data die gebruikt zal worden is afkomstig van het LISS (Longitudinal Internet Studies for the Social sciences) Panel. Het LISS Panel is gebaseerd op een willekeurige steekproef van Nederlandse huishoudens. De totale steekproef bestaat uit ruim 5000 huishoudens bestaande uit ruim 8000 individuen. Het panel wordt sinds 2007 via het internet afgenomen en er zijn afhankelijk van de subcatogrie 6 of 7 waves. In huidig onderzoek zal gebruik worden gemaakt van wave 6 omdat dit de meest recente wave is waarin de relevante variabelen gemeten zijn. De data zal geanalyseerd worden met behulp van het statistisch software programma IBM SPSS. Interessant is dat dit panel al eerder is gebruikt in gerelateerd onderzoek naar baan tevredenheid onder overheidswerknemers (Zoutenbier, 2014).

Het huidige onderzoek richt zich op het vertrouwen van werknemers in de volgende publieke instellingen: de regering, het leger, het onderwijs, de gezondheidszorg en de wetenschap. Deze instellingen vormen samen een groot deel van de Nederlandse publieke sector (Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2013). Door een principal component analysis uit te voeren kan gecontroleerd worden of voor deze variabele één component gebruikt kan worden. De principal component analysis resulteert in een EV = 3.10 en een R² = .61 (Bijlage A1). Een reliability test geeft een Cronbach's alpha van 0.82. Dit betekent dat deze variabelen gecombineerd kunnen worden tot één nieuwe variabele. Dit zal gedaan worden door ze samen te voegen.

Om altruïsme te meten wordt er gebruik gemaakt van een samengestelde variabele die bestaat uit de antwoorden op de stellingen: “voel me weinig begaan met anderen”, “voel mee met de gevoelens van anderen”, “ik maak tijd vrij voor anderen” en “ik ben niet geïntereerd in andermans problemen”. Deze vragen konden beantwoord worden door 5 antwoord mogelijkheden die liepen van 1 “helemaal onjuist” tot 5 “helemaal juist”. De stellingen “voel me weinig begaan met anderen” en “ik ben niet geïnteresseerd in andermans problemen” zijn andersom gehercodeerd waardoor een 1 nu een 5 is en een 4 een 2. Door dit te doen geeft een hoger getal bij alle variabele een hoger gevoel van altruïsme aan. Hierna is een principal component analysis uitgevoerd met als resultaat een EV= 2,23 en een R²=.56. De reliability test geeft als uitkomst een Cronbach’s alpha van 0.72 (Bijlage A2).

De variabele waarin de werknemer aangeeft in welke sector hij of zij werkzaam is wordt gehercodeerd naar een dichotome variabele met een score van 1 voor publieke sector en 0 wanneer de werknemer aangeeft in de private sector te werken. Alleen respondenten met een baan zullen worden mee genomen in de data. Hierdoor wordt de dataset terug gebracht naar 2528 aantal werknemers waarvan er 36.2% in de publieke sector werken.

Methode

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag wordt er gebruik gemaakt van meerdere binaire logistische regressies. De reden dat gebruikt is gemaakt is van een logistische regressie is dat het de resultaten van de afhankelijke variabele beter interpreteerbaar maakt. Doordat de sector waarin een werknemer werkt een binaire variabele is kan de kansverdeling als volgt worden omschreven: $\left(\frac{p}{1-p}\right)$, waarbij p de kans is dat iemand in de publieke sector werkt en (p-1) de kans is dat een persoon niet in de publieke sector werkt.

Het model komt er dan als volgt uit te zien:

$$\text{Ln} \left(\frac{\text{Pr(Public)}}{\text{Pr(Private)}} \right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 (x_1 * x_2) + \theta_1 x_3$$

Waarbij:

Pr(Public) de kans is dat iemand in de publieke sector werkzaam is

Pr(Private) de kans is dat iemand in de private sector werkzaam is

β_0 de intercept is

X_1 Altruïsme

X_2 Vertrouwen in de Publieke sector

$X_1 * X_2$ Altruïsme x Vertrouwen

x_3 Diverse demografische factoren zoals leeftijd, geslacht en educatie

Om de resultaten beter interpreteerbaar te maken zijn de variabele “altruïsme” en de variabele “vertrouwen” mean centered gemaakt door het gemiddelde af te trekken van de originele waarde. Tabel 1 toont de descriptives van alle relevante variabele.

Tabel1: Descriptive statistics

		Observaties	Publiek	Private	Total
Altruïsme	Gemiddelde	2522	3.95	3.85	3.88
	stan dev		0.61	0.61	0.61
Confidence	Gemiddelde	2329	6.42	6.26	6.32
	stan dev		1.3	1.45	1.4
Leeftijd	Gemiddelde	2355	45.99	42.37	43.71
	stan dev		12.61	13.49	13.29
Geslacht	Gemiddelde	2371	0.61	0.47	0.52
	stan dev		0.49	0.5	0.49
Educatie		2528			
Geen			0.22%	0.50%	0.40%
Basisschool			1.20%	4.03%	3.01%
LBO			5.02%	9.55%	7.91%
VMBO			9.28%	15.82%	13.45%
Havo/VWO			8.19%	12.53%	10.96%
MBO			26.86%	29.71%	28.68%
HBO			32.42%	16.50%	23.06%
WO			16.81%	10.11%	12.54%
Observaties			916	1612	2528

Tabel 2: correlatie matrix

	1	2	3	4	5
1. Altruïsme					
2. Vertrouwen	0.063**				
3. Geslacht	0.287**	-0.066**			
4. Leeftijd	0.051*	-0.122**	-0.066**		
5. Educatie	0.024	-0.210**	-0.008	-0.078**	

*, ** geven de significantie op niveaus 0.05, 0.01 aan

De descriptives laten zien dat werknemers die in de publieke sector werkzaam zijn altruïstischer zijn dan werknemers in de private sector. Door gebruik te maken van een T-test zal bepaald worden of dit een significant verschil is. De tabel laat zien dat in deze sample werknemers in de publieke sector ouder zijn en dat er meer vrouwen werkzaam zijn. Tabel 2 is een correlatie matrix van alle onafhankelijke variabelen. De tabel laat zien dat educatie niet significant gecorreleerd is met altruïsme. Verder zijn alle demografische variabelen wel gecorreleerd met de variabele altruïsme en vertrouwen, dit suggereert dat het verstandig is deze toe te voegen aan het model.

Resultaten

Er is onderzocht of werknemers in de publieke sector altruïstischer zijn dan werknemers die in de private sector werkzaam zijn. Een T-test laat zien dat de gemiddelde werknemer in de publieke sector significant ($P < 0.01$) altruïstischer is dan een werknemer in de private sector (bijlage b1). Dit geeft een eerste indicatie van de relatie tussen altruïsme en de kans dat een werknemer in de publieke dan wel private sector werkzaam is. Hierna is er een logistische regressie uitgevoerd

Tabel 3: Resultaten logistische regressies

Afhankelijke variabele:	1		2		3	
Werksector	Exp (B)		Exp (b)		Exp (B)	
Altruïsme	1.337***		1.338***		1.106	
	(0.073)		(0.074)		(0.080)	
Vertrouwen	1.080**		1.080**		1.056	
	(0.032)		(0.032)		(0.035)	
Vertrouwen x Altruïsme			1.021		1.078	
			(0.051)		(0.054)	
Educatie:						
Basisschool					0.175**	
					(0.819)	
LBO					0.207***	
					(0.390)	
VMBO					0.250***	
					(0.219)	
Havo/Vwo					0.257	
					(0.186)	
MBO					0.4***	
					(0.191)	
HBO					0.479***	
					(0.149)	
WO					0.938	
					(0.151)	
Geslacht					0.513***	
					(0.098)	
Leeftijd					1.029***	
					(0.004)	
Intercept	0.596***		0.596***		0.419***	
	(0.044)		(0.044)		(0.205)	
Observaties Publieke sector		846		845		530
Observaties Private sector		1408		1406		1225
Totaal aantal observaties		2254		2251		1755

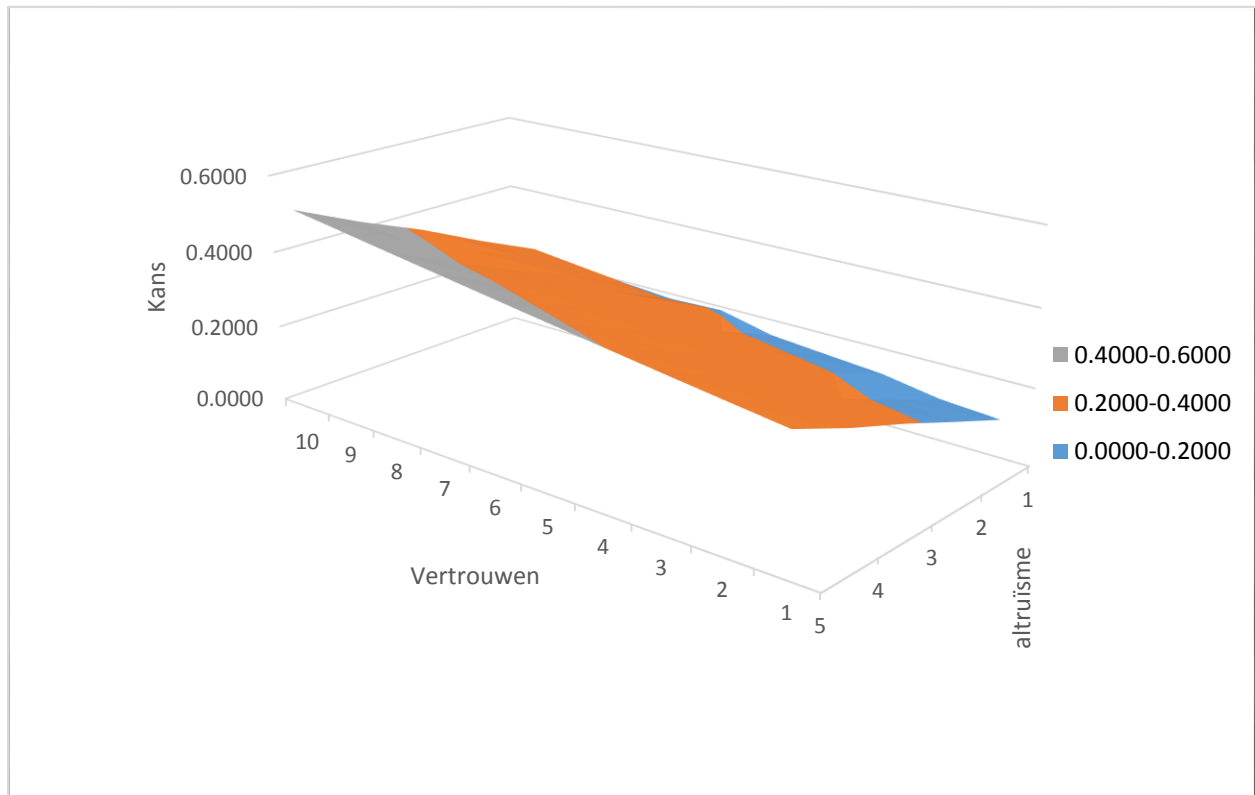
* , ** , *** geven de significantie op niveaus 0.10, 0.05, 0.01 aan.

Tabel 3 laat de resultaten zien van de logistische regressie, de expected beta waarden (exp (b)) zijn gerapporteerd met tussen haakjes de standaard error eronder. Als eerst zullen alleen de variabele altruïsme en vertrouwen worden toegevoegd aan het model. The omnibus test of model coefficients is zeer significant ($P < 0.000$) waardoor aangenomen kan worden dat het model goed bij de data past (bijlage b2). Het model laat duidelijk zien dat altruïsme van invloed is op de kans dat een persoon in de publieke sector werkt. De Exp(B) van 1.337 ($P < 0.000$) geeft aan dat wanneer het

gemiddelde altruïsme met 1 punt stijgt de kans 1.337 keer zo groot wordt dat een werknemer in de publieke sector in plaats van de private sector werkt (ter herinnering: de variabele altruïsme en vertrouwen zijn mean centered). Ook het vertrouwen dat een werknemer heeft in de publieke sector is van significante invloed ($P=0.016$) op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Het model toont verder aan dat vertrouwen van minder invloed is op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt. Met een expected B waarde van 1.080 vergroot vertrouwen in de publieke sector de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is.

Figuur 1 toont een oppervlakte grafiek waarin alle mogelijke combinaties van de variabele altruïsme en vertrouwen in de publieke sector met hun bijbehorende voorspelde waarschijnlijkheid. De grafiek laat duidelijk zien dat een werknemer die altruïstischer is en meer vertrouwen heeft in de publieke sector een grotere kans heeft om in de publieke sector werkzaam te zijn. De gemiddelde werknemer heeft een kans van 36.2 procent om werkzaam te zijn in de publieke sector. De grafiek in figuur 1 laat zien dat door hoger altruïsme en meer vertrouwen in de publieke sector vergroot kan worden tot wel 52.67 procent. Een werknemer die echter totaal geen vertrouwen heeft in de publieke sector en vrijwel niet altruïstisch is heeft slechts een kans van 9.80 procent om in de publieke sector werkzaam te zijn. De verschillende kleuren in het oppervlakte van de grafiek geven de kans aan dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Grijs geeft een kans van 0.4 tot en met 0.6 aan, oranje een kans van 0.2 tot en met 0.4 en blauw van 0 tot 0.2.

Figuur 1: Waarschijnlijkheid van werkzaamheid in de publieke sector voor alle combinaties van altruïsme en vertrouwen in de publieke sector.



De tweede logistische regressie heeft als toevoeging de interactie variabele “vertrouwen x altruïsme”. Het toevoegen van deze variabele heeft vrijwel geen effect op de variabele altruïsme. De expected (B) waarde stijgt licht naar 1.338 en blijft statistisch zeer significant ($P < 0.000$). Vertrouwen in de publieke sector is onveranderd na het toevoegen van de interactie variabele. Vertrouwen in de publieke sector is ook nu nog significant en vergroot de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt met 1.080 gegeven het model. De interactie variabele zelf heeft een waarde van 1.021 wat er op duidt dat de interactie variabele een licht positieve invloed heeft op het effect van altruïsme op de keuze van een werknemer om in de publieke sector te gaan werken. De interactie variabele is statistisch echter niet significant ($P = 0.691$) waardoor hier geen conclusies aan verbonden kunnen worden.

Om de robuustheid van de resultaten te controleren worden demografische variabele toegevoegd worden aan het model. De variabele die toegevoegd zullen worden zijn: leeftijd, geslacht en educatie. De derde kolom in tabel 2 laat de resultaten van deze logistische regressie zien. Opnieuw toont the Omnibus test of Model Coefficients aan dat het model voldoende verklarende waarden heeft (bijlage b3). Na het toevoegen van de demografische variabele is de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt met elke 1 punts toename van het gemiddelde altruïsme gedaald met ruim 0.2 naar 1.106 en bovendien niet meer significant ($P=0.212$). Dur & Zoutenbier (2014) daarentegen vinden een significant positief marginaal effect van altruïsme op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt van 1.1 procent. De oorzaak hiervan ligt mogelijk in het feit dat de sample size van Dur & Zoutenbier (2014) ruim tien keer zo groot is. De standard error voor altruïsme is in het onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) hierdoor een stuk kleiner ($0.014 < 0.080$). Het toevoegen van de controle variabele geslacht en leeftijd kan een tweede reden zijn dat altruïsme niet langer significant is. Zowel vrouwen als ouderen geven aan altruïstischer te zijn (zie tabel 2) terwijl deze groepen tegelijkertijd vaker in de publieke sector werkzaam zijn (zie tabel 1). In lijn met onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) daalt de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt wanneer dit een man betreft. De verschillende opleiding niveaus zijn niet allemaal significant. Wel is er duidelijk te zien dat hoe hoger een werknemer is opgeleid des te hoger de kans dat gegeven het model, deze werknemer in de publieke sector werkt.

Na het toevoegen van de demografische variabele heeft het vertrouwen in de publieke sector geen economisch en geen significant effect meer op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is ($Exp(B) = 1.056, P=0.120$). Dit is in tegenstelling tot het onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) waar wel een significant effect wordt gevonden voor het vertrouwen in de politieke sector. De variabele vertrouwen heeft in het onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) een positief gemiddeld marginaal effect van 1.6 procent op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt. Dit verschil is wederom voor een deel te verklaren door een kleinere standard error ($0.019 < 0.035$) dankzij een grotere sample size. De reden dat vertrouwen in de publieke sector geen statistisch significante invloed heeft op de kans dat een werknemer in de publieke

sector werkzaam is, heeft wederom te maken met de demografische controle variabelen. De variabelen leeftijd en educatie hebben een grote invloed op het vertrouwen dat een werknemer in de publieke sector heeft (zie tabel 2). Hoe ouder een werknemer is en hoe hoger deze werknemer is opgeleid des te minder vertrouwen in de publieke sector. In tabel 1 is te zien dat de gemiddelde leeftijd onder de werknemers in de publieke sector hoger ligt. Bovendien is te zien dat er in de publieke sector meer hoger opgeleide werknemers werkzaam zijn.

Het interactie effect tussen de variabele vertrouwen en altruïsme is niet economisch of statistisch significant in het model ($\text{Exp}(B) = 1.078$, $P = 0.160$). In tegenstelling tot wat de theorie in een onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) voorspeld wordt, kan niet gesteld worden dat vertrouwen in de publieke sector een versterkende werking heeft wanneer een werknemer altruïstischer is.

De descriptives en de logistische regressies laten zien dat de mate van educatie significante invloed op de keuze van werksector van een werknemer heeft. Er werken meer hoogopgeleiden werknemers in de publieke sector. Meerdere studies hebben aangetoond dat altruïsme meer invloed heeft op de keuze van werksector bij hoog opgeleide werknemers (Lewis & Frank, 2002 ; Dur & Zoutenbier, 2014; Tonin & Vlassopoulos, 2015). Tabel 4 toont de logistische regressie met drie verschillende categorieën voor educatie.

Tabel 4: Resultaten logistische regressie naar educatie niveau

Afhankelijke variabele: Werksector			
	geen voortgezet onderwijs	Voortgezet onderwijs	meer dan voortgezet onderwijs
	exp (B)	exp (B)	exp (B)
Altruïsme	0.589**	1.128	1.239**
	0.269	0.189	0.095
Vertrouwen	0.929	1.022	1.149***
	0.094	0.070	0.044
Vertrouwen x Altruïsme	0.759*	1.124	1.076
	0.160	0.106	0.07
Geslacht	1.732*	0.524***	2.308***
	0.118	0.098	0.118
Leeftijd	1.014	1.025***	1.032***
	0.012	0.007	0.005
Intercept	0.109***	0.117***	0.121***
	0.693	0.203	0.236
Observaties Publieke sector	55	149	641
Observaties Private sector	194	398	817
Totaal aantal observaties	256	547	1458

*, **, *** geven de significantie op niveaus 0.10, 0.05, 0.01 aan.

In de tabel is te zien dat zowel bij hoog opgeleide werknemers (meer dan voortgezet onderwijs) als bij werknemers die lager opgeleid zijn (geen voortgezet onderwijs) altruïsme significant effect heeft op de waarschijnlijkheid dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Opvallend is dat bij laagst opgeleide groep de kans significant groter is dat de persoon in de private sector werkt ($\text{exp}(B) < 1$) en bij hoog opgeleide werknemers de kans juist groter is dat deze in de publieke sector werken ($\text{exp}(B) > 1$). Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat laag opgeleide werknemers in de private sector sneller carrière kunnen maken of zelfstandig ondernemer worden en zo op posities terecht te komen waar ze meer voor de maatschappij kunnen doen. Hoog opgeleide werknemers kunnen juist in de publieke sector op posities terecht komen waarin zij veel kunnen betekenen voor anderen denk hierbij aan bijvoorbeeld dokters en leerkrachten.

Het vertrouwen dat een werknemer in de publieke sector heeft alleen statistisch significant is bij werknemers die meer dan voortgezet onderwijs hebben gehad. Gegeven het model vergroot een 1 punts toename in het gemiddelde vertrouwen in de publieke sector de kans met 1.149 dat deze werknemers in de publieke sector werkzaam zijn. Een mogelijke verklaring waarom dit verband alleen bij hoger opgeleide werknemers significant is dat deze werknemers een bewustere keuzen maken en het belangrijk vinden vertrouwen te hebben in de sector waarin zij werkzaam zijn. De interactie variabele is wederom niet significant waardoor geconcludeerd kan worden dat vertrouwen in de publieke sector geen versterkende werking heeft op altruïsme als verklarende factor voor de keuze van een werknemer zijn werksector.

Conclusie

De resultaten uit dit onderzoek bevestigen voor een deel de bevindingen uit eerdere onderzoeken maar geven geen eenduidig antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek: *“In hoeverre zorgen altruïsme en de afstemming van een werknemer zijn waarden met de waarden van de publieke sector ervoor dat deze werknemer een hogere waarschijnlijkheid heeft om in de publieke sector te werken?”*

Uit de logistische regressie wordt duidelijk dat altruïsme een positieve invloed heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Dit komt overeen met recente literatuur waarin dit verband vaker is aangetoond (Vandenabeele, 2008; Dur & Zoutenbier, 2014). Echter is in huidig onderzoek dit effect niet meer significant na het toevoegen van meerdere demografische controle variabelen. De hoogte van educatie heeft een grote invloed op de keuze van een werknemer om in de publieke sector te werken. In de publieke sector werken meer hoger opgeleide werknemers dan in de private sector. Geslacht en leeftijd hebben ook een positief effect op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. In de publieke sector werken meer vrouwen en zijn de werknemers gemiddeld ouder. Een mogelijke reden dat de resultaten afwijken van Dur & Zoutenbier (2014) komt door het feit dat er in het huidige onderzoek gebruik is gemaakt van een kleinere sample size. Door invloed van de sample size zijn de standard errors in het huidige onderzoek een stuk groter dan die in Dur & Zoutenbier

(2014). Kleinere standard errors zorgen ervoor dat effecten eerder als significant zullen worden aangemerkt.

Door de werknemers op te delen in drie groepen op basis van educatie is aangetoond dat altruïsme van invloed kan zijn op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Voor werknemers met een opleiding hoger dan het voortgezet onderwijs heeft altruïsme een significant positief effect op de kans dat deze werknemer werkzaam is in de publieke sector. Terwijl voor laag opgeleiden werknemers altruïsme juist een significant negatief effect heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. In onderzoek van Dur & Zoutenbier (2014) is al eens aangetoond dat altruïsme bij hogeropgeleide een groter effect heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Dat altruïsme bij lager opgeleiden in huidig onderzoek een negatief effect heeft kan veroorzaakt worden door het type banen in de publieke sector. Deze werknemers vinden wellicht dat zij meer kunnen doen voor de maatschappij door in de private sector te werken. Door in de private sector bijvoorbeeld sneller carrière maken kunnen zij op deze manier meer betekenen voor de maatschappij. Voor de werknemers die alleen voortgezet onderwijs hebben gehad zijn geen significante resultaten gemeten bij de relevante variabele.

De waarden afstemming die een werknemer heeft is in dit onderzoek gemeten aan de hand van het vertrouwen in de publieke sector. Door middel van een logistische regressie is aangetoond dat dit vertrouwen een significant positieve invloed heeft op de kans dat werknemer in de publieke sector werkt. Na het controleren voor diverse demografische variabele zwakt het positieve effect af en is het niet langer significant. Dit kan verklaard worden door het feit dat werknemers in de publieke sector gemiddeld ouder zijn en hoger opgeleid. Dit in combinatie met het feit dat oudere en hoger opgeleide werknemers minder vertrouwen hebben in de publieke sector zorgt ervoor dit geen significante invloed heeft. Door de werknemers op te delen in drie groepen op basis van educatie wordt duidelijk dat werknemers die meer educatie dan het voortgezet hebben gehad eerder in de publieke sector werken. Voor deze groep hoog opgeleide werknemers vergroot vertrouwen in de publieke sector de kans dat ze werkzaam zijn in de publieke sector. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn

dat werknemers die hoger opgeleid zijn het belangrijker te vinden om in een sector te werken waarmee de waarden overeenkomen en een bewustere keus hierin maken.

Het vertrouwen dat werknemers hebben in de publieke sector heeft geen versterkende invloed op het effect dat altruïsme heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkt. Zowel voor als na het toevoegen van demografische controle variabele is er geen significant effect gemeten bij de interactie variabele. In tegenstelling tot zowel de theoretische voorspelling als het empirisch bewijs in Dur & Zoutenbier (2014) kan op basis van huidig onderzoek geen conclusie worden gegeven over dit effect.

Uit dit onderzoek blijkt dat altruïsme invloed heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. Ook het vertrouwen dat een werknemer in de publieke sector heeft vergroot de kans dat deze werknemer in de publieke sector werkzaam is. Echter zijn beiden effecten niet robuust na het toevoegen van demografische variabele. Door de werknemers in te delen in drie groepen naar mate van educatie blijkt dat voor de hoogst opgeleide groep het vertrouwen in de publieke sector en de mate van altruïsme een positieve invloed heeft op de kans dat een werknemer in de publieke sector werkzaam is. In de praktijk kunnen de resultaten van dit onderzoek gebruikt worden met het selecteren van de beste werknemers voor een functie binnen de publieke sector. De publieke sector kan proberen meer hoogopgeleide werknemers te vinden door bijvoorbeeld goed te communiceren dat de sector altruïstisch is en dat werknemers hier aan een bijdrage kunnen leveren. Door meer inzicht in de motieven van werknemers om voor de publieke sector te kiezen kunnen effectievere contracten opstellen en meer gemotiveerde werknemers aantrekken (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010).

Discussie en limitaties

Zoals ieder onderzoek heeft ook dit onderzoek zijn tekortkomingen en limitaties. In deze sectie zullen deze limitaties en tekortkomingen besproken worden.

De mate van altruïsme onder werknemers is gemeten door te kijken naar de vragen: “voel me weinig begaan met anderen”, “voel mee met de gevoelens van anderen”, “ik maak tijd vrij voor anderen” en “ik ben niet geïnteresseerd in andermans problemen”.

Het is goed mogelijk dat de mate van altruïsme bij een persoon kan veranderen in verschillende fases van het leven. Een werknemer zou ook altruïstischer kunnen worden hoe langer hij of zij werkt binnen de publieke sector. De data voor dit onderzoek is niet toereikend genoeg om vast te kunnen stellen of werknemers die altruïstischer eerder in de publieke sector gaan werken of dat werknemers in de publieke sector altruïstischer worden door langer in de publieke sector te werken. Interessant onderzoek hiernaar is gedaan door Buurman, Delfgaauw, Dur, & Van den Bossche, 2012 die aantonen dat werknemers minder altruïstischer worden naar mate ze langer in de publieke sector werken.

Als proxy voor waarden afstemming is gebruik gemaakt van het antwoord op de vraag of werknemers vertrouwen hebben in het de regering, het leger, het onderwijs, de gezondheidszorg en de wetenschap. Voor deze proxy is gekozen omdat Ministerie van Binnenlandse Zaken (2013) de publieke sector op deze manier indeelt. Het is echter duidelijk dat niet alle publieke instellingen hieronder vallen. Bovendien kan het vertrouwen dat werknemers hebben in de publieke sector erg veranderlijk zijn door de tijd. De publieke sector wordt erg beïnvloed door de politiek waardoor sommige werknemers na de verkiezingen gemiddeld wellicht meer vertrouwen hebben in de publieke sector. Idealiter zou dit onderzocht kunnen worden in een cohort studie waarin de respondenten over een langere periode gevolgd kunnen worden.

Door gebruik te maken van logistische regressies is het lastig om verbanden als causaal aan te nemen. In dit onderzoek is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en educatie deze variabelen door te controleren voor deze variabelen worden resultaten robuuster. Het is aannemelijk dat er meer variabele zijn die de gevonden verbanden in de resultaten kunnen beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan zou kunnen het zijn het beroep van een werknemer zijn ouders. Het zou een reden voor iemand kunnen zijn om te gaan werken in dezelfde sector als zijn of haar ouders. Tot slot zijn de resultaten in die onderzoek alleen generaliseerbaar voor de Nederlandse publieke sector. Mede door de invloed van politiek verschilt de publieke sector van land tot land en kan dus niet gesteld worden dat deze resultaten ook voor andere landen gelden.

Referenties

- Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107-122.
- Bozeman, B., & Kingsley, G. (1998). Risk culture in public and private organizations. *Public Administration Review*, 109-118.
- Bozeman, B., & Su, X. (2014). Public Service Motivation Concepts and Theory: A Critique. *Public Administration Review*.
- Bright. (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*, 2(38), 149-166.
- Bright, L. (2007). Does Person–Organization Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? . *Review of Public Personnel Administration*, 4(27), 361-379.
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public administration review*. 1(67), 65-74.
- Buurman, M., Delfgaauw, J., Dur, R., & Van den Bossche, S. (2012). Public sector employees: Risk averse and altruistic? *ournal of Economic Behavior & Organization*, 3(83), 279-291.
- Carpenter, J., & Myers, C. K. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 11(94), 911-922.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 2(61), 207-239.
- Cowley, E., & Smith, S. (2014). Motivation and mission in the public sector: Evidence from the World Values Survey. *Theory and Decision*, 2(76), 241-263.
- Deci, E., Koestner, R., & Ryan, R. (2007). meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 627-664.
- Dong, H. K. (2014). Individual Risk Preference and Sector Choice Are Risk-Averse Individuals More Likely to Choose Careers in the Public Sector? *Administration & Society*.
- Dur, R., & Zoutenbier, R. (2014). Intrinsic Motivation of Public Sector Employees: Evidence for Germany . *German Economic Review*.
- Dur, R., & Zoutenbier, R. (2014). Public Administration Review. *Public Administration Review*, 5(74), 144-155.
- Frank, S. A., & Lewis, G. B. (2004). Government Employees working hard or hardly working? 1(34), 36-51.
- Gregg, P., Grout, P. A., Ratcliffe, A., Smith, S., & Windmeijer, F. (2011). How important is pro-social behaviour in the delivery of public services? *Journal of public economics*, 6(95), 758-766.

- Handy, F., & Katz, E. (1998). The Wage Differential between Nonprofit Institutions and Corporations: Getting More by Paying Less? *Journal of Comparative Economics*(26), 246-261.
- Houston, D. (2006). "Walking the walk" of public service motivation: public employees and charitable gifts of time, blood, and money. *Journal of Public Administration Research and Theory*(16), 67-86.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *4*(62), 395-404.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, *4*(66), 605-618.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken. (2013). *Feiten en Cijfers werken in de publieke sector*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review*, *5*(70), 681-690.
- Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic. *American Review of Public Administration* , *4*(16), 288-302.
- Steijn, B. (2008). Person-environment fit and public service motivation. *International public management journal*, *1*(11), 13-27.
- Tonin, M., & Vlassopoulos, M. (2015). Are public sector workers different? Cross-European evidence from elderly workers and retirees. *CESIFO WORKING PAPER* .
- van Weezel, T. G. (2012, April 16). *Financieel topman vestia opgepakt*. Retrieved from De Volkskrant: <http://www.volkskrant.nl/economie/financieel-topman-vestia-opgepakt~a3241386/>
- Vandenabeele. (2008). Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration*, *4*(86), 1089-1105.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public management review*, *4*(9), 545-556.
- Wright, B. E., & Christensen, R. K. (2010). Public Service Motivation: A Longitudinal Analysis of the Job Attraction-Selection-Attrition Model. *International public management journal*, *2*(13), 155-176.
- Zandstra, P. (2014, 12 3). *NRC.nl*. Retrieved from Justitie eist 2,4 miljoen euro van voormalig Rochdale-topman: <http://www.nrc.nl/nieuws/2014/12/03/justitie-eist-24-miljoen-euro-van-rochdale-topman-mollenkamp/>
- Zoutenbier, R. (2014). The Impact of Matching Mission Preferences on Well-being at Work . *Tinbergen Institute Discussion Paper*, 1-29.

Bijlage

A1: principal component analysis: confidence

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.068	61.367	61.367	3.068	61.367	61.367
2	.713	14.252	75.619			
3	.580	11.599	87.218			
4	.378	7.559	94.777			
5	.261	5.223	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

A2: principal component analysis: altruïsme

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.225	55.621	55.621	2.225	55.621	55.621
2	.690	17.240	72.861			
3	.599	14.968	87.829			
4	.487	12.171	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

B1

T-test

	T waarde	Sig	Std. Error
Altruïsme	-3.952	0.000	0.0254
	-3.954	0.000	0.0253

B2 Omnibus Tests of Model Coefficients (logistische regressie 1)

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
	Step	17.183	1	0
Step 1	Block	17.183	1	0
	Model	17.183	1	0

B3 Omnibus Tests of Model Coefficients (logistische regressie 2)

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
	Step	210.597	9	0
Step 1	Block	210.597	9	0
	Model	227.78	10	0

B4 Omnibus Tests of Model Coefficients (logistische regressie 3)

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
	Step	2.406	1	0.021
Step 1	Block	2.406	1	0.021
	Model	230.186	11	0

C1 Voorspelde kansen figuur 1

	Altruïsme				
	5	4	3	2	1
Vertrouwen					
10	0.5267	0.4494	0.3804	0.3012	0.2281
9	0.5056	0.4301	0.3576	0.2865	0.2125
8	0.4843	0.4067	0.3348	0.2717	0.1970
7	0.4636	0.3894	0.3199	0.2576	0.1858
6	0.4427	0.3695	0.3019	0.2419	0.1905
5	0.4221	0.3501	0.2844	0.2267	0.1579
4	0.4017	0.3312	0.2676	0.2123	0.1453
3	0.3816	0.3128	0.2514	0.1986	0.1335
2	0.3619	0.2950	0.2359	0.1716	0.1086
1	0.3427	0.2778	0.2211	0.1589	0.0980