

BESTUUR OF BEDRIJF: WAAR WILLEN STUDENTEN WERKEN EN
WAAROM?

Waarden, motivaties, sectorpercepties en de beroepsvoorkeur van
masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland

Anne Oosterbaan
Masterthesis Bestuurskunde
Vrije Universiteit Amsterdam, 2009

Supervisor
dr. Zeger van der Wal
Afdeling Bestuur en Organisatie
Vrije Universiteit Amsterdam

Co-Supervisor
dr. Karin Lasthuizen
Afdeling Bestuur en Organisatie
Vrije Universiteit Amsterdam

Uitgave 14 in de serie Dynamics of Governance (Dynamiek van Bestuur)

Uitgever: Dynamics of Governance, Faculteit der Sociale Wetenschappen, *Vrije* Universiteit, Amsterdam

© 2009 A. Oosterbaan

Omslagontwerp: S. van der Ploeg, Room for ID's, Nieuwegein

Foto omslag: iStockphoto™

Druk- en bindwerk: Reprografie *Vrije* Universiteit, Amsterdam

Niets in deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical or photocopying, recording, or otherwise without the prior permission of the author.

ISBN-13: 978-90-78223-10-8

Voorwoord

Het is eind juli en ik sta op het punt mijn masterthesis Bestuurskunde in te leveren. Nog geen jaar geleden maakte ik voor het eerst kennis met de VU en deze faculteit en nu rond ik de master af, toch wel een beetje een raar idee. Achter mij ligt een geweldig jaar, een ontzettend leuk en ook zeer leerzaam jaar. De stad Amsterdam leren kennen, nieuwe mensen ontmoeten, nieuwe docenten, een nieuw vakgebied ontdekken en het was geweldig. Voor mij is de studie Bestuurskunde een mooie aanvulling op mijn voorgaande studie Sociologie in Nijmegen. Ik heb de Bestuurskunde leren kennen als een omvangrijk, interessant en relevant vakgebied binnen de sociale wetenschappen. Het was dan ook erg leuk en leerzaam om aan het einde van dit jaar te mogen meewerken aan het project 'Integriteit van Nederlandse gemeenten', waardoor ik het vakgebied nog beter leerde kennen.

Na de interessante modules die ik dit jaar heb gevolgd, was het proces rondom de thesis een waardevolle afsluiting. Het zelf verzamelen van data was nieuw voor mij. Dat ik vervolgens mijn 'eigen data' kon analyseren was een bijzondere ervaring. Ook het persoonlijke contact met de vele studenten uit de onderzoekspopulatie maakte het proces compleet. Het werken op de universiteit met je studiegenootjes, de gezellige borrels samen (over het hele land), de altijd inspirerende besprekingen met Zeger, de thesiswerkgroep-bijeenkomsten; ze maakten het afgelopen jaar en het thesisproces in het bijzonder voor mij tot een succes. Nu ik terug kijk op de afgelopen vijf maanden ben ik blij met dat proces en met het eindresultaat.

Was ik een jaar geleden nog niet klaar voor de arbeidsmarkt, nu is het toch echt tijd om afscheid te gaan nemen van mijn studententijd. Na twee masters heb ik een voldaan gevoel en heb ik veel zin om het werkende leven in te gaan. Raar is het wel, het idee om nu definitief afscheid te gaan nemen van een geweldige studententijd. Een tijd waarin ik op allerlei vlakken actief ben geweest en voor mijn gevoel echt de tijd van mijn leven heb gehad. Op 31 augustus precies begint het burgerlijke werkende leven, maar ook daar heb ik veel zin in. Gelukkig mag ik naast het werk blijven leren, binnen het traineeship voor woningcorporaties. Dubbel is het gevoel wel, om afscheid te nemen van de universiteit, waar ik me altijd thuis voel. Vrolijk kijk ik terug op de afgelopen 6 jaar, maar het is tijd om verder te gaan. Een nieuwe uitdaging wacht op me. Rest mij nog iedereen te bedanken die het afgelopen jaar, Bestuurskunde aan de VU, zo geweldig hebben gemaakt. Vrienden, studiegenoten, de vakgroep met Zeger in het bijzonder, de stad Amsterdam, studenten van Amsterdam en Rotterdam die hebben meegedaan aan mijn onderzoek en zo kan ik wel even doorgaan: Bedankt!

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Achtergrond en Probleemstelling	7
1.1 <i>Inleiding</i>	7
1.2 <i>Probleemstelling</i>	9
1.3 <i>Relevantie</i>	12
1.4 <i>Leeswijzer</i>	15
Hoofdstuk 2. Theorie en Hypothesen	17
2.1 <i>Publieke Sector Motivatie (PSM)</i>	17
2.2 <i>Private Sector Motivatie</i>	20
2.3 <i>Sector Blurring?</i>	22
2.4 <i>Waarden</i>	24
2.5 <i>Sectorpercepties</i>	27
2.6 <i>Socialisatiekenmerken</i>	30
2.7 <i>Het causale model</i>	33
Hoofdstuk 3. Methoden en Operationalisatie	37
3.1 <i>De onderzoeksmethode: een survey-onderzoek</i>	37
3.2 <i>Populatie</i>	39
3.3 <i>De analysemethoden</i>	39
3.4 <i>De gebruikte kenmerken</i>	41
3.5 <i>Een beschrijving van de kenmerken</i>	49
Hoofdstuk 4. De Analyse	53
4.1 <i>Een blik op de beroepsvoorkeur van studenten</i>	53
4.2 <i>De studenten aan het woord</i>	58
4.3 <i>Multivariate logistische regressieanalyse</i>	61
4.4 <i>Multivariate regressieanalyse voor attitudes en studiekeuze</i>	68
4.5 <i>Analyse met AMOS</i>	75

Hoofdstuk 5. Discussie en Conclusie	77
5.1 <i>De hoofdvraag beantwoord</i>	77
5.2 <i>Theoretische implicaties</i>	82
5.2.1 Bestaat er een PSM (Publiek én Privaat)?	82
5.2.2 Doen publieke waarden er nog toe?	84
5.2.3 Vooroordelen bevestigd?	86
5.2.4 Enige oorsprong in de jonge jaren	87
Hoofdstuk 6. Beperkingen, aanbevelingen en implicaties	89
6.1 <i>Beperkingen van dit onderzoek</i>	89
6.2 <i>Suggesties vervolgonderzoek</i>	90
6.3 <i>Implicaties voor de maatschappij: de overheid en het bedrijfsleven</i>	95
Literatuurlijst	99

APPENDIX 1. De vragenlijst (Nederlands en Engels)

APPENDIX 2. Kwalitatieve analyse n.a.v. open vraag vragenlijst

APPENDIX 3. Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor attitudes

APPENDIX 4. Analyse met AMOS (padanalyse)

Hoofdstuk 1. Achtergrond en Probleemstelling

1.1 Inleiding

De overheid is bureaucratisch en stroperig, verder zijn ambtenaren lui en ambitieeloos. Als je binnen de overheid werkt ben je een speelbal van politieke partijen en heb je weinig eigen bewegingsruimte (Ross, 1988: 31). Zakenmensen gaan enkel voor economisch genot, voor hoge bonussen en mooie leaseauto's. Daar waar het bedrijfsleven oneerlijk is, zal de overheid altijd vanuit eerlijkheid en onpartijdigheid handelen (Rainey, Backhof & Levina, 1976: 327).

Over de publieke en private sector bestaan vele vooroordelen en percepties. Studenten die het eind van hun studie bereiken, staan voor een lastige keuze: *waar wil ik gaan werken?* Een student is op zoek naar een passende organisatie voor zichzelf, voor zijn/haar competenties en voor hem/haar als persoon. Het is bekend dat je als werknemer meer tevreden bent met je baan, wanneer je het gevoel hebt te 'passen' binnen de organisatie waar je werkt (Posner & Schmidt, 1993: 341). Werkgevers proberen op hun beurt aan dit gevoel tegemoet te komen omdat er een heuse 'war on talent' gaande is op de nationale en internationale arbeidsmarkt (Lent en Wijnen, 2007: 1). Zowel publieke als private organisaties zoeken talentvolle jonge werknemers en zo ontstaat er ook steeds meer competitie tussen beide sectoren (Redman-Simons, 2008: 1; Steijn, 2006: 5). De private sector stunt met hoge lonen en lease auto's, terwijl de publieke sector inzet op andere (meer intrinsieke) wervingsmechanismen, zoals goede secundaire arbeidsvoorwaarden en reclamecampagnes als *Werken bij het Rijk. Voor als je verder denkt* (zie Steijn, 2006).

Een steeds belangrijker aspect voor zowel werkgever als (potentiële) werknemer is dus de 'person-organisation-fit' (POF), de manier waarop een persoon 'past' in zijn omgeving, in dit geval de werkomgeving (Vandenbeele, 2008: 1091). Ook studenten zullen in de selectiefase, voorafgaand aan de beroepskeuze, een overweging maken op basis van een 'fit' tussen zichzelf en de toekomstige werkgever of arbeidsplaats (Vandenbeele, 2008: 1091). Het is daarom te verwachten dat studenten met een publieke waardeoriëntatie eerder zullen kiezen voor de publieke sector, en met een private waardeoriëntatie eerder voor de private sector.

Het is de vraag of een dergelijk strikt onderscheid ook als zodanig bestaat binnen de hedendaagse studentenpopulatie. En waar worden beroepsvoorkeuren precies door beïnvloed? Zijn studenten die de publieke sector prefereren misschien andere 'types' dan studenten met een voorkeur voor de private sector? Hebben ze andere motivaties met betrekking tot hun toekomstige beroep en hanteren ze andere onderliggende waarden? Wordt hun voorkeur beïnvloed door bestaande percepties en vooroordelen over beide sectoren? Deze vragen

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

vormen de basis van dit empirisch onderzoek naar de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland (n=131).

Veel recent bestuurskundig onderzoek en maatschappelijke debatten gaan in op de vraag wat er eigenlijk nog zo ‘eigen’ en ‘uniek’ is aan de publieke sector en het openbaar bestuur in een tijd waarin publieke en private functies, technieken, organisatiemodellen en moraliteiten steeds verder met elkaar lijken te vermengen. De samenleving van vandaag kent namelijk een steeds kleinere dichotomie tussen bestuur en bedrijf (Van der Wal, de Graaf & Lasthuizen, 2008: 476, Bozeman, 1987; Boyne, 2002: 97-98). Uit onderzoek naar vergelijkingen tussen publieke en private organisaties blijkt dat die zowel verschillen als overeenkomen wanneer wordt gekeken naar de dominante waarden en normen van deze organisaties. Ook bestaan er verschillen en overeenkomsten met betrekking tot managementstijlen en structuren, communicatie, HRM beleid en het rekruteren van nieuwe medewerkers (Allison, 1980). Wanneer specifiek naar individuen wordt gekeken, vraagt men zich vaak af of beide sectoren wellicht een ander ‘menstype’ aantrekken: zijn werknemers van overheidsorganisaties anders dan die van bedrijven, hanteren ze andere waarden en normen, worden ze door andere zaken gemotiveerd en hebben ze een ander beeld van hun maatschappelijke positie? Vaak wordt er gezegd dat werken binnen de overheid heel andere drijfveren kent dan werken binnen het bedrijfsleven (Perry, Mesch & Paarlberg, 2006: 505-506; Redman-Simons, 2008). Daaruit zou kunnen worden afgeleid dat beide sectoren andere typen mensen aantrekken. Organisatieculturen worden immers beïnvloed door de individuen die samen de organisatie vormen, dus het is aannemelijk dat een deel van de organisationele en institutionele verschillen tussen beide sectoren kan worden verklaard door de verschillende typen mensen die er werken.

Al decennia lang vindt er binnen de Bestuurskunde een debat plaats over ‘public service motivation’ (PSM), de motivatie voor de publieke dienst. Binnen dit debat wordt over het algemeen verondersteld dat werknemers in de publieke sector meer intrinsiek en zij die werkzaam zijn in het bedrijfsleven meer extrinsiek gemotiveerd zijn (Buelens & van den Broeck, 2007: 66). Het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties wordt benadrukt door de *Self-Determination-Theory*. Deze theorie gaat ervan uit dat intrinsieke motivaties te maken hebben met een ‘positief gevoel’ dat voortkomt uit bepaald gedrag en dat het bij extrinsieke motivaties gaat om de consequenties die met het gedrag gepaard gaan (Deci & Ryan, 2008: 15). Zo worden werknemers uit de publieke sector voornamelijk gemotiveerd door ‘uitdaging werk’, ‘zelfontplooiing’ en ‘het leveren van een bijdrage aan de oplossing van maatschappelijke problemen’. Werknemers uit de private sector worden daarnaast gemotiveerd door kenmerken als ‘een mooi salaris’, ‘een lease auto’, ‘succes’ en ‘het hechten van waarde aan een zekere (materiële) maatschappelijke positie’ (Karl & Sutton, 1998: 552-553). Ook zouden werknemers in de private sector meer bereid zijn om vrije tijd op te offeren voor

de organisatie en dus hun werk een belangrijkere plek te geven dan hun sociale leven (Buelens & van den Broeck, 2007: 66-67).

Het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties is voornamelijk afkomstig uit de literatuur over PSM, de *Publieke Sector Motivatie*. Het is echter te verwachten dat er ook iets bestaat als een *Private Sector Motivatie*, een motivatie die verder gaat dan enkel het belang van extrinsieke factoren. In dat geval gaat het om een dieperliggende gedachte, bijvoorbeeld een politiek-liberale overtuiging, die studenten motiveert voor de private sector. Die dieperliggende motivatie onderscheidt zich dan sterk van de drijfveren voor de publieke sector. Op basis van een historische vergelijking tussen studies over sectormotivatie uit 1996 (Redman-Simons) en 2008 (Perry) kan worden geconcludeerd dat het onderscheid in motivaties voor beide sectoren in deze periode opvallend genoeg vrij stabiel is gebleven. Hetzelfde geldt voor de verschillende sectorpercepties; de vooroordelen over zowel de publieke als private sector blijken ook nu nog volop aanwezig in de samenleving. Over de publieke sector wordt gezegd dat die stroperig en bureaucratisch is, de private sector zou inherent beter en efficiënter zijn (Rainey & Bozeman, 2000: 3). De private sector zou volgens de vooroordelen enkel voor het geld gaan en niet eerlijk zijn, terwijl de publieke sector altijd tracht vanuit eerlijkheid te handelen (Frederickson, 2005: 178).

1.2 Probleemstelling

Dit onderzoek richt zich op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland. Door middel van een grootschalige enquête zullen masterstudenten van de universiteiten uit Amsterdam (VU) en Rotterdam (EUR) ondervraagd worden. De populatie wordt beperkt tot studenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde, omdat deze studenten naar verwachting goed in staat zijn om aan te geven of ze in de publieke of private sector willen gaan werken. De gemaakte studiekeuze van studenten komt ook terug in het causale model, omdat de studiekeuze een verklarende factor kan zijn voor de beroepsvoorkeur van de studenten.

Deze beroepsvoorkeur zal verklaard worden aan de hand van drie factoren: (1) de publieke/private sector motivaties (2) de persoonlijke waarden en (3) de sectorpercepties van studenten. In figuur 1 (pag. 7) is te zien hoe de bovengenoemde aspecten naar verwachting causaal met elkaar verbonden zijn. Daarnaast is te zien dat de drie factoren een directe invloed hebben op de beroepsvoorkeur van studenten maar tevens een indirecte invloed hebben, via de studiekeuze (Bedrijfskunde of Bestuurskunde). De drie factoren hebben allen te maken met een bepaalde houding, waarvan verwacht wordt dat die de studievoorkeur en beroepsvoorkeur van studenten beïnvloedt. De gedachte dat attitudes causaal voorafgaan aan bepaald gedrag, komt in veel literatuur naar voren, bijvoorbeeld in de *theorie van gepland gedrag* (Van Hooft, 2004: 7-8). Deze theorie beschrijft gedrag als een rationeel proces en veronderstelt dat

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

gedrag wordt voorspeld door een persoonlijke en een sociale factor. De persoonlijke factor slaat op een gevoel dat mensen hebben bij een bepaalde keuze en de sociale factor slaat op een bepaalde norm die aanwezig is in de sociale omgeving van een persoon (Van Hooft, 2004: 15). Het (positieve) gevoel van studenten bij een bepaalde sector kan gemeten worden door middel van waardeoriëntaties en motivaties. De aanwezige sectorpercepties onder studenten weerspiegelen in zekere zin een norm of verwachting die de student heeft bij een bepaalde sector en die norm wordt vaak beïnvloed door de sociale omgeving van de student.

Uit de literatuur komt naar voren dat ook vele antecedenten een invloed kunnen hebben op belangrijke beslissingen in de levensloop, zoals een beroepskeuze. Zo is gebleken dat de socialisatieperiode veel invloed heeft op een beroepskeuze aan het eind van de adolescentie (Blau & Duncan, 1967; de Graaf & de Graaf, 1996). Uit onderzoek komt naar voren dat kenmerken als ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie, politieke ideologie en individuele demografische karakteristieken van invloed kunnen zijn op belangrijke beslissingen op de arbeidsmarkt (Van Hooft, 2004: 1). Affiniteit met de publieke of private sector kan onder andere afhangen van dit soort achtergrondkenmerken, welke veelal hun grondslag hebben in de socialisatieperiode (Perry, 1997: 183-186; Redman-Simons, 2008). Omdat de genoemde kenmerken van belang zijn voor de beroepsvoorkeur van studenten, zullen er naast de drie genoemde aspecten; motivaties, waarden en sectorpercepties, ook verschillende achtergrondkenmerken worden meegenomen in het onderzoek. In figuur 1 (pag. 7) is te zien dat deze socialisatiekenmerken bovenaan het causale model staan; ze gaan van alle factoren het meest vooraf in de tijd. De kenmerken hebben voornamelijk hun grondslag in de socialisatieperiode en gaan zo naar verwachting vooraf aan de op dit moment aanwezige motivaties, waarden en percepties over beide sectoren. Zo is het te verwachten dat een student eerder zal beschikken over een publieke sector motivatie, wanneer zijn of haar ouders ook werkzaam zijn of zijn geweest in de publieke sector. De beroepskeuze van ouders beïnvloedt op die manier de motivaties van studenten. In paragraaf 2.7 zal nog verder worden ingegaan op de inhoud van het causale model. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

Wat verklaart de beroepsvoorkeur voor de publieke of private sector onder masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland? en Wat is daarbij de invloed van waardeoriëntaties, motivaties, sectorpercepties en verschillende socialisatiekenmerken?

Naar aanleiding van deze onderzoeksvraag kunnen enkele empirische en theoretische deelvragen worden opgesteld. De empirische deelvragen luiden:

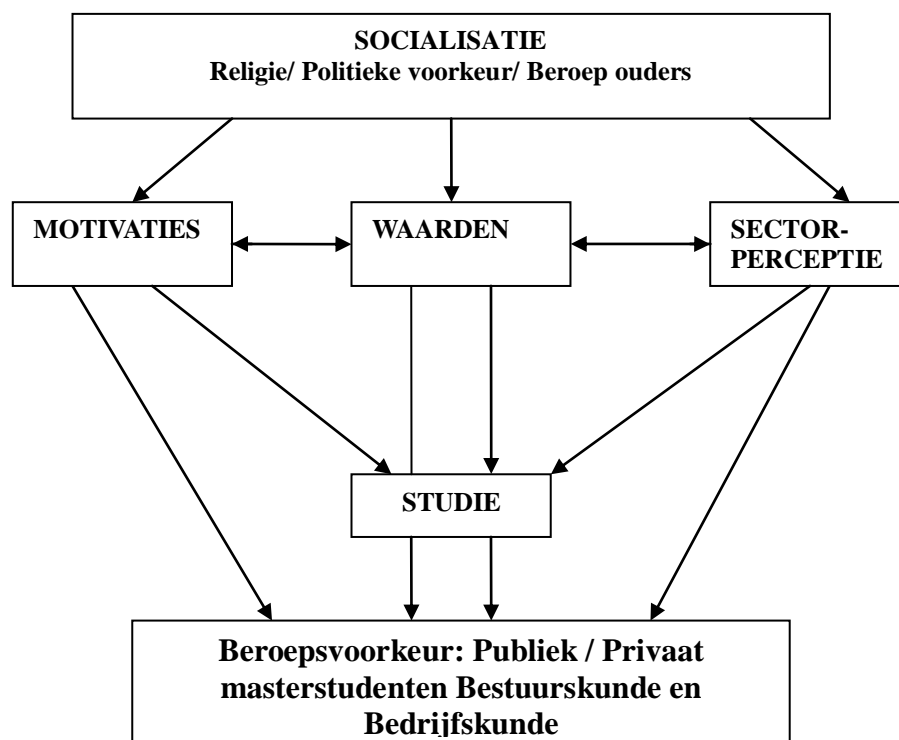
- a) *Welke invloed hebben Publieke-Sector-Motivaties en Private-Sector-Motivaties op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?*
- b) *Welke invloed hebben publieke en private (individuele) waarden op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?*
- c) *Welke invloed hebben (positieve en negatieve) sectorpercepties van zowel de publieke als de private sector op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?*
- d) *Wat is daarbij de invloed van de (socialisatie)kenmerken Religie, Politieke voorkeur en het Beroep van de ouders?*

De theoretische deelvragen luiden:

- a) *Bestaat er een wezenlijke PSM? En bestaat er daarbij een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties, zoals terug komt in de self-determination-theory?*
- b) *Bestaat er daarnaast een private sector motivatie (nog niet eerder onder die naam onderzocht), die zich sterk onderscheidt van de determinanten van P(ublieke)SM?*
- c) *Bestaat er een POF, voor zowel de publieke als private sector, op basis van de dominante waardeoriëntaties?*
- d) *Hoe sterk zijn de bekende vooroordelen over beide sectoren (zoals ook naar voren komt in de stockholdertheorie, over de private sector)?*
- e) *In hoeverre zijn verschillende socialisatietheorieën (sociaal en menselijk kapitaal) van belang bij het verklaren van de beroepsvoorkeur?*

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Figuur 1. Causaal model ter verklaring van de beroepsvoorkeur van studenten



1.3 Relevantie

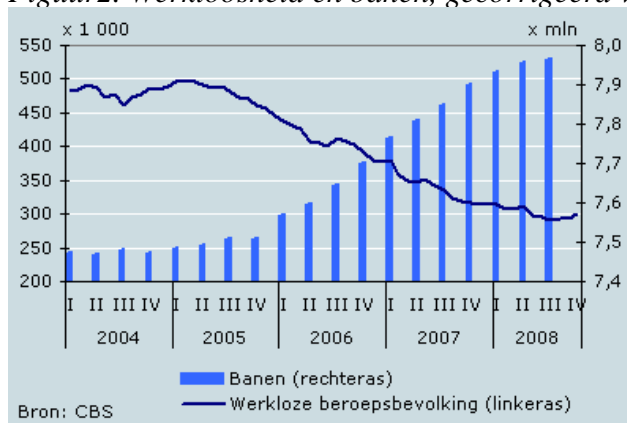
Ondanks het vele onderzoek dat is verricht naar waarden en motivaties onder werknemers in de publieke en private sector, is er nog heel weinig bekend over de *a priori* motivaties, waardeoriëntaties en percepties van de toekomstige participanten op de arbeidsmarkt. Het is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk van relevant om hier meer inzicht in te verkrijgen. Het is wetenschappelijk van belang om meer inzicht te verkrijgen in publieke en private menstypen want de achterliggende moraal, motivatie en sectorperceptie van studenten kunnen beroepsvoorkeuren wellicht voorspellen. Onderzoek naar de *a priori* voorspellers van beroepsvoorkeuren is vernieuwend en daarmee zal deze studie een vooruitgang bieden op bestaand onderzoek naar beroepsvoorkeuren, sectormotivaties en sectorverschillen. Voorgaand onderzoek naar de *a priori* voorspellers van beroepsvoorkeuren was voornamelijk gericht op studentenpopulaties uit Amerika. In Amerika is enig onderzoek verricht naar de waarde van Public Sector Motivation (PSM) onder masterstudenten (Vandenabeele, 2008; Redman-Simons, 2008; Gabris & Davis, 2009; Infeld e.a. 2009). Deze onderzoeken richtten zich voornamelijk op masterstudenten Bestuurskunde en/of Politicologie, beide studies met een duidelijke focus op de publieke sector. Deze onderzoeken brachten in kaart dat er onder de masterstudenten nog een wezenlijke PSM bestaat en dat deze ook van invloed is op het maken van een beroepskeuze (Redman-Simons, 2008:17). Naast Amerika werd in onderzoek van Infeld en anderen (2009) ook een

studentenpopulatie uit China betrokken. Er bleken opvallende verschillen te bestaan tussen beide landen; daar waar intrinsieke factoren van groot belang zijn voor Amerikaanse studenten, worden Chinese studenten veel minder gedreven door intrinsieke en des te meer door extrinsieke factoren (Infeld e.a., 2009: 20-21). Een opvallende bevinding, die duidt op mogelijk sterke landverschillen.

Wat dit onderzoek onderscheidt van voorgaande onderzoeken naar sectormotivaties is ten eerste de koppeling van publieke en private motivaties van zowel Bestuurskunde als Bedrijfskunde studenten. Op deze manier worden beide kanten van de medaille belicht en dat biedt een mooie aanvulling op bestaand onderzoek naar studenten van publiek georiënteerde masters zoals Bestuurskunde en Politicologie. Voorgaand onderzoek naar beroepsmotivaties onder studenten richtte zich bovendien op zowel voltijd als deeltijdstudenten. Deeltijdstudenten zijn echter vaak al werkzaam binnen een (publieke of private) organisatie, waardoor ze niet te vergelijken zijn met voltijdstudenten. Door de focus te leggen op de voltijdstudent, wordt er echt gekeken naar de *a priori* factoren, voorafgaand aan een beroepskeuze en dat is een vooruitgang op onderzoek waarin beide soorten studenten zijn meegenomen. Daarnaast duidt het gevonden verschil tussen Amerika en China uit het onderzoek van Infeld en anderen (2009) wellicht op relevante landverschillen. Het is interessant om te onderzoeken in hoeverre PSM leeft en van invloed is in Nederland, en in hoe dat mogelijk verschilt van landen als Amerika en China. Dit onderzoek verbindt tenslotte waarden, motivaties, sectorpercepties én achtergrondkenmerken als verschillende aspecten met elkaar en doet dit met behulp van kwantitatief statistisch onderzoek. De verschillende concepten zijn afzonderlijk veel onderzocht, maar de combinatie van deze aspecten in één onderzoek is vernieuwend.

Ook maatschappelijk zal de bijdrage van dit onderzoek groot zijn. Het werknemersreservoir in beide sectoren vergrijst in hoog tempo. De babyboomgeneratie gaat de arbeidsmarkt verlaten en er ontstaat een enorme vraag naar jonge talentvolle werknemers (Redman-Simons, 2004: 2). Zoals in figuur 2 is weergegeven, is de afgelopen jaren het aantal banen in Nederland sterk gestegen en is de werkloosheid gedaald.

Figuur2. Werkloosheid en banen, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden



Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van economische groei en hoogconjunctuur, maar er zijn ook tijden waarin het economisch minder gaat en de banen niet meer voor het oprapen liggen. In het licht van de huidige globale kredietcrisis bestaat er angst voor een tekort aan beschikbare banen op de arbeidsmarkt. Zowel in tijden van economische groei als in tijden van recessie is het van groot belang dat de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar zijn afgestemd (Van hooft, 2004: 6-7). Het is voor zowel het hoger onderwijs als voor HRM afdelingen van vele organisaties van belang om toekomstige studenten en werknemers op de juiste wijze aan te spreken, op te leiden, te rekruteren en in te werken. Wanneer er meer duidelijkheid is over de sectormotivaties van studenten, kunnen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd. Wervingsacties vanuit de arbeidsmarkt kunnen beter op maat worden opgezet en dit is in het voordeel van zowel de werkgever als de werknemer.

Op de nationale en internationale arbeidsmarkt is er een heuse ‘war on talent’ gaande (Lent & Wijnen, 2007: 1) want zowel publieke als private organisaties zoeken talentvolle jonge werknemers en zo ontstaat er ook een competitie tussen beide sectoren (Redman-Simons, 2008: 1). De private sector stunt met hoge lonen, de publieke sector stunt met andere (meer intrinsieke) wervingsmechanismen, zoals goede secundaire arbeidsvoorwaarden. In dat kader is het ook relevant om inzicht te verkrijgen in het beeld dat studenten hebben van de sector waarin zij wel of niet werkzaam willen zijn, de ‘sectorperceptie’. Er bestaan vele vooroordelen over beide sectoren, maar in hoeverre zijn die vooroordelen (de percepties) aanwezig onder de huidige generatie masterstudenten? En in hoeverre beïnvloeden die percepties de beroepsvoorkeur van masterstudenten? Het is te verwachten, dat studenten niet graag in een sector willen werken wanneer ze een negatieve perceptie hebben over die sector. Andersom, bij een positieve sectorperceptie zal de voorkeur sneller op die sector vallen.

In veel literatuur en in het maatschappelijk debat is er ook aandacht voor de mogelijke vermenging van de publieke en private sector (Boyne, 2002: 97-98; Bozeman, 1987; Van der Wal, de Graaf & Lasthuizen, 2008: 467). Door de vele ontwikkelingen van de afgelopen decennia, zoals de opkomst van het managementgerichte New Public Management (NPM) en het op maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen gerichte Corporate Social Responsibility (CSR), zou de dichotomie tussen beide sectoren wellicht nog kleiner kunnen worden. Door deze veranderingen van de afgelopen jaren, is het wellicht zo dat de voorspellende indicatoren voor een bepaalde sectorvoorkeur ambigu zijn geworden, zodat beide sectoren geen sterk discriminerende motivaties meer kennen. In een tijd waarin een duidelijke sectorscheiding ontbreekt, is de verklaring van beroepsvoorkeuren van groot belang. Van wetenschapper tot werkgever, overall bestaat onzekerheid over de eigenschappen van beide sectoren en dat maakt ook het werven en selecteren van nieuw

personeel tot een moeilijke opgave. Hoe is te achterhalen of een persoon past in de organisatie? Om de vele vraagtekens weg te nemen is dit onderzoek opgezet, op zoek naar de verklaring van de beroepsvoorkeur van masterstudenten in Nederland.

1.4 Leeswijzer

Nu de probleemstelling is vastgesteld, zal het onderzoek verder voortgang krijgen. In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) zal er aandacht zijn voor een theoretische achtergrond. Naar aanleiding van bevindingen uit de bestaande literatuur zullen er verschillende hypothesen worden opgesteld. Hoofdstuk 2 is opgedeeld in verschillende paragrafen, waarbij elk verklarend kenmerk in een aparte paragraaf wordt besproken. In paragraaf 2.1 wordt de publieke sector motivatie besproken en in 2.2 de private sector motivatie. In paragraaf 2.3 wordt verder ingegaan op een eventuele ambiguïteit in de motivaties voor de publieke of private sector. Paragraaf 2.4 beslaat de waarden en 2.5 de sectorpercepties van studenten. In paragraaf 2.6 is er aandacht voor de verschillende achtergrondkenmerken en tot slot wordt het volledige causale model besproken in 2.7.

Vervolgens wordt er in hoofdstuk 3 aandacht besteed aan de methode en de onderzoeksaanpak. Hier wordt de onderzoeksmethode besproken (paragraaf 3.1), alsook de onderzoekspopulatie (3.2) en de verschillende analysemethoden (3.3). Ook worden alle kenmerken die gebruikt worden in de analyse kort uitgelegd (3.4) en worden de eerste gegevens daarvan besproken (3.5).

De daadwerkelijke analyse van de resultaten vindt plaats in hoofdstuk 4. In paragraaf 4.1 vindt een korte uiteenzetting van de resultaten plaats, de beroepsvoorkeur van de studenten wordt nader bekeken. In paragraaf 4.2 wordt het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek besproken, naar aanleiding van een open vraag naar de beroepsvoorkeur, die ook is meegenomen in de vragenlijst. Daarna vinden de werkelijke analyses plaats; een logistische regressieanalyse voor de beroepsvoorkeur (4.3), een multivariate regressieanalyse voor de attitudes (4.4) en een AMOS-analyse (4.5).

Het onderzoek wordt afgesloten met een conclusie en discussie in hoofdstuk 5 en 6. In hoofdstuk 5 wordt de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoordt (5.1) en is er ruimte voor theoretische implicaties (5.2). In hoofdstuk 6 worden beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek besproken (6.1) en is er aandacht voor de mogelijke implicaties voor de maatschappij (6.2). Onderaan de hoofdstukken is een uitgebreide literatuurlijst weergegeven, gevolgd door de verschillende bijlagen (appendix 1 t/m 4).

Hoofdstuk 2. Theorie en Hypothesen

Binnen de bestuurskundige literatuur is veel onderzoek verschenen over sectormotivaties, waarden en sectorpercepties (Perry, 1996-1997-2000; Van der Wal, 2008; Stackman, Conner & Becker, 2005; Posner & Schmidt, 1996; Rainey & Bozeman, 2000). Deze drie aspecten vormen een eigen ‘onderdeel’ of onderwerp binnen de bestuurskundige literatuur, met de daarbij horende wetenschappelijke artikelen en boeken die door de jaren heen zijn verschenen. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de verschillende visies, uitgangspunten en theorieën uit de literatuur, per genoemd onderwerp. Dit onderzoek brengt deze drie grote onderwerpen binnen de bestuurskunde bijeen, waardoor het theoretisch kader een breed scala aan bekende bestuurskundige literatuur zal omvatten. Daarbij is getracht om de meest relevante onderzoeken en theorieën van elk aspect bijeen te brengen en te ordenen om vervolgens te komen tot een geordend geheel en tot afzonderlijke hypothesen. De hypothesen hebben betrekking op de verklaring van de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde aan de hand van de motivaties, waarden en sectorpercepties alsook de socialisatiekenmerken van de studenten.

2.1 Publieke Sector Motivatie (PSM)

Al jarenlang houden onderzoekers zich bezig met het thema *Public Service Motivation* (PSM). Werken in de publieke sector zou vragen om een specifieke motivatie, die zich onderscheidt van andere sectoren (Perry, 1996-1997-2000). Deze motivatie is psychologisch, mensen voelen zich aangetrokken tot bepaalde kenmerken van de publieke sector. Mensen kunnen bewust kiezen voor de publieke sector, bijvoorbeeld vanuit de wil om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, maar een sectorvoorkeur kan ook gebaseerd zijn op een norm, bijvoorbeeld uit civiele plicht of op basis van gevoel. Mensen worden dan gevoelsmatig tot de publieke sector aangetrokken. Deze drie dimensies; de rationele, gevoelsmatige en normatieve vorm van motivatie zijn van groot belang om de motivatie voor de publieke sector te verklaren (Perry, 1996: 6). Een belangrijke onderzoeker in de publieke sectormotivaties was J.L. Perry, hij verrichte jarenlang statistisch onderzoek naar dit onderwerp. In zijn studie onderscheidt Perry zes verschillende dimensies van PSM; het is van belang dat een persoon (1) affiniteit heeft met publiek beleid maken, (2) een bepaalde civiele plicht voelt, (3) sociale rechtvaardigheid hoog in het vaandel heeft staan, (4) aandacht heeft voor het publieke belang en beschikt over de waarden (5) zelfopoffering en (6) barmhartigheid (Perry, 1996: 6-7). Sociale rechtvaardigheid benadrukt de aandacht voor sociale gelijkheid, voor een eerlijke verdeling van economische en sociale bronnen in de samenleving. Barmhartigheid benadrukt meer emotionele aspecten, het gaat daarbij om een extensieve liefde voor alle mensen in de maatschappij en de wil hen te helpen

en te beschermen (Perry, 1996: 7). Personen die werkzaam zijn in de publieke sector onderscheiden zich dus van hen die werkzaam zijn in de private sector, door de aanwezigheid van verschillende motivaties en drijfveren.

In 1997 gaat Perry verder met het onderzoek naar publieke sectormotivaties en hij gaat dan in op het belang van verschillende socialisatiefactoren, waarvan ook een grote invloed op PSM verwacht wordt. Perry onderscheidt ditmaal vijf dimensies binnen de socialisatie van personen; ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie, professionele identificatie, politieke ideologie en individuele demografische karakteristieken (Perry, 1997: 183-186). De ouderlijke socialisatie is gemeten aan de hand van de emotionele relatie met de ouders en wordt vervolgens gekoppeld aan twee dimensies van zijn artikel uit 1996: zelfontplooiing en barmhartigheid (Perry, 1997: 183). De religieuze socialisatie wordt in verband gebracht met drie andere dimensies uit dat artikel; de affiniteit met publiek belang, de civiele plicht en de barmhartigheid. De demografische kenmerken betreffen het opleidingsniveau, de leeftijd en de hoogte van het inkomen en ook deze kenmerken kunnen gekoppeld worden aan dimensies van PSM uit 1996 (Perry, 1997: 186). De genoemde socialisatiefactoren hebben dus een belangrijke invloed op de motivatie voor de publieke sector. Zo wordt er verwacht dat religieuze mensen een sterkere civiele plicht voelen en daarom dus een voorkeur hebben voor de publieke sector (Perry, 1997: 186). Op de invloed van verschillende socialisatiekenmerken zal uitgebreider worden ingegaan in paragraaf 2.6.

Onderzoek van Vandenabeele (2008) laat zien dat de genoemde motivaties voor de publieke sector (PSM) ook opgaan voor de aankomende werknemers; de masterstudenten van vandaag. Statistisch onderzoek onder een grote populatie masterstudenten laat zien dat de invloed van PSM aanwezig is in de selectiefase, voorafgaand aan de intrede op de arbeidsmarkt (Vandenabeele, 2008: 1089). Bekende PSM-kenmerken zoals een affiniteit met publiek beleid maken, aandacht voor het publieke belang, compassie en zelfontplooiing blijken een positieve invloed te hebben op een publieke sectorkeuze van masterstudenten (Vandenabeele, 2008: 1099). Vandenabeele (2008) komt in zijn onderzoek, net als Perry (1996-1997), tot de conclusie dat ook achtergrondkenmerken als geslacht en studie een grote invloed hebben op de beroepsvoorkeur van studenten. Naast Vandenabeele werd er in 2008 door Redman-Simons onderzoek verricht naar de voorspellers voor een publieke beroepsvoorkeur onder masterstudenten (Redman-Simons, 2008). Dit onderzoek verbond PSM-kenmerken met verschillende socialisatiekenmerken van masterstudenten. In het onderzoek kwam naar voren dat overeenkomstige waarden tussen de student en de werkgever van invloed zijn op de beroepsvoorkeur, net als het professioneel commitment, het beroep van de vader, affiniteit met publiek beleid maken en de wil om 'het goede te willen doen' boven financieel genot (Redman-Simons, 2008: 17). Hieruit blijkt wederom dat naast duidelijke publieke sector motivaties, ook kenmerken uit de

socialisatieperiode (zoals het beroep van de vader) van studenten een belangrijke invloed kunnen hebben op de een publieke beroepsvoorkeur.

Er bestaan binnen de literatuur verschillende motivatietheorieën, bijvoorbeeld voor het kiezen voor een bepaald beroep of een bepaalde sector. Een van deze theorieën is de *Self-Determination-Theory* (SDT), een algemene motivatietheorie over menselijk gedrag. Deze theorie gaat uit van een motivatie die voortkomt uit een vrije wil en volledige vrijheid van keuze, buiten de invloed van externe factoren om. De theorie onderscheidt in feite twee soorten motivaties; de autonome motivatie en de gecontroleerde motivatie. Bij een autonome motivatie bestaat er een vrijheid van keuze, terwijl de gecontroleerde motivatie begrenst is door verwachtingen en externe druk (Deci & Ryan, 2008: 14). Vanuit dit onderscheid wordt in de traditie van de Self-Determination theorie ook een onderscheid gemaakt tussen *intrinsieke* en *extrinsieke* motivaties. Bij intrinsieke motivaties gaat het om een 'positief gevoel' dat voortkomt uit bepaald gedrag, zoals een gevoel van zelfontplooiing. Bij extrinsieke motivaties gaat het om de consequentie van het gedrag, zoals een bepaalde beloning (Deci & Ryan, 2008: 15). Wanneer wordt gekeken naar de publieke sector, is op te merken dat deze motivaties veelal intrinsiek van aard zijn en daarmee verschillen van de motivatie voor de private sector. Daar waar mensen de publieke sector prefereren vanuit intrinsieke factoren, zoals om de maatschappij te willen dienen of vanwege zelfontplooiing, wordt de private sector eerder gemotiveerd vanuit extrinsieke factoren, zoals financiële beloningen en snelle carrièremogelijkheden (Buelens & van den Broeck, 2007: 66).

Werknemers uit beide sectoren onderscheiden zich tevens in hun bereidheid om de carrière op de eerste plek te zetten. De private sector kenmerkt zich door de acceptatie van vele werkuren, opoffering van tijd met familie en een aanzienlijke inzet voor de organisatie (Buelens & van den Broeck, 2007: 67). De verwachting is dat werknemers in publieke organisaties minder bereid zijn om veel vrije tijd op te offeren ten behoeve van de organisatie dan werknemers binnen private organisaties. De literatuur laat hierover echter nog geen eenzijdig beeld zien. Zo stellen Posner en Schmidt (1996) dat managers binnen de overheid het waarschijnlijker achten dan managers uit het bedrijfsleven dat hun professionele leven vóór hun persoonlijke (gezins)leven zal gaan (Posner & Schmidt, 1996: 285). Managers binnen de overheid achten het echter minder waarschijnlijk dan hun private collega's, dat ze een betere baan zouden accepteren als die grote veranderingen zou meebrengen voor het privéleven of voor het gezin (Posner & Schmidt, 1996: 285). Het onderzoek van Posner & Schmidt laat dus geen duidelijk verschil zien tussen beide sectoren in de bereidheid om de carrière op de eerste plek te zetten, terwijl ander (recenter) onderzoek dit juist wel doet (Buelens & van den Broeck, 2007: 67). Omdat dit onderzoek gericht is op studenten, en dus de aankomende werknemers, is het te verwachten dat de studenten hun beroepsvoorkeur laten afhangen van de

beeldvorming die zij van een bepaalde sector hebben, aangezien ze er nog geen ervaring in hebben. Over het algemeen bestaat de veronderstelling dat er binnen de private sector meer verwacht wordt van de werknemers, het bedrijfsleven kenmerkt zich namelijk door een grotere aandacht voor prestatie en competentie (Stackman, Connor & Becker, 2005: 5). Daaruit zou kunnen worden afgeleid dat studenten het beeld hebben dat werken in de private sector gepaard zal gaan met een hogere werkdruk en langere werkdagen.

2.2 Private Sector Motivatie

In de bestuurskundige literatuur worden een aantal PSM-kenmerken duidelijk beschreven. De private sector wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van veelal extrinsieke factoren, zoals een goede beloning en goede carrièremogelijkheden (Stackman, Connor & Becker, 2005: 5). Verwacht wordt dan ook dat studenten met een voorkeur voor de private sector meer belang hechten aan een hoog salaris, een leaseauto en bijvoorbeeld een invloedrijke positie op het werk. Dit staat tegenover de veelal intrinsieke factoren die de publieke sector kenmerken, zoals barmhartigheid en zelfontplooiing.

Eerder onderzoek ging voornamelijk in op het bestaan van PSM, vanuit een publiek oogpunt. Het is te verwachten dat er naast deze publieke motivatie ook iets bestaat als een *private sector motivatie*, een motivatie die verder gaat dan enkel het belang van extrinsieke factoren. Tot nog toe heeft het bestaan van een dergelijke ‘worldview’ onder studenten echter nog weinig academische aandacht mogen genieten. Een private sector motivatie omvat een dieperliggende gedachte, een politiek-liberale overtuiging en een heilig geloof in de kracht maar ook de rechtvaardigheid van de markt (volgens de klassieke leer van Adam Smith, 1776, h2), die studenten motiveert voor de private sector. Die dieperliggende motivatie onderscheidt zich dan sterk van de drijfveren voor een loopbaan in de publieke sector. Dit onderzoek poogt enig licht te werpen op het ‘bestaan’ van een dergelijke private motivatie onder studenten en de mogelijke invloed daarvan op de beroepsvoorkeur. Het gaat dan om een dieper gelegen motivatie, om een bepaald ‘geloof’ in de private sector. Het liberalisme is daarbij een belangrijk voorbeeld want een liberalistische overtuiging kan gelden als belangrijke motivatie voor de private sector. Volgens het liberalistisch gedachtegoed moet de macht van de overheid beperkt worden en moet de markt zoveel mogelijk haar vrije gang kunnen gaan. Een van de eerste voorstanders van die vrije marktwerking was Adam Smith, de grondlegger van de *rationele keuzetheorie*. Smith nam een normatief standpunt in en beweerde dat er door middel van de onzichtbare hand (‘invisible hand’) de maximale welvaart voor de maatschappij wordt gegenereerd, wanneer iedereen handelt vanuit een eigen belang (Smith, 1776, hst. 2). In zijn boek, *The Wealth of Nations*, legt hij uit dat een vrije marktwerking automatisch zal zorgen voor een hogere kwaliteit van producten tegen lage prijzen. Ieder individu handelt volgens de rationele keuzetheorie vanuit eigenbelang en iedereen streeft naar de

maximalisering van het individueel nut. Door het nastreven van het eigen belang bevordert de burger het belang van de samenleving (onbewust) effectief, vaak meer dan wanneer hij dat echt probeert te doen. Collectieve goederen komen volgens Smith dus ook het beste tot stand vanuit marktmechanismen (Smith, 1776).

Tegenwoordig zien we het liberalisme terug in de standpunten van liberale politieke partijen. Partijen als de VVD, de Liberaal Democratische Partij (*LibDem*) en *Trots op Nederland* zijn voorstander van een grote vrijheid van de markt en een lage overheidsbemoeienis. Tegenover deze partijen staan de sociaaldemocratische en socialistische partijen als de SP, *GroenLinks* en de PvdA, die de verzorgingsstaat juist stimuleren (www.parlement.com). Iedereen moet volgens de socialistische partijen gelijke kansen krijgen en de overheid zich inspannen om deze gelijkheid te bewerkstelligen. Binnen Nederland bestaan er dus uiteenlopende standpunten (van sterk liberalistisch tot progressief socialistisch) over de rol van de overheid in de samenleving en over de bewegingsvrijheid van de markt. Studenten worden in de studieperiode regelmatig geconfronteerd met deze verschillende standpunten en nemen hier vaak ook zelf een duidelijk standpunt in.

In het kader van het liberalistisch gedachtegoed, is het daarom te verwachten dat sommige studenten ook ‘geloven’ in het potentieel van de private sector. Het gaat dan niet om die mooie leaseauto of de hoge bonus, maar om een dieper gelegen motivatie. De private sector kan dan ook gezien worden als een manier om de maatschappij te dienen, want werken binnen de private sector is een manier om de maatschappij verder te helpen. Studenten die geloven dat het bedrijfsleven op volle toeren moet draaien en dat daarmee de welvaart van de gehele samenleving bevordert wordt, zullen eerder kiezen voor de private sector dan voor de publieke sector. Deze diepere (liberalistische) motivatie, in combinatie met eerder genoemde extrinsieke factoren, zou gedefinieerd kunnen worden als een zogenaamde ‘Private-Sector-Motivatie’. Studenten met een private sector motivatie zullen zich waarschijnlijk meer aangetrokken voelen tot de *sfeer* die er binnen het bedrijfsleven hangt, bijvoorbeeld tot de snelle en competitieve omgeving die zich onderscheidt van de werkomgeving in de publieke sector (Boyne, 2002: 117). Op basis van deze bevindingen is dan ook te verwachten dat studenten met duidelijk private sector motivaties, de private sector zullen verkiezen boven de publieke sector en het omgekeerde is te verwachten voor studenten met publieke sector motivaties. Vanuit de literatuur over PSM en op basis van de *Self-Determination-Theory* is het daarnaast te verwachten dat beide sectoren te onderscheiden zijn door intrinsieke en extrinsieke motivaties. Op basis daarvan kunnen de volgende hypothesen gesteld worden, over zowel publieke als private sectormotivaties:

Hypothese 1. Studenten met affiniteit voor Publieke-Sector-Motivaties zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.

Hypothese 2. Studenten met hoge intrinsieke motivaties zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.

Hypothese 3. Studenten met affiniteit voor Private-Sector-Motivaties zullen de private sector prefereren boven de publieke sector.

Hypothese 4. Studenten met hoge extrinsieke motivaties zullen de private sector prefereren boven de publieke sector.

2.3 Sector Blurring?

Verskillende ontwikkelingen hebben de publieke en private sector de afgelopen jaren veranderd en daardoor is de dichotomie tussen beide sectoren wellicht minder strikt dan veel onderzoek en artikelen doen vermoeden (Bozeman, 1987; Boyne, 2002: 97-98; Van der Wal, 2008: 7, Van der Wal, de Graaf & Lasthuizen, 2008: 467). Uit recente literatuur is op te maken dat de dichotomie tussen de publieke en private sector steeds kleiner is geworden, waardoor een strikt onderscheid niet meer zo gemakkelijk kan worden gemaakt. Zo heeft in de private sector het begrip Corporate Social Responsibility (CSR) haar intrede gedaan, vrij vertaald als ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’. Het gaat daarbij om het betrekken van het bedrijfsleven bij maatschappelijke problemen, waarbij het bedrijfsleven zich inzet voor een maatschappelijke goed, zoals een schoon milieu (Garriga & Mele, 2004: 52-53). Het is te verwachten dat voorstanders van CSR overtuigd zijn van de potentie van het bedrijfsleven in de aanpak van maatschappelijke problemen. De private sector is wellicht veel beter in staat maatschappelijke problemen aan te pakken dan de ‘bureaucratische’ overheid. Het is daarom ook te verwachten, dat studenten het bedrijfsleven zullen verkiezen boven de overheid, wanneer ze heilig geloven in de potentie van het bedrijfsleven in het behartigen van collectieve belangen. In dat geval kunnen intrinsieke motivaties, zoals de wil om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, toch gepaard gaan met een voorkeur voor de private sector.

Ook binnen de publieke sector hebben zich de afgelopen jaren veranderingen voorgedaan. Zo was er de opkomst van het New Public Management (NPM), een bestuursvorm die ervan uitgaat dat de overheid meer marktgericht zou moeten werken, met bijzondere aandacht voor effectiviteit, efficiëntie en innovatie. De opkomst van het New Public Management binnen de publieke sector bracht ook bezorgdheid, onder andere over de neergang van belangrijke publieke waarden. Zo beweerden critici dat een democratie vraagt om bureaucratie, dat NPM gepaard gaat met een afname van de accountability en dat de waarde gelijkheid uiteindelijk het onderspit zal delven (Hughes, 2003: 271). Wanneer de overheid bedrijfsmatiger gaat werken, kunnen de publieke waarden worden ondergesneeuwd. Wanneer de focus ligt op efficiëntie en effectiviteit kunnen waarden als eerlijkheid, rechtvaardigheid, representatie en

accountability namelijk uit het beeld verdwijnen (Terry, 1998: 198). Frederickson (2005) is een belangrijke criticus van het NPM model. Hij vreest dat het NPM zal leiden tot een afname van de ethische kant van de overheid. Uit zorg voor een afname van belangrijke publieke waarden binnen de overheid, roept Frederickson op om afstand te nemen van de populaire managerialistische ideeën die in NPM verankerd zijn (Frederickson, 2005: 176). Vanuit deze felle kritiek binnen het bestuurskundige debat is te verwachten dat met de komst van NPM de verschillen tussen de publieke en private sector zijn afgenomen, doordat de overheid meer is gaan functioneren als een bedrijf en hiermee ook haar ethische aard veranderd is. Misschien wordt de ambtenaar van tegenwoordig meer gemotiveerd door bedrijfsgerichte aspecten dan vroeger en verdwijnen ouderwetse PSM-kenmerken meer en meer uit beeld.

Recent onderzoek laat ook zien dat de intrinsieke motivaties van de publieke sector aan het veranderen zijn. Vooral jonge ambtenaren zouden steeds meer gemotiveerd worden door kenmerken als macht, prestatie en genotzucht. Daarnaast zouden zij minder waarde hechten aan altruïsme en steeds meer aan prestige (Lyons, Duxbury & Higgins, 2005: 5). De arbeidsethos van de publieke sector daalt, waardoor recruiters van de overheid niet meer alleen gebruik kunnen maken van de bekende publieke sector motivaties (PSM). Een keuze voor de publieke sector wordt tegenwoordig gezien als een carrièrekeuze die niet langer enkel is gebaseerd is op PSM-aspecten, maar die ook steeds meer materialistisch van aard is (Lyons, Duxbury & Higgins, 2005: 5). Belangrijke publieke waarden als liefdadigheid hebben plaats gemaakt voor waarden als macht en prestatie. Wanneer deze redeneringen opgaan voor de huidige generatie jonge werknemers en aankomende werknemers, dan is er ook voor de publieke sector een nuance te maken. Wanneer studenten de publieke sector zien als een mogelijkheid om carrière te maken en een maatschappelijke positie te vergaren, worden ze niet meer enkel gedreven door intrinsieke motivaties, maar ook door extrinsieke motivaties. Wellicht is het dan zo, dat studenten met extrinsieke motivaties toch kiezen voor de publieke sector.

Door de genoemde ontwikkelingen is er dus misschien niet meer zo'n sterk onderscheid te maken tussen de intrinsieke en extrinsieke motivaties van de publieke en private sector. Binnen de literatuur is er veel aandacht voor de mogelijke vermenging van de publieke en private sector, de zogenaamde ambigüiteit op de arbeidsmarkt (Van der Wal, de Graaf & Lasthuizen, 2008: 467). Dit zou kunnen resulteren in een mengelmoes van motivaties (zowel intrinsiek als extrinsiek), welke gelden voor beide sectoren. Vanuit deze gedachte kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 5. Er is sprake van vermenging van de motivaties onder studenten voor de publieke of private sector; een voorkeur voor de publieke of private sector is niet (meer) te onderscheiden door de aanwezigheid van intrinsieke en extrinsieke motivaties.

2.4 Waarden

Naast motivatieverschillen kunnen verschillende sectorvoorkeuren ook een gevolg zijn van dieperliggende persoonlijke waarden van studenten. Uit onderzoek komt naar voren dat waarden verwant zijn met menselijk gedrag, zo kan met behulp van waardeoriëntaties het gedrag van personen beter begrepen worden (Stackman, Connor & Becker, 2005: 1). Dit verklaart waarom veel onderzoekers zich bezig houden met waarden, en specifiek met waardeverschillen tussen de publieke en private sector (Van der Wal, 2008; Stackman, Conner & Becker, 2005; Posner & Schmidt, 1996). Er zijn vanuit de literatuur verschillende soorten waarden te onderscheiden, zo zijn er organisatorische waarden en individuele waarden (Stackman, Connor & Becker, 2005: 2). De publieke en private sector onderscheiden zich onder andere door de aanwezigheid van verschillende organisatiewaarden (Van der Wal, de Graaf & Lasthuizen, 2008; Van der Wal, Huberts, van den Heuvel & Kolthoff, 2006). De private sector kenmerkt zich door waarden als profijtelijkheid, innovativiteit, effectiviteit, collegialiteit en zelfontwikkeling, terwijl de publieke sector zich kenmerkt door waarden als sociale rechtvaardigheid, onpartijdigheid, transparantie, gehoorzaamheid, onkreukbaarheid en legitimiteit. Sommige waarden zijn in beide sectoren van groot belang, zoals verantwoordingsbereidheid, expertise, betrouwbaarheid en eerlijkheid (Van der Wal, Huberts, van den Heuvel & Kolthoff, 2006). Onderzoek van Van der Wal onder publieke en private topmanagers heeft laten zien dat publieke en private managers nog sterk verschillen in hun waardeoriëntaties, ondanks de huidige context van de samenleving waarin ook een vermenging van beide sectoren denkbaar is (Van der Wal, 2008: 179-180).

Omdat dit onderzoek zich richt op masterstudenten, zijn individuele waarden het meest relevant, die worden belangrijker geacht dan organisatorische waarden. Studenten zijn doorgaand nog niet fulltime werkzaam in een organisatie, dus kan er nog niet gesproken worden van organisatiewaarden. Relevant zijn echter de verschillende individuele waarden en hun invloed op de beroepsvoorkeur. De publieke en private sector tonen verschillen in organisatorische waarden, maar ook in de individuele waarden van hun medewerkers (Stackman, Connor & Becker, 2005: 1-2). Die individuele waarden hebben veel overeenkomsten met de organisatorische waarden, maar zijn vaak iets abstracter van aard. Zo zal een individu *profijtelijkheid* niet snel als een belangrijke waarde zien, een organisatie echter wel. Als persoon hecht je dan meer waarde aan geld en luxe goederen.

Onderzoek van Stackman, Conner en Becker (2005) verschaft inzicht in verschillende individuele waarden van de publieke en private sector. Hieruit bleek dat de individuele waarden van beide sectoren verschillen. De publieke ethos zou zich kenmerken door de waarden zelfrespect, eerlijkheid, verantwoordelijkheid, capabel zijn, een verschil maken in de wereld, zelfopoffering, gelijkheid, vrede en integriteit. Ook zijn publieke waarden

volgens de onderzoekers over het algemeen minder materialistisch van aard zijn dan private waarden (Stackman, Connor & Becker, 2005: 1- 5- 14). De private sector kenmerkt zich door de waarden ambitie, comfortabel leven, plezier, competentie, prestatie, macht, invloed, verandering en geld. (Stackman, Connor & Becker, 2005: 1-5-14). Er zijn dus ook duidelijk individuele waardeverschillen tussen beide sectoren te ontdekken en die verschillen in ethos kunnen verklaren waarom individuen zich wel of niet tot een bepaalde sector aangetrokken voelen (Stackman, Connor & Becker, 2005: 13).

Ook Kernaghan hield zich in 2003 bezig met een bepaalde sectorethos. Hij beperkte zich daarbij echter tot de publieke sector en benoemt enkele typische waarden voor de publieke dienst. Hij beschrijft vier verschillende soorten waarden: ethische, democratische professionele en persoonlijke waarden. Typisch persoonlijke waarden voor de publieke dienst zijn: voorzien/verzorgen, eerlijkheid, tolerantie, degelijkheid, compassie, moed, welwillendheid en liefdadigheid. Typisch democratische waarden zijn: regel van de wet, neutraliteit, accountability, loyaliteit, openheid, verantwoordelijkheid, representativiteit en legaliteit (Kernaghan, 2003: 712). De genoemde persoonlijke en democratische waarden van de publieke sector zijn naar verwachting terug te vinden onder de masterstudenten van dit onderzoek. Deze aankomende groep werknemers zal zich onderscheiden door persoonlijke waarden en democratische waarden. Kernaghan nam in zijn studie tevens een normatief standpunt in en benadrukt dat waarden geïntegreerd zouden moeten worden in structuren, processen en systemen van publieke organisaties. Dit is volgens Kernaghan in het belang van de gehele organisatie, zowel voor de werkgever en de werknemer, omdat de aandacht voor waarden een positieve invloed heeft op de kwaliteit en het plezier in de werkzaamheden (Kernaghan, 2003: 711).

Vaak wordt er gezegd dat werknemers in de publieke sector ook andere 'typen' personen zijn dan diegenen die werkzaam zijn in de private sector (Posner & Schmidt, 1996: 278). In 1996 verrichtten Posner & Schmidt onderzoek naar de waardeverschillen tussen managers binnen het bedrijfsleven en binnen de overheid. Er werden 619 overheidsmanagers en 505 bedrijfsmanagers ondervraagd en beide soorten managers bleken in hun waardeoriëntaties meer verschillen dan overeenkomsten te laten zien (Posner & Schmidt, 1996: 277). Managers uit het bedrijfsleven bleken een grote aandacht te hebben voor de moraal, productiviteit, stabiliteit, efficiëntie en groei, terwijl de publieke managers meer aandacht hebben voor gelijkheid, effectiviteit, de publieke dienst en waarde voor de gemeenschap/samenleving. Beide typen managers beoordeelden enkele doelen ook gelijkwaardig, dit betrof bedrijfsdoelen als klantbetrokkenheid, leiderschap en innovativiteit (Posner & Schmidt, 1996: 281). Ook op persoonlijk vlak lieten beide typen managers verschillen zien. Daar waar de private managers zichzelf karakteriseren als corporatief, flexibel en ambitieus, kenmerken publieke managers zich meer door

hun bekwaamheid (Posner & Schmidt, 1996: 281-282). Er bleken echter ook vele persoonlijke waarden te zijn waarin beide typen managers geen verschillen lieten zien. Publieke en private managers verschillen niet van elkaar wanneer het gaat om de persoonlijke waarden vaardigheid, prestatie, loyaliteit, creativiteit en succes (Posner & Schmidt, 1996: 284). Deze bevinding is in tegenspraak met eerder onderzoek naar verschillen in persoonlijke waarden, want daar bleken de waarden competentie en prestatie sterker te gelden voor private managers dan voor publieke managers (Stackman, Connor & Becker, 2005:1-5-14).

Een ander belangrijk aspect van waardeoriëntaties binnen beroepssectoren, is de person-environment-fit (PE-fit) en specifiek de person-organisation-fit (PO-fit). Beide soorten 'fit' hebben te maken met de manier waarop een persoon 'past' in zijn omgeving, in dit geval de werkomgeving (Vandenabeele, 2008: 1091). Theorieën over PE-fit en PO-fit laten zien dat mensen de keuze voor een bepaalde baan verantwoorden op basis van de mate waarin zij zichzelf vinden 'passen' binnen de werkomgeving van die baan. Ook studenten zullen in de selectiefase, voorafgaand aan de beroepskeuze, een overweging maken op basis van een 'fit' tussen zichzelf en de toekomstige werkgever of arbeidsplaats (Vandenabeele, 2008: 1091). De PO-fit heeft een positief effect op de tevredenheid van werknemers in hun werk, maar ook op de effectiviteit en kwaliteit van de werkzaamheden (Posner & Schmidt, 1993: 341; Posner & Schmidt, 1996: 277). Het blijkt dus van groot belang te zijn dat organisaties voldoende aandacht besteden aan de werving en selectie van hun personeel en aan de waarden van hun werknemers. Mensen hebben bepaalde overtuigingen en doelen en deze zullen een invloed hebben op hun gedrag en hun keuzes op de werkvloer (Oliver, 1999: 147). Het is daarom te verwachten dat studenten met een publieke waardeoriëntatie eerder zullen kiezen voor de publieke sector, en andersom, studenten met een private waardeoriëntatie eerder zullen kiezen voor de private sector. Daarnaast is het te verwachten dat studenten een voorkeur zullen hebben voor die beroepssector waarin organisatiewaarden overeenkomen met hun persoonlijke waarden (POF).

Hypothese 6. Studenten die meer publieke individuele waarden aanhangen (zoals eerlijkheid, liefdadigheid, gelijkheid, zelfopoffering en verantwoordelijkheid) zullen de publieke sector verkiezen boven de private sector.

Hypothese 7. Studenten die meer private individuele waarden aanhangen (zoals plezier, prestatie, macht, verandering en geld) zullen de private sector verkiezen boven de publieke sector.

Hypothese 8. Studenten zullen een hogere POF hebben met die sector welke overeenkomt met hun persoonlijke waarden (de persoonlijke waarden komen overeen met organisatiewaarden).

2.5 Sectorpercepties

In de inleiding kwam al naar voren dat er over de publieke en private sector verschillende percepties en vooroordelen bestaan. Vaak wordt er gesteld dat de publieke sector een andere ‘bottom-line’ kent dan de private sector (Allison, 1980; Boyne, 2002; Bernard, 1988, de Graaf & van der Wal, 2008). Er bestaat een stereotypering voor zowel de publieke als de private sector. Zo zijn er over de publieke sector, de publieke bureaucratie, vaak negatieve oordelen; de overheid zou stroperig en te bureaucratisch zijn. Daar tegenover staan veelal positieve oordelen over de private sector, want private bedrijven zouden inherent superieur zijn, beter, efficiënter en effectiever dan organisaties binnen de publieke sector (Rainey & Bozeman, 2000: 3). Deze stereotypering komt echter vaak *a priori* tot stand en dit betekent dat het oordelen zijn die niet gebaseerd zijn op praktijkervaringen. Het oordeel is normatief of zelfs vaak ideologisch en niet empirisch van aard.

De literatuur over sectorpercepties laat verschillende typerende kenmerken zien van zowel de publieke als de private sector. Zo zouden publieke leiders minder capaciteit bezitten om werknemers te leiden en te controleren en kent de publieke sector complexe en ambigue doelen. Werken in de publieke sector gaat daarnaast gepaard met vele procedures, processen en een sterke formalisering (Rainey & Bozeman, 2000: 4-7-11). Daartegenover staat de private sector die juist snel, innovatief en effectief van aard is en waarbinnen leiders meer capaciteit bezitten om werknemers te leiden en te controleren. In 1988 verscheen een artikel van Barnard Ross over de bestaande sectorpercepties in de maatschappij. In zijn artikel komt naar voren dat werknemers van de overheid vaak verkeerde verwachtingen en ook frustraties hebben over hun taak en die taak wordt daardoor meestal als erg lastig ervaren. De milieus van de publieke en private sector zouden van elkaar verschillen en ook het verwachtingspatroon van private en publieke managers zou sterk verschillen (Ross, 1988: 28-30).

Een van de meest opvallende verschillen die in de literatuur naar voren komt, is de mate van openheid. Deze is veel sterker binnen de publieke sector dan binnen de private sector. Daarnaast verloopt het besluitvormingsproces veel moeizamer/stroperiger binnen de publieke sector, omdat de sector meer vast zit aan allerlei procedures, regels en borgingsmechanismen. Het gaat bij de besluitvorming binnen de publieke sector uiteindelijk om de consensus, want die wint het over het algemeen van de kostenbesparing en de efficiëntie. Ook komt in veel literatuur naar voren dat de publieke sector zwak, twijfelachtig, turbulent en inconsistent is. De sector is voortdurend bezig met geven en nemen, heeft een hoge werkdruk met weinig resultaat en heeft te maken met instabiliteit en inconsistentie door de vele wisselingen in de publieke sferen (Ross, 1988: 31). De doelen binnen de publieke sector zouden daarbij vaak maar vaag zijn en moeilijk operabel te maken en er zou weinig sprake zijn van ervaren en goed management. De private sector daarentegen, zou veel minder gebreken kennen en veel duidelijkere taken en doelstellingen (Ross, 1988: 32).

Onderzoek van Rainey, Backhoff en Levine richtte zich in 1976 op de aanwezige stereotypering van de publieke en private sector binnen de bestuurskundige literatuur. Het onderzoek richtte zich op bestaande literatuur en onderzoek naar dit onderwerp door de jaren heen. In dat onderzoek komt naar voren dat de lage marktgerichtheid van de publieke sector resulteert in lagere allocatie-efficiëntie, in minder aandacht voor de algehele efficiëntie en prestatiegerichtheid en in een slechte mate van kostenreductie. De publieke sector kenmerkt zich door meer procedures en regels, door minder autonomie voor de managers, door formele specificatie en controle, door gefragmenteerde bronnen en door meer noodzaak voor draagvlak. Binnen de publieke sector vinden vaker symbolische acties plaats en bestaat er een bredere impact van de te nemen beslissingen (Rainey, Backhoff & Levine, 1976: 236). De publieke sector kenmerkt zich ook door unieke verwachtingen; van publiek managers wordt meer eerlijkheid, betrouwbaarheid en accountability verwacht dan van private managers. Werkzaamheden binnen de publieke sector zijn veelzijdig, maar vaak ook vaag, daarnaast heeft de sector te maken met conflicterende belangen, met weinig beslissingsautonomie en kenmerkt die zich door een grote invloed vanuit de politiek. Er wordt zelfs wel eens gezegd dat een ambtenaar een *speelbal* is van politieke partijen. Binnen de publieke sector zou er tot slot weinig sprake zijn van innovatie en zou vaak sprake zijn van slechte implementatie van gemaakt beleid (Rainey, Backhoff & Levine, 1976: 237).

Meer recent onderzoek naar de stereotypering van de publieke en private sector laat een gelijksoortig beeld zien, sectorpercepties die duiden op een positief beeld van het bedrijfsleven en een negatief beeld van de overheid zijn vandaag de dag nog niet verdwenen uit de maatschappij (Rainey & Bozeman, 2000: 4). Binnen de bestuurskunde wordt veel gesproken over de hoeveelheid *red tape* binnen de overheid, de inefficiënte hoeveelheid regels en procedures, en die zou nog steeds een negatieve invloed hebben op het functioneren van de overheid (Van der Wal & de Graaf, 2006: 47). Het bedrijfsleven is efficiënter en effectiever in zijn werkzaamheden, maar heeft voornamelijk aandacht voor zijn eigen belangen en die van de aandeelhouders. In veel beweringen komt naar voren dat de publieke en private sector functioneren vanuit een totaal andere grondslag of bottom-line, die gepaard gaat met andere drijfveren en motivaties. Onderzoek van Boyne uit 2002, een literatuurstudie over publiek en privaat management, laat daarnaast zien dat er over beide sectoren nog vele vooroordelen en percepties bestaan. Boyne evalueerde 34 verschillende empirische studies naar publiek en private verschillen en overeenkomsten en hij vond (nog) kenmerkende verschillen. Zo wordt algemeen gevonden dat publieke managers minder materialistisch zijn, meer affiniteit hebben met het dienen van het publiek en een lager niveau van organisatie-commitment bezitten (Boyne, 2002: 102). Publieke en private managers opereren in een heel ander milieu en passen daardoor ook andere managementtechnieken toe in hun werk (Boyne, 2002:117).

In 2009 is een grootschalig kwantitatief onderzoek verricht onder masterstudenten Bestuurskunde in Indiana, Amerika. Binnen dit onderzoek werd voornamelijk gekeken naar twee verschillende modellen van publiek management, namelijk het *business agency model* en het *managementmodel*. Het eerste model is een vrij economisch model, waarin de overheid voornamelijk wordt gezien als een probleem dan als een oplossing. Er wordt voornamelijk gewerkt vanuit private inzichten, want die zouden zorgen voor oplossingen in tegenstelling tot publieke inzichten (Gabris & Davis, 2009: 15). Daartegenover staat het *managementmodel*, welke is gebaseerd op vertrouwen, committent en samenwerking. Binnen dit model wordt veel positiever naar de overheid gekeken en wordt de overheid gezien als een potentiële oplosser (Gabris & Davis, 2009: 16). De onderzoekers vonden dat studenten met hoge scores op PSM-kenmerken ook meer waarde hechten aan het managementmodel. Wel geven de studenten aan dat het agency-model vandaag de dag ook van belang is binnen de publieke sector. De onderzoekers kwamen tot de conclusie dat PSM een verband heeft met werkgerelateerde ideeën van studenten, maar geven ook aan dat dit gevonden verband niet heel sterk is. Er zijn nog vele andere aspecten die van invloed kunnen zijn, en ook private aspecten moeten worden betrokken in onderzoek naar PSM (Gabris & Davis, 2009: 30).

Er bestaan dus veel negatieve percepties over de publieke sector, maar er bestaan ook negatieve percepties over de private sector. Zakenmannen uit het bedrijfsleven zouden bijvoorbeeld geen aandacht hebben voor de maatschappij of collectieve belangen. Volgens de *Stockholdertheorie* zouden bedrijven enkel bezig zijn en móeten zijn met de winstmaximalisatie van hun bedrijf. De theorie zegt dat bedrijven altijd alles moeten doen in het belang van hun aandeelhouders (Kaler, 2003: 71). Friedman was een van de grondleggers van deze theorie en hij beweerde dan ook het volgende: *There is one and only one social responsibility of business: to use its resources to engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game.* (Friedman, 1970: 17). Vanuit de Stockholdertheorie kan beredeneerd worden dat de private sector over het algemeen bezig is met winstmaximalisatie, naar aanleiding van de aandeelhouders. Ze zullen enkel publieke belangen nastreven wanneer dit in het belang is van (de winstmaximalisatie van) het bedrijf, en niet vanuit een breder maatschappelijk belang (Heath & Norman, 2004: 258). Over de private sector wordt ook wel eens gezegd dat ze ‘vieze spelletjes’ speelt en over lijken gaat om geld te verdienen. In 2008 verrichtten Van der Wal en De Graaf onderzoek naar de (organisatorische) waarden van managers in private en publieke organisaties en ze ondervroegen daarbij ook de *sectorswitchers*, dus mensen die in beide sectoren werkzaam zijn geweest. In dat onderzoek komen ook de verschillende percepties van managers over beide sectoren naar voren. Zo gaven werknemers in de private sector aan dat eerlijkheid niet altijd te rijmen is met hun taakuitoefening: *‘Making money is all that counts’*, geld

verdienen staat altijd voorop (de Graaf & van der Wal, 2008: 91). Zo wordt er ook gezegd: *'private business is not very decent'*, deze uitspraak slaat op de eerder genoemde 'vieze spelletjes' die de private sector zou kenmerken (de Graaf & van der Wal, 2008: 91).

Tot slot bestaan er ook positieve percepties over de werkzaamheden binnen de overheid. Zoals in onderzoek van Perry naar voren komt, draagt werken binnen de overheid bij aan een gevoel van zelfontplooiing en de behartiging van maatschappelijke belangen (Perry, 1996: 6-7). Het dienstbaar zijn voor anderen geeft een gevoel van waardering, daarbij is het van belang dat die dienstbaarheid past bij jouw individuele waarden. In onderzoek van Beulens & Broeck komt naar voren dat werknemers uit de publieke sector meer waarde hechten aan een stimulerende werkomgeving. De publieke sector wordt vaak ook gewaardeerd vanwege de stimulerende en vaak gemoedelijke werkomgeving (Beulens & Broeck, 2007: 66). Vanuit bovenstaande redeneringen is het te verwachten, dat studenten een bepaalde sector minder snel zullen prefereren, wanneer ze zeer negatieve percepties hebben over die sector. Een tegenovergesteld effect is te verwachten bij het bestaan van positieve percepties.

Hypothese 9. Studenten met een positieve publieke sectorperceptie en een negatieve private sectorperceptie, zullen de publieke sector prefereren, boven de private sector.

Hypothese 10. Studenten met een negatieve publieke sectorperceptie en een positieve private sectorperceptie, zullen de private sector prefereren, boven de publieke sector.

2.6 Socialisatiekenmerken

Er zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd naar de invloed van socialisatieprocessen op uiteenlopende gebeurtenissen en beslissingen tijdens de levensloop, zoals een studie- of beroepskeuze (Blau & Duncan, 1967; de Graaf & de Graaf, 1996: 329). Er bestaan verschillende socialiseringstheorieën, voorbeelden hiervan zijn de theorieën over menselijk kapitaal en sociaal kapitaal. De algemene gedachte van de socialisatietheorie is dat kinderen tijdens de opvoeding belangrijke waarden en normen meekrijgen, welke ze gedurende hun hele leven grotendeels zullen vasthouden. In de socialisatieperiode verkrijgen kinderen bepaalde 'hulpbronnen' (kapitaal), die zowel sociaal als materialistisch van aard kunnen zijn en die een invloed hebben op hun successen in de toekomst, bijvoorbeeld op het behaalde opleidingsniveau en het beroepsniveau. De socialisatieperiode heeft daarnaast een belangrijke invloed op de dominante waarden en normen tijdens de adolescentie, die waarden en normen worden als het ware intergenerationeel overgedragen (de Graaf & de Graaf: 1996: 331).

Onderzoek van Van Hooft laat zien dat kenmerken als ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie, politieke ideologie en individuele demografische karakteristieken een invloed hebben op belangrijke beslissingen op de arbeidsmarkt, zoals het wisselen van baan of het herintreden op de arbeidsmarkt (Van Hooft, 2004: 1). In onderzoek van Redman-Simons komt naar voren dat socialisatiekenmerken een belangrijke invloed hebben op de sectormotivaties van studenten, voorafgaande aan de intrede op de arbeidsmarkt. De gedachte was dat ouders hun publieke waarden zouden overdragen op het kind en dat het kind dan ook eerder publieke waarden en publieke sectormotivaties zou bezitten (Redman-Simons, 2008: 9-10). Redman-Simons verrichte onderzoek onder masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde van 17 universiteiten in Noordoost Amerika en zocht naar verklarende factoren voor een publieke sector voorkeur (Redman-Simons, 2008: 11-12). In dat onderzoek wordt aangetoond dat de kans op een voorkeur voor de publieke sector van een student significant groter is, wanneer de vader van die student werkzaam is of is geweest binnen de overheid of binnen non-profit-organisaties (Redman-Simons, 2008: 17).

In 1997 besteedde Perry aandacht aan de invloed van socialisatiekenmerken op de publieke sector motivatie (PSM). Verschillende socialisatiekenmerken zoals ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie, professionele identificatie, politieke ideologie en individuele demografische karakteristieken werden in verband gebracht met de publieke sector motivatie (Perry, 1997: 181). Perry bracht deze kenmerken in verband met zijn dimensies voor de publieke sectormotivatie, uit zijn onderzoek in 1996. Een religieuze overtuiging zou verband houden met een motivatie voor de publieke sector, omdat gelovigen veel aandacht hebben voor de maatschappij en verschillende gemeenschappen (Perry, 1997: 183-184). In Amerika wordt religie ook gezien als een bindende factor in de maatschappij, want binnen het geloof is er aandacht voor anderen en staan waarden als liefdadigheid en barmhartigheid hoog in het vaandel. Door het pluralistische karakter van de kerk (het geloof) zullen mensen met een religieuze overtuiging meer voorkeur hebben voor de publieke sector dan mensen zonder een religieuze overtuiging (Perry, 1997: 184). De religieuze overtuiging is in dat geval een sterke intrinsieke factor en heeft daarom meer verband met de publieke dan met de private sector (Redman-Simons, 2008: 10).

Daarnaast heeft de ouderlijke socialisatie, de overdracht van ouderlijke waarden en normen op kinderen, naar verwachting een relatie met publieke en private sectormotivaties (Redman-Simons, 2008: 9-10). Wanneer de ouders in de publieke sector hebben gewerkt, zullen studenten ook eerder beschikken over een bepaalde publieke sector motivatie, zoals Perry's dimensie 'aandacht voor het publieke belang'. Perry geeft ook aan dat een warme en hechte relatie tussen ouders en kinderen zal resulteren in een hogere mate van altruïsme en daarmee in een sterkere motivatie voor de publieke sector (Perry, 1997: 183). Naast de mate van altruïsme zijn er ook andere waarden en normen die vanuit het

ouderlijk huis kunnen worden overgedragen op de kinderen; ouders hebben bepaalde normen en waarden en dragen die bewust en onbewust over op het nageslacht. Wanneer deze gedachte gekoppeld wordt aan de *theorie van gepland gedrag*, is op te merken dat de invloed van het ouderlijke beroep zowel een sociale als een persoonlijke factor kan zijn. *Sociaal*, omdat er een bepaalde norm kan bestaan binnen het gezin en *Persoonlijk*, omdat de ouderlijke waarden kunnen zijn doorgedrongen in de attitudes van het kind (de student zelf). Vanuit het sociale aspect kan een student denken dat het 'hoort' om in je beroep een bijdrage te leveren aan de maatschappij en daarom besluiten in de publieke sector te werken. Daarnaast kan de student persoonlijke waarden hebben die overeenkomen met de publieke ethos en die waarden zijn vaak weer afkomstig uit de socialisatieperiode, binnen het gezin. Vanuit de socialiseringstheorie en vanuit de theorie van gepland gedrag is het dus te verwachten dat studenten meer zullen beschikken over de motivaties, waarden en percepties welke betrekking hebben op de sector waarin hun ouders werkzaam zijn of zijn geweest.

De politieke voorkeur van studenten kan ook een belangrijke verklarende factor zijn voor bepaalde sectormotivaties, waarden en percepties. In eerder onderzoek komt het verband tussen politieke overtuiging en de voorkeur voor een baan in de publieke of private sector naar voren (Perry, 1997: 185; Redman-Simons, 2008: 11). In Nederland zou je kunnen verwachten dat studenten die een liberale overtuiging hebben en geloven in het succes van een vrije marktwerking, sterk private attitudes bezitten en daarmee eerder een voorkeur zullen hebben voor de private sector. Studenten met een socialistische overtuiging, zoals voorkeur voor een gelijke verdeling van welvaart over de samenleving, zullen eerder beschikken over publieke sector motivaties en attitudes en daarmee eerder een voorkeur hebben voor de publieke sector. De politieke voorkeur van studenten heeft op die manier een indirecte invloed, via motivaties, waarden en percepties op de beroepsvoorkeur van studenten. Het indirecte effect kan ook lopen via de studiekeuze van studenten. Dit wordt nader toegelicht in de volgende paragraaf waarin het totale causale model wordt besproken.

In feite kunnen de verschillende antecedenten gezien worden als kenmerken met een indirecte invloed op de beroepsvoorkeur van studenten; ze hebben een belangrijke invloed op de motivaties, waarden en percepties van studenten ten opzichte van een bepaalde sector en dat heeft vervolgens weer een invloed op de studiekeuze en de beroepsvoorkeur van studenten. De religiositeit heeft bijvoorbeeld een invloed op het gevoel van civiele plicht, op de aandacht voor publieke belangen en het gevoel van compassie en dat uit zich vervolgens in een voorkeur voor de publieke sector. Religieuze mensen zullen naar verwachting eerder een bepaalde civiele plicht voelen dan niet religieuze mensen, vandaar ook dat religieuze personen eerder publiek gemotiveerd zullen zijn (Perry, 1997:

183-184). Vanuit deze gedachten kunnen de volgende hypothesen worden gesteld:

Hypothese 11. De beroepservaring (publiek/privaat) van de ouders van studenten heeft een positieve invloed op de motivaties, waarden en percepties met betrekking tot de betreffende sector.

Hypothese 12. Het hebben van een religieuze achtergrond heeft een positieve invloed op publieke sector motivaties en op het hebben van publieke waarden en positieve publieke sectorpercepties.

Hypothese 13. a) De politieke voorkeur van studenten heeft een invloed op de aanwezige motivaties, waarden en percepties (Publiek/Privaat). b) Een liberalistische overtuiging houdt positief verband met private attitudes, c) Een socialistische overtuiging houdt positief verband met publieke attitudes.

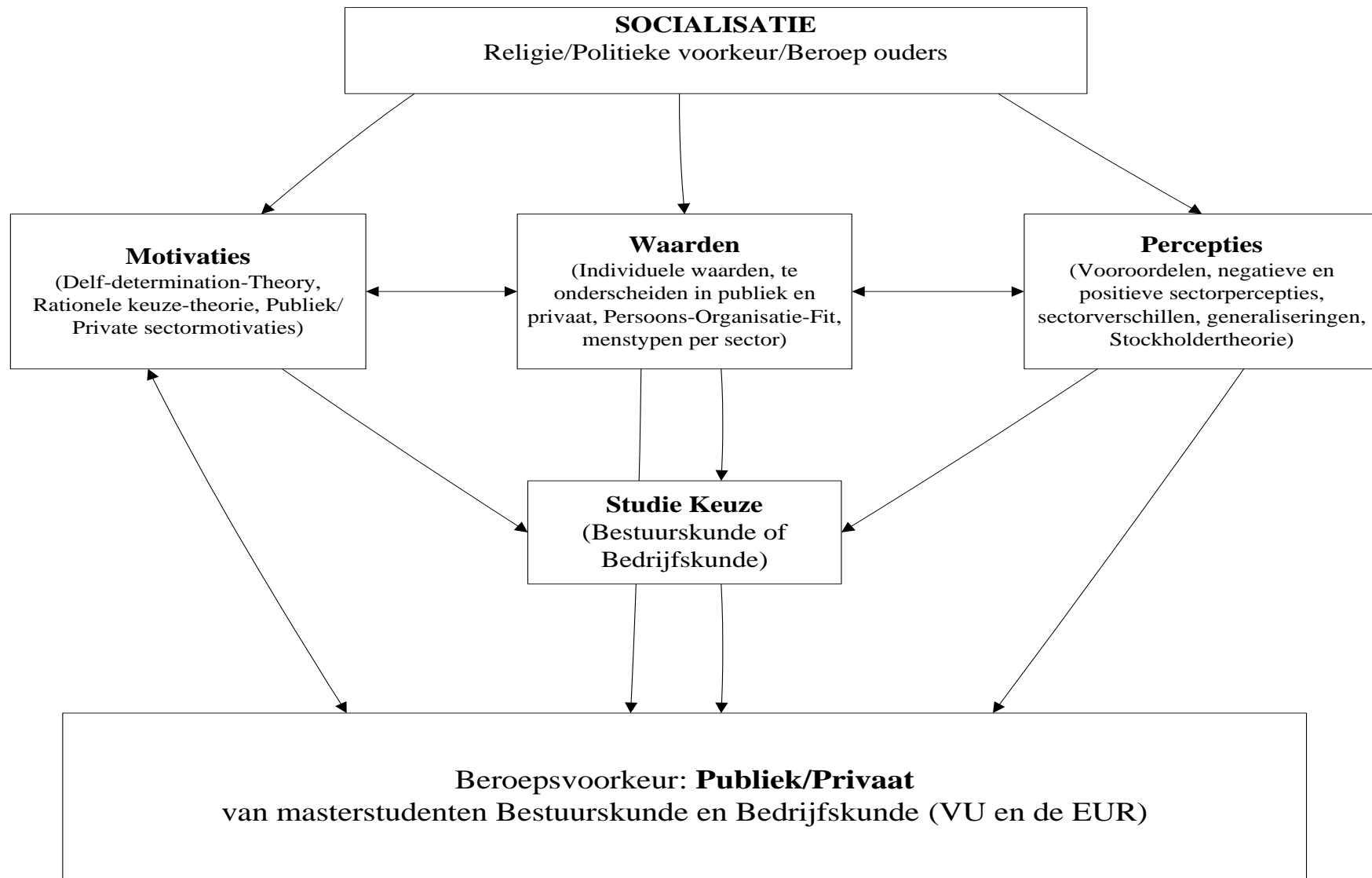
2.7 Het causale model

In figuur 3 (pag. 28) zijn de verschillende aspecten uit het theoretisch kader samengebracht in een causaal model. Bovenaan het causale model staan de socialisatiekenmerken, de persoonlijke achtergrond van de studenten die is gebaseerd op de religiositeit, de politieke voorkeur en het beroep van de ouders. Studenten hebben een bepaalde socialisatie doorlopen in hun jeugd, welke naar verwachting invloed heeft gehad op de op dit moment aanwezige motivaties, waarden en percepties met betrekking tot de publieke en private sector. Uit de literatuur komt naar voren dat socialisatiekenmerken een invloed hebben op bepaalde sectormotivaties (Perry, 1997) maar deze invloed zal naar verwachting ook gelden voor de persoonlijke waarden en sectorpercepties van studenten.

Vervolgens wordt verwacht dat de drie genoemde aspecten, de motivaties, de waarden en de sectorpercepties, afzonderlijk een invloed hebben op de studiekeuze van studenten; studenten hebben ooit een bepaalde studie gekozen (BK of BW) op basis van de aanwezige attitudes. Bekend is dat de studie Bestuurskunde voornamelijk gericht is op de publieke sector en de studie Bedrijfskunde meer gericht is op de private sector. De studie kan zo ook een invloed hebben op de beroepsvoorkeur voor de publieke of private sector (het effect van de percepties, motivaties en waarden loopt dan dus via de studie). Maar de motivaties, waarden en percepties zullen naar verwachting ook een directe invloed hebben op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland, dus afzonderlijk van de gemaakte studiekeuze. Het kan namelijk ook zo zijn dat studenten met een sterke publieke sectormotivatie de studie Bedrijfskunde hebben gekozen, maar vanuit hun motivaties en waarden toch kiezen voor een baan binnen de overheid.

Uiteraard hebben de motivaties, waarden en percepties ook veel met elkaar gemeen, want ze meten allen een bepaalde attitude ten opzichte van de publieke en private sector. Vanuit de *theorie van gepland gedrag* is echter te verwachten dat alle drie de aspecten een belangrijke invloed hebben op de beroepsvoorkeur van studenten (Van Hooft, 2004: 7-8). Deze theorie beschrijft gedrag als een rationeel proces en zegt dat gedrag wordt voorspeld door een persoonlijke en een sociale factor. De persoonlijke factor, het (*dieperliggende*) *gevoel* dat studenten hebben bij een bepaalde keuze, kan gemeten worden aan de hand van waardeoriëntaties en motivaties. De sectorpercepties weerspiegelen in zekere zin een *norm of verwachting* (sociale druk) die de student heeft bij een bepaalde sector en die norm wordt vaak beïnvloed of veroorzaakt door de sociale omgeving. Op die manier zijn de sectorpercepties te koppelen aan de sociale factor en zijn de waarden en motivaties te koppelen aan de persoonlijke factor binnen de theorie.

Figuur 3. Causaal model ter verklaring van sectorvoorkeur van studenten



Hoofdstuk 3. Methoden en Operationalisatie

3.1 De onderzoeksmethode: een survey-onderzoek

In dit onderzoek wordt gezocht naar verklaringen voor de beroepsvoorkeur van masterstudenten van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Die verklaring wordt gezocht in allerlei factoren en veelal gaat het om attitudes, om houdingen en opvattingen. Bij onderzoek naar meningen, opvattingen, verwachtingen en gedragingen van mensen ligt het voor de hand om mensen daarna te vragen (Dijkstra & Smit, 1999: 1). Het vergaren van onderzoeksinformatie door middel van vragenlijsten en interviews is een van de meest gangbare onderzoeksmethodes binnen de sociale wetenschappen (Dijkstra & Smit, 1999: 1). Er is dan een onderscheid te maken tussen het gebruik van een survey enerzijds (kwantitatief onderzoek) en het afnemen van (diepte)interviews anderzijds (kwalitatief onderzoek). Beide methoden zijn zinvol wanneer het gaat om attitudes en opvattingen van personen. Een terugkomend probleem binnen de sociale wetenschappen en zeker wanneer het gaat om onderzoek naar waarden en attitudes, is de sociale wenselijkheid. Mensen kunnen antwoorden geven ‘omdat het zo hoort’ en niet omdat ze dat werkelijk zo vinden en voelen. Omdat we in dit onderzoek echter te maken hebben met studenten, zal het aantal sociaal wenselijke antwoorden waarschijnlijk beperkt blijven. Studenten zijn namelijk (nog) niet werkzaam in een organisatie en kunnen derhalve relatief onbevangen hun mening geven over allerlei zaken.

Belangrijk is de verklarende factor die in dit onderzoek centraal staat, de waaromvraag; *waarom* hebben studenten nu de voorkeur voor een bepaalde sector? Om die vraag te kunnen beantwoorden is het van belang dat er gekeken wordt naar verschillende kenmerken die een verklaring zouden kunnen bieden. Kwantitatief onderzoek met behulp van een survey maakt het mogelijk om de invloed van verschillende kenmerken uit te zoeken, gezamenlijk maar ook afzonderlijk van elkaar. Een statistische analyse op basis van een survey-onderzoek maakt het mogelijk om aan te tonen dat een bepaald kenmerk (bijvoorbeeld een publieke sectormotivatie) zeer bepalend is voor de beroepsvoorkeur van een student. De antwoorden op vragen binnen een survey worden zo opgesteld, dat de antwoorden van studenten gelijkwaardig kunnen worden opgevat en zo ook vergelijkbaar zijn (Dijkstra & Smit, 1999: 2). Dergelijke vergelijkingen tussen studenten zijn niet gemakkelijk bij het gebruik van (kwalitatieve) interviews, omdat daar de antwoorden niet vastgelegd zijn waardoor vergelijken moeilijker wordt.

Wanneer een onderzoeker een representatief beeld wil krijgen van de meningen en gedragingen van de *populatie* is het gebruik van een survey geschikter dan het gebruik van interviews. Een survey kan verspreid worden over een grote groep respondenten, in dit geval studenten, waardoor deze groep

een reële afspiegeling kan zijn van de werkelijke populatie (Floyd & Fowler, 2002: 1; Dijkstra & Smit, 1999: 1). Door het gebruik van een survey ontstaan er *telbare* resultaten, de antwoorden op de verschillende vragen vormen namelijk de uiteindelijke (statistische) data. Om uitspraken te kunnen doen over de masterstudenten uit Amsterdam en Rotterdam is het van belang dat een representatief gedeelte van die studenten ondervraagd wordt. Van de studies Bestuurskunde en Bedrijfskunde is daarom een selecte groep ondervraagd, en deze groep vormt daarmee een steekproef van de populatie masterstudenten van beide studies aan de VU en de EUR. De studenten zijn random benaderd; er zijn vele mails rondgestuurd naar studenten en daarnaast zijn er schriftelijk vragenlijsten afgenomen op verschillende colleges. Het is van belang dat de selectie van de steekproef random tot stand komt, ter bevordering van de betrouwbaarheid van het onderzoek (Floyd & Fowler, 2002: 13).

Uit ervaring blijkt dat meestal slechts 40% van de benaderde respondenten uiteindelijk ingaat op de vraag om mee te werken aan een survey-onderzoek (Dijkstra & Smit, 1999: 1). Het is dan belangrijk om een zo groot mogelijke groep te benaderen en daarom is ervoor gekozen om naast een schriftelijke vragenlijst, welke in verschillende colleges werd afgenomen, ook gebruik te maken van een internetenquête. De afgelopen jaren heeft het internet veel terrein gewonnen op het gebied van onderzoek met vragenlijsten. Was het voorheen gebruikelijk mensen telefonisch of schriftelijk te benaderen, tegenwoordig blijkt het internet een zeer geschikt medium voor het ondervragen van respondenten (Dijkstra & Smit, 1999: 1-2). Met het sturen van een email kan in korte tijd een grote groep respondenten (studenten in dit geval) benaderd worden. Deze methode blijkt erg goed te werken, de drempel is laag voor studenten om via de link de vragenlijst in te vullen en ook voor de onderzoeker is het bereiken van de respondenten gemakkelijker.

Om de beroepsvoorkeur van studenten te verklaren, is gebruik gemaakt van een vragenlijst met zowel gesloten als open vragen. Het gebruik van gesloten vragen kan een beperkend effect hebben, want respondenten hebben dan niet de mogelijkheid om hun eigen ideeën op te werpen. Zeker wanneer het gaat om een bepaalde beroepsvoorkeur, is de verklaring van de student zelf ook van groot belang. Daarom is er ook een open vraag opgenomen in de vragenlijst, een vraag waarin de studenten zelf kunnen aangeven waarom ze precies een voorkeur hebben voor de publieke of private sector. De antwoorden op deze vraag zijn minder goed vergelijkbaar dan de antwoorden op de gesloten vragen, maar bieden zeer interessante uitkomsten ter aanvulling van het kwantitatieve onderdeel van het onderzoek. Zo kan een student aangeven dat zijn/haar persoonlijke waarden beter passen binnen de overheid dan binnen het bedrijfsleven. Dit antwoord kan de invloed van bepaalde waarden binnen de (statistische) analyse verder onderstrepen en kan daarmee fungeren als extra verklaring.

3.2 Populatie

Met behulp van een enquête, zowel digitaal als schriftelijk, zijn masterstudenten van de EUR Rotterdam en de VU Amsterdam uitgebreid ondervraagd. Deze keuze is gemaakt omdat in beide steden studenten van verschillende afkomst studeren en etniciteit één van de controlevariabelen van dit onderzoek is. Voor de internetenquête is een mail rondgestuurd naar verschillende studenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde van de VU en de EUR; door te klikken op een link kwamen ze rechtstreeks in het vragenscherm. Daarnaast zijn een aantal studenten dus ook schriftelijk ondervraagd, ze werden benaderd via een lesuur binnen het masterprogramma dat ze volgen. Na een korte introductie over het onderzoek, werd de studenten gevraagd om direct in de les de vragenlijst in te vullen. Op de EUR in Rotterdam studeren veel Engelstalige studenten, vooral voor de studie Bedrijfskunde, en daarom is de vragenlijst zowel in het Nederlands als in het Engels opgesteld.

De populatie is beperkt tot studenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde. Deze studenten zullen naar verwachting goed in staat zijn om aan te geven of ze in de publieke of in de private sector willen gaan werken, en op deze wijze kan er tevens gekeken worden of de studiekeuze een verklarende factor is voor de voorlopige beroepsvoorkeur van de studenten. Het uiteindelijke bestand bestaat uit 131 respondenten met een gemiddelde leeftijd van ongeveer 24 jaar. Van alle studenten blijken 40% vrouw te zijn en 60% man en dit is te verklaren doordat de studie Bestuurskunde veel mannelijke studenten aantrekt. Er is een evenwichtige verdeling tussen studenten Bestuurskunde en studenten Bedrijfskunde en de beroepsvoorkeur van studenten is ook vrij gelijk verdeeld tussen publiek en privaat.

3.3 De analysemethoden

Nadat de informatie via enquêtes geworven is, zal er een statistisch kwantitatief onderzoek verricht worden om antwoorden te vinden op de gestelde onderzoeksvragen. De gegevens uit de enquête komen beschikbaar in een SPSS-bestand en daarmee kunnen vervolgens vele analyses uitgevoerd worden. Er zullen verschillende analysemethoden gebruikt worden om de beroepsvoorkeur van studenten in kaart te brengen. Wanneer we spreken van 'verklaren' zal er gebruik gemaakt worden van (logistische en lineaire) regressieanalyse. Met behulp van regressieanalyse kan de invloed van verschillende kenmerken op de beroepsvoorkeur geschat worden. Met logistische regressieanalyse kan de invloed op een dichotoom kenmerk geschat worden; de invloed op een variabele met enkel twee categorieën (0 en 1). Deze analyse wordt gebruikt bij de verklaring van de *beroepsvoorkeur*, met de categorieën *Privaat* (waarde=0) of *Publiek* (waarde=1). Lineaire regressieanalyse wordt gebruikt wanneer de afhankelijke variabele een interval of rationiveau heeft. Dit is het geval bij de verschillende attitudes (motivaties,

waarden en percepties). Deze attitude-variabelen hebben een intervalniveau waardoor lineaire regressieanalyse wel mogelijk is. De effecten worden tevens gecontroleerd voor relevante achtergrondkenmerken, zoals het geslacht, de etniciteit en de leeftijd van de studenten. Omdat die kenmerken naar verwachting wel een invloed hebben, is het belangrijk dat ervoor gecontroleerd wordt. Dat maakt het onderzoek betrouwbaarder en completer. Ook zal er een korte kwalitatieve analyse worden uitgevoerd, naar aanleiding van de open vraag uit de vragenlijst. De antwoorden op die open vragen zullen worden gerangschikt naar onderwerp en daarna kort besproken worden in het licht van de theorieën en de opgestelde hypothesen.

De beroepsvoorkeur van de studenten wordt in de kern verklaard door de motivaties, waarden en sectorpercepties. Over die drie aspecten zijn verschillende vragen opgenomen in de enquête. Wanneer de data het toelaten, zullen er voor deze aspecten (geclusterde) aparte variabelen worden aangemaakt. Met behulp van die samengestelde variabelen kan vervolgens de invloed van bijvoorbeeld ‘publieke motivatie’ geschat worden. Om te achterhalen of het samenstellen van variabelen mogelijk is, zal er daarom ook gebruik gemaakt worden van een factor- en betrouwbaarheidsanalyse. Met behulp van deze analyse kan getoetst worden of verschillende vragen hetzelfde meten (bijvoorbeeld publieke waarden) en of ze samen een betrouwbare schaal kunnen vormen.

De invloed van de verschillende verbanden uit het causale model wordt getoetst met logistische en lineaire regressieanalyse. Om het gehele causale model te kunnen toetsen zal ook een padanalyse worden uitgevoerd. Voor een adequate padanalyse is ook gebruik gemaakt van *Structural Equation Modelling* (SEM), met behulp van het programma AMOS. Met AMOS wordt een uitgebreide padanalyse uitgevoerd, waarbij het causale model uit het theoretisch kader als uitgangspunt is genomen. Binnen AMOS worden de effecten berekend op basis van lineaire regressieanalyse. De afhankelijke variabele *beroepsvoorkeur* is een dichotome variabele, en daarbij is logistische regressieanalyse meer passend. Daarom is het van belang dat de gevonden effecten binnen AMOS worden vergeleken met de resultaten uit de logistische regressieanalyse, zodat er geen onjuiste conclusies worden getrokken. Wanneer de analyse in AMOS gelijkwaardige bevindingen oplevert als de logistische regressieanalyse, is er echter geen groot probleem. AMOS controleert het gehele model en kijkt tevens of bepaalde verbanden tussen variabelen het model kunnen versterken. Hiermee kan dus het ‘mooiste’ model geconstrueerd worden en daarmee kan SEM dus een extra toevoeging bieden op de zojuist beschreven regressieanalyses. SEM is tevens een methode waarbij gecontroleerd en gecorrigeerd worden voor de ‘errors’ in de dataset, waardoor de resultaten zuiverder zijn dan binnen een ‘normale’ regressieanalyse binnen het programma SPSS.

3.4 De gebruikte kenmerken

De gebruikte vragenlijst kent in totaal 15 hoofdvragen, waarvan sommige vragen bestaan uit verschillende deelvragen. Van al deze vragen zijn verschillende kenmerken gecreëerd, welke gebruikt kunnen worden in de statistische analyse. In deze paragraaf zal elk kenmerk kort worden beschreven, waarna alle kenmerken/variabelen getoond worden in tabel 2 op pagina 44. In deze tabel is een statistische, beschrijvende weergave te zien van zowel de afhankelijke als de onafhankelijke kenmerken.

Afhankelijke variabele: Beroepsvoorkeur

Dit onderzoek richt zich op de verklaring van de voorlopige beroepsvoorkeur van masterstudenten in Nederland. Binnen de enquête is dan ook een vraag opgenomen, waarin de studenten hun beroepsvoorkeur kunnen aangeven, daarbij moeten ze kiezen tussen de publieke of private sector. Er is geen mogelijkheid tot het aanvinken van ‘weet niet’, de intentie was om studenten echt te dwingen een keuze te maken. Het is namelijk te verwachten dat studenten al wel een voorkeur hebben, maar ook twijfelen. In dat geval is het interessant om te weten welke sector ze invullen, die sector zal in dat geval toch het meeste aanspreken bij de student.

Naast het aanvinken van een sector naar voorkeur, worden de studenten tevens gevraagd om in één zin aan te geven waarom hun voorkeur naar die sector uitgaat. Op deze manier kan de voorkeur genuanceerd worden, kunnen eventuele twijfels naar boven komen en wordt in feite al een korte verklaring van de beroepsvoorkeur gegeven. In één zin geven de studenten aan hoe hun voorkeur tot stand komt en dat levert potentieel zeer interessante gegevens op. Naast een statistische analyse, kunnen de uitkomsten op deze open vraag potentieel dienen als verklaring voor de beroepsvoorkeur van de masterstudenten.

Achtergrondkenmerken

Zoals in het vorige hoofdstuk naar voren is gekomen, kunnen ook verschillende achtergrondkenmerken van invloed zijn op de beroepsvoorkeur van studenten. Het gaat dan om de religiositeit, de politieke voorkeur en de beroepskeuze van de ouders. Binnen de vragenlijst konden studenten aangeven of ze zichzelf wel of niet tot een kerk of geloofsgemeenschap rekenen. De politieke voorkeur is gemeten door middel van een vraag waarin studenten kunnen aangeven op welke partij ze zouden stemmen, wanneer er nu verkiezingen zouden plaatsvinden. Voor de analyse is deze variabele opgesplitst in twee categorieën, een rechtse en een linkse politieke voorkeur. De beroepskeuze van de ouders is apart gemeten, er is zowel gevraagd naar het beroep van de moeder als van de vader. De studenten konden kiezen tussen een beroep binnen de private sector, de publieke sector, een eigen bedrijf of de optie ‘anders’. Met behulp van deze

vraag kunnen ook de ouders geschaald worden in de publieke of private sector en op die manier kan de invloed daarvan op de beroepsvoorkeur van studenten onderzocht worden.

In het causale model is te zien dat ook de gemaakte studiekeuze een plaats inneemt in dit onderzoek. Enkele jaren geleden maakten studenten een bepaalde studiekeuze, voor Bedrijfskunde of Bestuurskunde en die studie kan mede verklarend zijn voor de huidige beroepsvoorkeur van studenten. Bepaalde waarden, motivaties en percepties bij de publieke of private sector kunnen bijvoorbeeld geleid hebben tot het maken van een bepaalde studiekeuze en dat kan weer hebben geleid tot een beroepsvoorkeur op dit moment. Het is te verwachten dat studenten Bedrijfskunde meer voorkeur hebben voor de private sector en studenten Bestuurskunde meer voorkeur hebben voor de publieke sector, gezien de aard van beide studies. De studiekeuze van de studenten is gemeten met behulp van de simpele vraag, welke studie de studenten op dit moment volgen; Bestuurskunde of Bedrijfskunde.

Publieke sector motivaties

Studenten hebben bepaalde motivaties welke van invloed kunnen zijn op hun beroepsvoorkeur voor de publieke of private sector. Binnen de literatuur over de Public Service Motivation (PSM) worden publieke motivaties duidelijk onderscheiden van private motivaties. Ten eerste zijn er de zes dimensies voor PSM, opgesteld door de onderzoeker Perry: (1) affiniteit met publiek beleid maken, (2) civiele plicht (3) sociale rechtvaardigheid (4) aandacht voor het publieke belang (5) zelfopoffering en (6) barmhartigheid (Perry, 1996: 6-7). Vergelijkbare dimensies komen naar voren in onderzoek van Vandenabeele, hij onderscheidt de dimensies affiniteit met beleid maken, commitment met het publieke belang, compassie en zelfontplooiing (Vandenabeele, 2008:1090). Ook in het onderzoek van Redman-Simons uit 2008 komen vergelijkbare dimensies voor de publieke sectormotivatie terug (Redman-Simons, 2008: 6-7).

Belangrijk binnen de literatuur is ook het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke factoren. Daar waar mensen voor de publieke sector kiezen vanuit intrinsieke factoren, zoals om de maatschappij te willen dienen of vanwege zelfontplooiing, wordt de private sector eerder gekozen vanwege extrinsieke factoren, zoals financiële beloningen en snelle carrièremogelijkheden (Buelens & van den Broeck, 2007: 66). Onderzoek van Buelens en Van den Broeck laat tevens zien dat werknemers uit de publieke sector meer waarde hechten aan een ondersteunende werkomgeving (Buelens & van der Broeck, 2007: 66). Werknemers uit de publieke sector maken daarnaast minder werkuren en zijn minder bereid een aanzienlijke inzet te tonen voor organisatie, in vergelijking met hun private collega's (Buelens & Broeck, 2007: 67). Het lijkt er dus op dat werknemers binnen de publieke sector minder bereid zijn om de carrière op de eerste plek te zetten dan hun private collega's.

Naar aanleiding van de bovenstaande gedachten uit de bestaande literatuur zijn er verschillende vragen opgesteld om een publieke sector motivatie te meten. Ten eerste werd de studenten gevraagd in hoeverre ze bepaalde aspecten belangrijk vonden in hun toekomstige baan, waarbij ze konden kiezen voor vijf antwoordcategorieën, van ‘zeer belangrijk’ tot ‘zeer onbelangrijk’. De kenmerken welke de publieke sector motivatie betreffen zijn: Een *bijdrage leveren aan de maatschappij, anderen dienstbaar zijn* en een *stimulerende werkomgeving*. Al deze aspecten zijn eerder genoemd binnen de literatuur als zijnde ‘publieke sector motivaties’. Daarnaast werden enkele stellingen voorgelegd, er werd de studenten gevraagd om aan te geven in hoeverre ze het met deze stellingen eens waren, waarbij ze de keuze hadden uit de antwoordcategorieën ‘helemaal mee eens’ tot ‘helemaal mee oneens’. Wederom zijn er drie stellingen gebruikt om een publieke sector motivatie te meten: (1) *‘Ik vind het leuk en interessant om publiek beleid maken voor het rijk, een gemeente of provincie’* (2) *‘Ik wil anderen graag helpen, daarbij zullen mijn eigen belangen vaak op de tweede plek komen’* en (3) *‘Het is goed voor de maatschappij wanneer de overheid zorgt voor de verdeling van noodzakelijke collectieve goederen (zoals energie, openbaar vervoer en veiligheid)’*. De affiniteit met publiek beleid maken was een van de dimensies van Perry, net als zelfopoffering en barmhartigheid. Ook Vandenabeele en Redman-Simons benadrukken dat deze aspecten van belang zijn binnen de publieke sector motivaties (Vandenabeele, 2008: 1090; Redman-Simons, 2008: 6-7). De aspecten zelfopoffering en barmhartigheid worden gemeten aan de hand van de tweede bovengenoemde stelling. De derde stelling heeft te maken met het vertrouwen en het geloof in de overheid als noodzakelijke schakel in de maatschappij. Deze stelling is afgezet tegen de stelling dat de markt zoveel mogelijk moet worden vrijgelaten, een stelling die terugkomt bij de private sector motivatie. Met de genoemde aspecten is het mogelijk om een publieke sectormotivatie te meten. Waar mogelijk worden de PSM-kenmerken aan elkaar gekoppeld en tot één variabele geconstrueerd.

Private sector motivaties

Ook over private sector motivaties is veel geschreven. Zo zouden werknemers binnen de private sector meer gemotiveerd worden door extrinsieke factoren dan door intrinsieke factoren, zoals binnen de publieke sector. Het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties komt voort uit de *Self-Determination-Theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2008). De private sector kenmerkt zich door de aandacht voor ambitie, comfortabel leven, plezier, competentie, prestatie, macht, invloed, verandering en profijtelijkheid, oftewel geld. Er zijn dus duidelijke verschillen tussen beide sectoren te ontdekken (Stackman, Conner & Becker, 2005: 1-5-14). De veelal extrinsieke motivaties die de private sector kenmerken komen terug in verschillende enquêtevragen. Onderzoek van Boyne uit 2003 laat zien dat publieke managers over het algemeen minder

materialistisch gemotiveerd zijn en een lager organisatie-commitment hebben dan private managers. (Boyne, 2003: 118). Werknemers uit de private sector zouden daarnaast meer bereid zijn hun carrière voorop te stellen, vóór hun sociale leven. Dit komt ook naar voren in onderzoek uit 2007: De private sector kenmerkt zich in vergelijking met de publieke sector door de acceptatie van vele werkuren, meer opoffering van tijd met familie en door een aanzienlijke inzet voor de organisatie (Buelens & van den Broeck, 2007: 67).

Net als bij de publieke sector motivaties konden studenten daarnaast aangeven in hoeverre ze bepaalde aspecten belangrijk vonden in hun toekomstige baan. Private kenmerken hierbij waren *succesvol zijn, een goed salaris, en een leaseauto/auto van de zaak*. Daarnaast werden er een aantal stellingen voorgelegd, de studenten konden aangeven in hoeverre ze het daarmee eens waren. De stellingen die de private sector motivatie betreffen zijn: (1) *'Mijn carrière zal de komende jaren voorop gaan, vóór mijn vrienden en familie'* (2) *'Ik vind het leuk om vernieuwende producten en diensten te ontwikkelen, en daarin succesvol te zijn'* en (3) *'Het is goed voor de maatschappij, wanneer de markt zoveel mogelijk vrij wordt gelaten'*. De positie van de carrière ten opzichten van het privéleven komt terug in bovengenoemd onderzoek van Buelens en Broeck uit 2007. De stelling over het ontwikkelen van nieuwe producten en daarin succesvol zijn, heeft te maken met eerder genoemde typisch private motivaties zoals succes en ambitie (Stackman, Conner & Becker, 2005: 1-5-14). De laatste stelling heeft betrekking op een dieperliggende private sector motivatie, welke verder gaat dan enkel de extrinsieke factoren. De idee hierachter is dat studenten ook kunnen *geloven* in het goede van de private sector en in de mogelijkheid om via een vrije marktwerking een zo groot mogelijke welvaart te creëren voor iedereen. Dergelijke ideeën komen voort uit de rationele keuzetheorie van Adam Smith (Smith, 1776, hst. 2).

De genoemde vragen voor zowel de publieke als de private motivaties zijn na een factoranalyse samengevoegd tot twee kenmerken, één voor een publieke en één voor een private motivaties. Niet alle vragen pasten binnen de gewenste schaal, daarom zijn enkele vragen niet opgenomen in de samengestelde variabelen voor publieke en private motivaties. Naast de motivaties zijn er ook twee variabelen geconstrueerd voor de intrinsieke en extrinsieke motivaties. Intrinsieke motivaties bestaan uit de kenmerken *'Ik wil anderen graag helpen, daarbij zullen mijn eigen belangen vaak op de tweede plek komen'*, *'een bijdrage leveren aan de maatschappij'* en *'anderen dienstbaar zijn'*. De extrinsieke motivaties bestaan uit de kenmerken *'succesvol zijn'*, *'een goed salaris'*, en *'een leaseauto/auto van de zaak'*.

Waarden

Naast sectormotivaties wordt er ook van de verschillende individuele waarden van studenten een invloed verwacht op de voorlopige beroepsvoorkeur. De literatuur over waarden laat een duidelijk onderscheid zien tussen publieke en private waarden, dit is terug te vinden in hoofdstuk twee, paragraaf 2.4. Voor de vragenlijst van dit onderzoek is gebruik gemaakt van de individuele waardeverschillen die de literatuur laat zien. Onderzoek van Stackman, Conner & Becker onderscheidt verschillende persoonlijke waarden van de private en publieke sector. Duidelijk (persoonlijke) *publieke waarden* uit dat onderzoek zijn: zelfrespect, eerlijkheid, verantwoordelijkheid, een verschil maken in de wereld, zelfopoffering, gelijkheid, vrede en integriteit. Duidelijke (persoonlijke) *private waarden* uit dat onderzoek zijn: ambitie, plezier, prestatie, macht, invloed, verandering en profijtelijkheid. (Stackman, Conner & Becker, 2005: 1-5-14). Ook Kernaghan onderscheidde in 2003 typisch persoonlijke waarden voor de publieke dienst, zoals voorzien/verzorgen, eerlijkheid, tolerantie, degelijkheid, compassie, moed, welwillendheid en liefdadigheid. Zoals in hoofdstuk 2 naar voren kwam zijn er vele onderzoekers door de jaren heen die dergelijke verschillen in persoonlijke waarden lieten zien. Naar aanleiding van deze literatuur zijn enkele typische publieke en private waarden geselecteerd, zoals te zien is in tabel 1. De studenten werden gevraagd om voor elk van deze waarden aan te geven hoe belangrijk ze voor hen waren, door middel van het toekennen van een rapportcijfer, tussen 1 en 10.

Om de publieke en private waarden goed te kunnen gebruiken in de analyse, is gekeken in hoeverre de waarden samen één schaal vormen. Na een uitgebreide factor en betrouwbaarheidsanalyse ontstonden er twee variabelen, één voor publieke en één voor private waarden (zie ook tabel 1). Deze twee samengestelde variabelen zullen in de verdere analyse gehanteerd worden voor de individuele waarden van studenten.

Tabel 1. Persoonlijke waarden (Publiek/Privaat)

Publiek	Privaat
Gelijkheid	Prestatie
Vrede	Plezier
Zelfopoffering	Welvaart
Rechtvaardigheid	Verandering
Liefdadigheid	Macht en invloed

Binnen de literatuur over waarden komt ook naar voren dat een bepaalde *Persoons-Organisatie-Fit* van belang kan zijn voor het maken van een beroepskeuze. Theorieën over de zogenaamde PO-fit laten zien dat mensen zichzelf selecteren op basis van een bepaalde 'fit', mensen kiezen voor een bepaalde baan omdat ze zich in de omgeving van die baan prettig voelen. Ook studenten zullen in de selectiefase, voorafgaande aan de beroepskeuze, een overweging maken op basis van een 'fit' tussen zichzelf en de toekomstige werkgever (Vandenabeele, 2008: 1091). De genoemde individuele waarden hebben veel overeenstemming met organisatiewaarden van de betreffende sector. Wanneer studenten veel waarde hechten aan publieke waarden zoals liefdadigheid, rechtvaardigheid en gelijkheid, is het vanuit de POF-gedachte te verwachten dat ze de publieke sector prefereren. Typisch publieke organisatiewaarden zoals rechtvaardigheid, onpartijdigheid en onkreukbaarheid hebben veel raakvlakken met de genoemde individuele publieke waarden. Hetzelfde geldt voor typisch private organisatiewaarden zoals profijtelijkheid, innovativiteit en zelfontwikkeling welke veel raakvlakken hebben met de genoemde individuele private waarden. Wanneer er een sterke invloed wordt gevonden van bijvoorbeeld publieke waarden op een publieke beroepsvoorkeur, duidt dat op een POF. De student prefereert die sector waarvan de organisatiewaarden overeenkomen met zijn individuele waarden; er is sprake van een 'waarde-fit' tussen hem/haar en de toekomstige werkgever.

Sectorpercepties

De laatste verklarende factor in dit onderzoek betreft de aanwezigheid van verschillende sectorpercepties. In het voorgaande hoofdstuk kwam naar voren dat er over de publieke en private sector verschillende percepties en vooroordelen bestaan. De publieke sector kent bijvoorbeeld een andere 'bottumline' dan de private sector (Allison, 1980; Boyne, 2002; Bernard, 1988, de Graaf & van der Wal, 2008). Er bestaat een stereotypering voor zowel de publieke als de private sector; zo bestaat er over de publieke sector vaak het oordeel dat ze stroperig en te bureaucratisch is. Daar tegenover staan vaak positieve oordelen over de private sector, die zou inherent superieur zijn, beter, efficiënter en effectiever dan de publieke sector (Rainey & Bozeman, 2000: 3). Om de sectorpercepties van studenten te meten, zijn er enkele stellingen opgesteld waarbij studenten konden aangeven in hoeverre ze het daar al dan niet mee eens waren. De stellingen beslaan zowel positieve als negatieve percepties over beide sectoren. Tegenover elk negatief oordeel van de overheid staat een positief oordeel over het bedrijfsleven en andersom. Zo is er bijvoorbeeld de perceptie: *'De overheid is over het algemeen bureaucratische en stroperig'* en daar staat tegenover de perceptie: *'Het bedrijfsleven is over het algemeen veel effectiever en efficiënter'*. Hetzelfde geldt voor de perceptie: *'Bij de overheid kun je een bijdrage leveren aan de maatschappij'* en de perceptie *'Binnen het bedrijfsleven ben je enkel bezig met het optimaliseren van de winst voor jezelf'*

en jouw bedrijf'. De positieve en negatieve oordelen over beide sectoren zijn dus gespiegeld. Uiteindelijk is zijn van uit perceptie-vragen twee factoren gevonden en variabelen geconstrueerd, en daarover zal later in deze paragraaf verdere uitleg gegeven worden.

Negatieve percepties over de publieke sector komen terug in de volgende stellingen: (1) *'De overheid is over het algemeen bureaucratisch en stroperig van aard'* (2) *'Wanneer je werkzaam bent in de overheid, ben je vaak een speelbal van politieke belangen'* en (3) *'Starters die bij de overheid gaan werken zijn vaak minder ambitieus dan starters die in het bedrijfsleven gaan werken'*. De sterke bureaucratie van de overheid komt terug in verschillend onderzoek, zoals in hoofdstuk 2 is besproken. Naast de bureaucratie laat onderzoek van Ross zien dat de publieke sector te maken heeft met instabiliteit en inconsistentie door de vele wisselingen in de publieke sferen (Ross, 1988: 31). Eerder dit hoofdstuk spraken we over de sterker aanwezige waarde *ambitie* binnen de private dan binnen de publieke sector, alsook de hogere bereidheid om de carrière op de eerste plek te zetten. Verwacht wordt dat dit verschil ook terug te vinden is in de percepties van studenten over de publieke versus de private sector. Studenten zullen een baan binnen de publieke sector wellicht zien als minder ambitieus en erg lastig door de afhankelijkheid van allerlei politieke belangen. Deze percepties over de publieke sector zijn duidelijk negatief van aard.

De Positieve percepties over de publieke sector komen terug in de volgende stellingen: *'Wanneer je werkzaam bent in de overheid, kun je een bijdrage leveren aan de maatschappij'* en *'De werksfeer binnen de overheid is over het algemeen leuker dan binnen het bedrijfsleven'*. Duidelijk mag zijn dat de publieke sector vaak wordt gezien als een mogelijkheid om de maatschappij te dienen, zoals in het theoretisch kader ook vaak naar voren kwam. De publieke sector kent een heel andere 'bottum-line' dan de private sector, er wordt gewerkt vanuit totaal verschillende drijfveren (Allison, 1980). Daar waar binnen de private sector geld en welvaart voorop staat, staat binnen de publieke sector het maatschappelijk belang voorop (Van der Wal en De Graaf, 2008: 89). Binnen de private sector worden vaak vieze spelletjes worden gespeeld om geld te verdienen, zo komt ook naar voren in onderzoek van Van der Wal en De Graaf in 2008 en daardoor kan de sfeer op de werkvloer competitief van aard zijn. Dit in tegenstelling tot de overheid, waar de sfeer wordt gezien als gemoedelijker dan binnen de private sector.

Hieruit vloeien direct de negatieve percepties over de private sector voort. De sector zou erg winstgericht zijn en soms dus 'vieze spelletjes' spelen om winst te kunnen maken (Van der Wal en De Graaf, 2008: 89). Doordat het bedrijfsleven enkel bezig is het maken van winst, zal er weinig aandacht zijn voor het maatschappelijk belang, dit komt ook terug in de stockholdertheorie en in het gedachtegoed van Friedman (Friedman, 1970: 17). Zoals hierboven tevens aangegeven, bestaat er de veronderstelling dat de private sector

competitiever van aard is dan de publieke sector, dit omdat de werksfeer binnen beide sectoren erg verschilt (Van der Wal en De Graaf, 2008: 89). Studenten kunnen daardoor de verwachting hebben dat er binnen de private sector meer competitie bestaat tussen collega's, meer dan binnen de publieke sector. Naar aanleiding hiervan zijn de volgende stellingen opgesteld, over negatieve private sectorpercepties: (1) *'Wanneer je werkzaam bent in het bedrijfsleven ben je eigenlijk enkel bezig met het optimaliseren van de winst voor jezelf en jouw bedrijf.'* (2) *'Binnen het bedrijfsleven bestaat er veel competitie tussen collega's'* en (3) *'Binnen het bedrijfsleven worden er vaak 'vieze spelletjes' gespeeld om geld te verdienen en de winst te maximaliseren'*.

Tot slot bestaan er ook over de private sector vele positieve percepties. De private sector staat bekend als zijnde inherent superieur, beter, efficiënter en effectiever dan de publieke sector (Rainey & Bozeman, 2000: 3). Ook de eerdere genoemde waarden ambitie en succes binnen de private sector beïnvloeden het beeld over de private sector. Doordat de private sector sneller is en meer gericht is op innovatie, bestaat er vaak de verwachting dat je binnen de private sector sneller carrière kunt maken. De private sector zou snel, innovatief en effectief van aard zijn en leiders binnen die sector zouden meer capaciteit bezitten om werknemers te leiden en te controleren (Rainey & Bozeman, 2000: 4-7-11). Het is daarom te verwachten dat studenten overtuigd zijn dat het binnen de private sector sneller mogelijk is om te groeien naar een hoge functie dan binnen de publieke sector.

Deze positieve percepties over de private sector komen terug in de stellingen: *'Binnen het bedrijfsleven wordt over het algemeen veel effectiever en efficiënter gewerkt dan binnen de overheid.'* En *'Binnen het bedrijfsleven kan je sneller en gemakkelijker groeien naar een hoge functie.'* Deze stellingen slaan op de eerder genoemde positieve beelden die de literatuur laat zien over de private sector en het functioneren van private managers specifiek. Studenten konden bij de stellingen aangeven in hoeverre ze het met al deze stellingen eens waren, ze konden kiezen uit vijf categorieën lopend van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens.

Controlekenmerken

Naast alle bovengenoemde verklarende kenmerken, zijn er een aantal aspecten meegenomen in de vragenlijst die straks zullen dienen als controlevariabelen in de statistische analyse. Het gaat dan om de kenmerken geslacht, leeftijd en etniciteit. Over deze vragen zijn geen theoretische gedachten opgesteld, maar er wordt wel een invloed van verwacht op de beroepsvoorkeur. Het is dan belangrijk dat de effecten in de analyse gecontroleerd worden voor deze kenmerken, zo kan worden voorkomen dat er vertekende verbanden of schijnverbanden worden geschat. De studenten konden in de vragenlijst aangeven of ze man of vrouw waren en ook werd hen gevraagd om hun huidige leeftijd te noteren. De etniciteit is gemeten aan de hand van een vraag waarin

studenten konden aangeven tot welke etnische groepering ze zichzelf rekenden, met een keuze uit *Nederlanders*, *Surinamers*, *Antillianen of Arubanen*, *Turken*, *Marokkanen* of de categorie *Anders*. De etniciteit is van belang voor de controle, het meest relevant is dan het onderscheid tussen allochtone en autochtone studenten. Daarom is het kenmerk etniciteit omgecodeerd tot een dichotoom kenmerk, met de categorieën *Allochtoon* of *Autochtoon*. Wanneer studenten een 1 scoren op dit kenmerk betekent dit dat ze van allochtone afkomst zijn, bij een score van 0 zijn ze van autochtone afkomst.

3.5 Een beschrijving van de kenmerken

Voordat de analyse van start kan gaan, is het van belang dat alle kenmerken zo worden geconstrueerd dat ze goed interpreteerbaar en hanteerbaar zijn voor een statistische analyse. Voor de motivaties, waarden en percepties van de studenten zijn verschillende vragen opgenomen in de vragenlijst, zoals hierboven beschreven is. Omdat we met die vragen maar enkele aspecten willen meten is het goed wanneer er enkele vragen worden samengevoegd tot één aspect. Met behulp van een factor- en betrouwbaarheidsanalyse gekeken in hoeverre de verschillende motivaties, waarden en percepties samen één schaal kunnen vormen. Vanuit het theoretisch kader beredeneerd, zijn er in totaal acht aspecten relevant, namelijk (1) Publieke motivatie, (2) Private motivatie, (3) Intrinsieke motivaties, (4) Extrinsieke motivaties, (5) Publieke waarden, (6) Private waarden, (7) Private sectorpercepties (negatieve publieke en positieve private percepties) en (8) Publieke sectorpercepties (negatieve private en positieve publieke percepties). Uit die analyse bleek dat de genoemde acht kenmerken geconstrueerd mogen worden, de gekoppelde vragen bleken samen telkens een mooie schaal te vormen. Omdat niet elke vraag altijd goed scoorde op de betreffende dimensie zijn hier en daar enkele vragen uit de schaal weggelaten. Bij de publieke motivatie gaat dat om de kenmerken *'een stimulerende werkomgeving'* en *'Het is goed voor de maatschappij wanneer de overheid zorgt voor de verdeling van noodzakelijke collectieve goederen (zoals energie, openbaar vervoer en veiligheid)'*. Bij de private motivatie gaat dat om het kenmerk *'Mijn carrière zal de komende jaren voorop gaan, voor mijn vrienden en familie'* en *'Het is goed voor de maatschappij, wanneer de markt zoveel mogelijk vrij wordt gelaten'*. Bij de publieke waarden gaat dat om de waarde *zelfopoffering* en bij de private percepties gaat het om het kenmerk *'Binnen het bedrijfsleven bestaat er veel competitie tussen collega's'*.

Een bijzondere bevinding uit de factoranalyse is de uitkomst van twee perceptiekenmerken, te weten een publiek en een privaat perceptiekenmerk. Uit de factoranalyse bleek dat positieve percepties over de publieke en negatieve percepties over de private sector samen één schaal vormen. Ook bleken positieve percepties over de private en negatieve over de publieke sector samen één schaal te vormen. Op basis van deze resultaten is er dus voor elke sector één perceptievariabele geconstrueerd. Een publieke perceptie is een perceptie die

positief is over de publieke en negatief over de private sector en bij een private percepties geldt dit precies andersom.

Uiteindelijk zijn er dus acht nieuwe variabelen geconstrueerd, welke staan voor een gemiddelde van de scores op de vragen die bij dat kenmerk horen. De factoranalyse heeft geleid tot een datareductie, waardoor de gegevens uit verschillende vragen hanteerbaar zijn geworden voor de verdere analyse. De schalen in de vragenlijst liepen in eerste instantie af in hun categorieën, van heel belangrijk of van helemaal mee eens tot helemaal niet belangrijk of helemaal mee oneens. Bij de nieuwe variabelen is die schaal omgedraaid, zodat de categorieën lopen van laag naar hoog. Een hoge score op bijvoorbeeld het item ‘publieke motivatie’ betekent daarmee een hoge publieke motivatie. Een uitgebreid verslag van de factoranalyse, met de bijbehorende waarden van de cronbach’s alpha, de factorladingen, de verklaarde variantie en de eigenwaarden, is te vinden in appendix 3.

Tabel 2. Beschrijving van alle kenmerken

	Aantal	Minimum	Maximum	Gemiddeld e	Standaard d Deviatie
Beroepsvoorkeur (Publiek=1)	131	0,00	1,00	0,48	0,50
Geslacht (Vrouw=1)	131	0,00	1,00	0,40	0,49
Leeftijd	131	21	28	23,65	1,57
Etniciteit (Allochtoon=1)	131	0,00	0,00	0,17	0,38
Religieus	131	0,00	1,00	0,31	0,46
Studie (Bestuurskunde=1)	131	0,00	1,00	0,53	0,50
Politieke voorkeur	131	1,00	11,00	4,92	3,44
Werk vader	131	1,00	4,00	2,01	0,86
Werk moeder	131	1,00	4,00	2,12	1,13
Publieke motivatie	131	1,75	4,75	3,48	0,61
Private motivatie	131	1,60	4,80	3,40	0,55
Intrinsieke motivatie	131	2,00	5,00	3,53	0,62
Extrinsieke motivatie	131	1,67	5,00	3,57	0,63
Publieke waarden	131	3,40	9,80	7,09	1,22
Private waarden	131	4,00	9,40	7,36	0,98
Private percepties (negatieve publieke en positieve private percepties)	131	1,60	5,00	3,20	0,62
Publieke percepties (negatieve private en positieve publieke percepties)	131	1,60	4,40	3,26	0,53

Bron: Beroepsoriëntatie2009

In de tabel 2 zijn de gegevens van alle kenmerken uit het onderzoek weergegeven. Te zien is het aantal geldige scores, de minimale en maximale score, het gemiddelde en de standaarddeviatie. Te zien is dat gemiddeld 48% van de studenten een publieke beroepsvoorkeur heeft. Van de studenten in dit onderzoek is 40% een vrouw en de gemiddelde leeftijd is ongeveer 24 jaar. Van alle studenten in dit onderzoek is 17% van allochtone afkomst en rekt 31% zich tot een bepaalde kerk of geloofsgemeenschap. Er is een evenwichtige verdeling tussen bedrijfskundigen en bestuurskundigen, want 53% van de studenten studeert Bestuurskunde en 47% studeert Bedrijfskunde. De gemiddelde scores die te zien zijn bij de attitudes (motivaties, waarden en percepties) staan voor de gemiddelde scores op de vragen die bij dat aspect horen (de categorieën lopen van 1 tot 5). Deze kenmerken zijn zo gecodeerd dat een hoge score staat voor een sterke overtuiging; dus een hoge score op 'Publieke Motivatie' betekent dat die student hoog scoorde op de verschillende vragen daarover en daarmee dus een sterke publieke motivatie heeft. Alle kenmerken zijn nu klaar voor de verdere analyse, in het volgende hoofdstuk zullen de resultaten daarvan besproken worden.

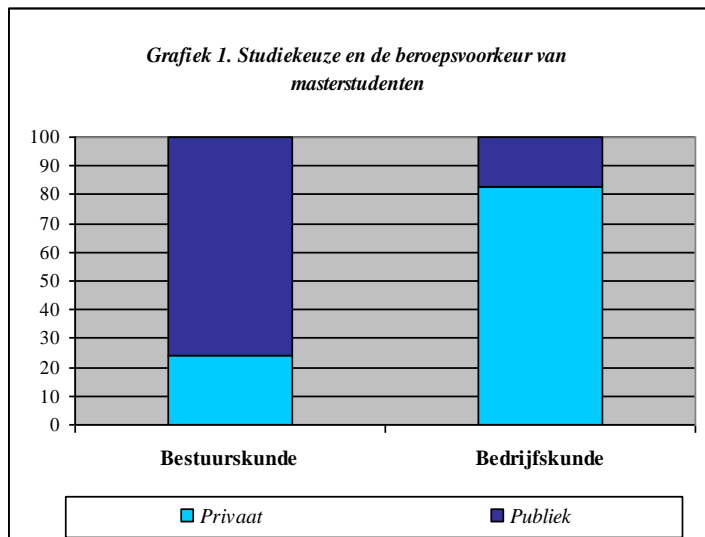
Hoofdstuk 4. De Analyse

4.1 Een blik op de beroepsvoorkeur van studenten

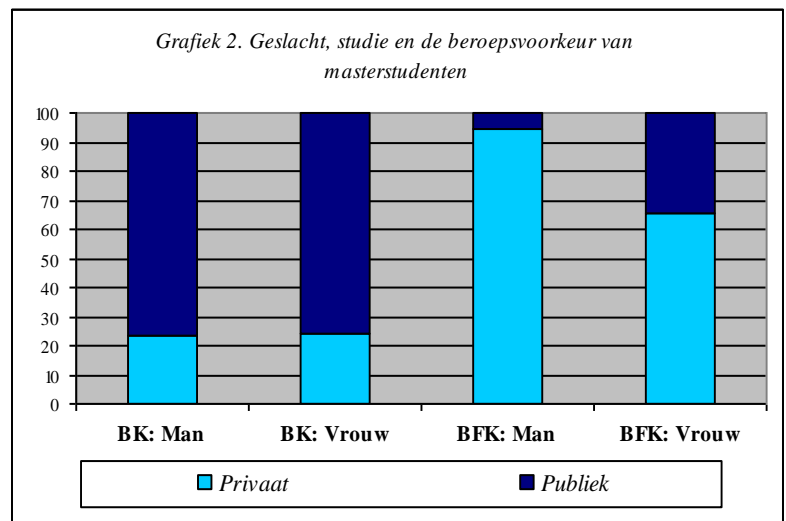
Omdat dit onderzoek zich richt op de beroepsvoorkeur van studenten, wordt die voorkeur eerst grondig onder de loep genomen. Wie kiest er voor de publieke en wie voor de private sector? Welke waarden correleren hoog met een publieke voorkeur en welke juist niet? De beroepsvoorkeur is daarom eerst goed bekeken en weergegeven in verschillende grafieken en tabellen. Een korte beschrijvende analyse naar aanleiding van het afhankelijke kenmerk dus, alvorens er wordt overgegaan op de regressieanalyse.

De beroepsvoorkeur is gemeten door middel van twee enquêtevragen; de eerste vraag is het aangeven van de voorkeur in een gesloten vraag (publiek/privaat) en de tweede vraag betreft een toelichting op die voorkeur in een open vraag. De gesloten vraag deelt de studenten op in hen die een voorkeur hebben voor de publieke en hen die een voorkeur hebben voor de private sector. Om een eerste beeld te krijgen van de voorkeur van studenten is deze afgezet tegen andere kenmerken uit het databestand, zoals het geslacht, de opleiding, de religiositeit, de etniciteit, de politieke voorkeur en het beroep van de ouders. De gegevens zijn gebaseerd op percentages, bijvoorbeeld het percentage bestuurskundigen dat een voorkeur heeft voor de private sector en het percentage dat een voorkeur heeft voor de publieke sector. De resultaten zijn weergegeven in grafiek 1 t/m grafiek 6.

Grafiek 1. Studiekeuze en de beroepsvoorkeur van masterstudenten



Grafiek 2. Geslacht, studie en de beroepsvoorkeur van masterstudenten



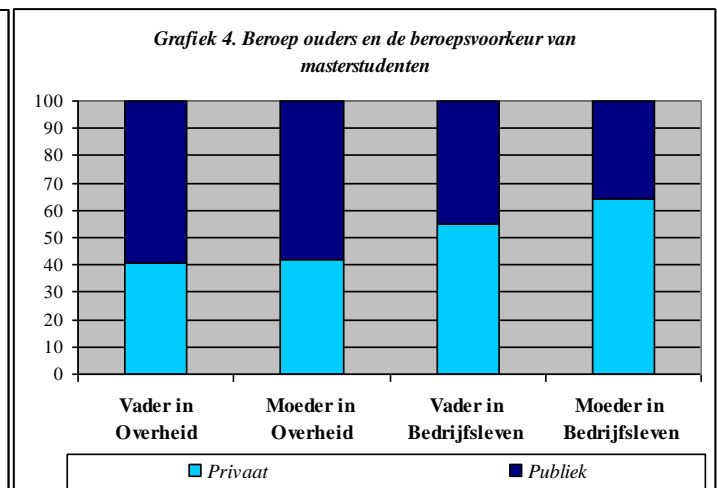
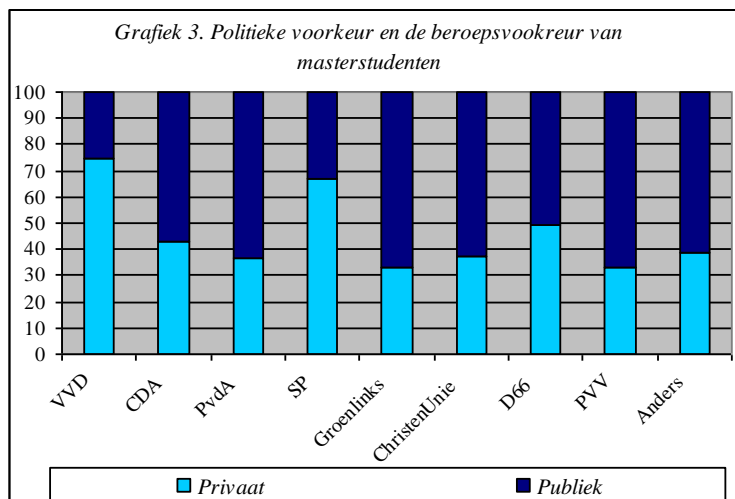
Te zien is dat voornamelijk de studie een duidelijke scheiding maakt tussen de publieke en private beroepsvoorkeur (grafiek 1); studenten Bestuurskunde hebben een grotere voorkeur voor de overheid en studenten Bedrijfskunde hebben een grotere voorkeur voor het bedrijfsleven. Dit is ook te verklaren en te verwachten, want beide studies zijn duidelijk gericht op één van beide sectoren,

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

zo is de keuze voor de studie Bestuurskunde in feite al een keuze in de richting van de overheid. Studenten geven dit ook aan de in de open vraag, waarin ze de link tussen de studie en het werk leggen: *'Ik studeer ervoor, ik heb ervoor geleerd'*. In de volgende paragraaf zal uitgebreider worden ingegaan op de open vraag over de beroepsvoorkeur.

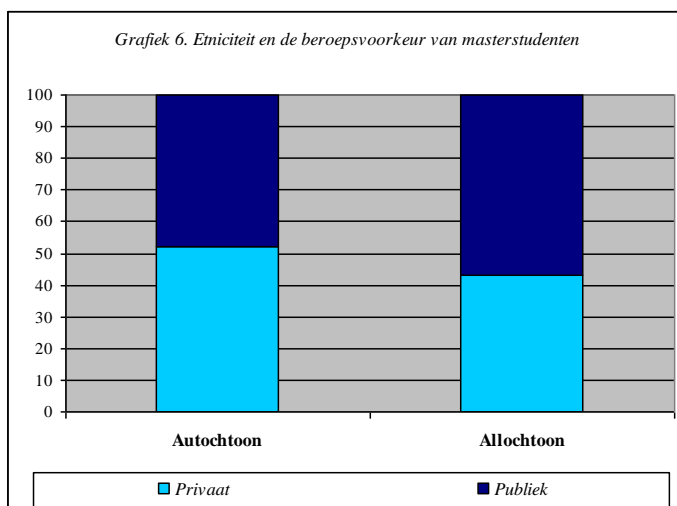
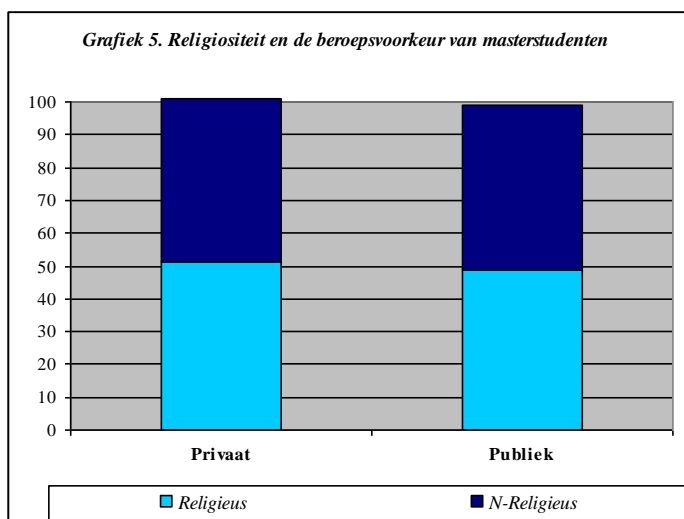
In grafiek 2 is te zien dat de verschillen tussen mannen en vrouwen erg uiteenlopen per studie. Binnen de studie Bedrijfskunde is er weinig verschil zichtbaar tussen mannen en vrouwen, beide hebben een sterkere voorkeur voor de publieke dan voor de private sector. Binnen de studie bedrijfskunde is er echter wel een duidelijk verschil zichtbaar: slechts enkele mannen blijken een voorkeur te hebben voor de publieke sector (zo'n 5%). De bedrijfskundige vrouwen blijken duidelijk een sterkere publieke beroepsvoorkeur dan hun mannelijke medestudenten, zo'n 35% van de bedrijfskundige vrouwen geeft aan een voorkeur te hebben voor de publieke sector. Binnen de studie bedrijfskunde blijkt er dus een duidelijk onderscheid te bestaan tussen mannen en vrouwen in hun beroepsvoorkeur.

In grafiek 3 is de verhouding tussen de politieke voorkeur van studenten en hun beroepsvoorkeur te zien. Te zien is dat studenten die op de VVD stemmen een sterkere voorkeur hebben voor de private sector, dit is ook aannemelijk gezien het liberalistische gedachtegoed van die partij. Een voorkeur voor Groenlinks, PvdA, de ChristenUnie en D66 gaat gepaard met een voorkeur voor de publieke sector en ook dat is te verklaren vanuit het gedachtegoed van deze partijen. Zoals in het theoretische kader naar voren kwam, is het te verwachten dat studenten die stemmen op een socialistische partij zoals de PvdA of Groenlinks een sterkere voorkeur voor de publieke sector hebben. Opvallend genoeg blijkt dat studenten die SP stemmen een grotere voorkeur hebben voor de private sector, want de SP hoort thuis in het rijtje van socialistische partijen. PVV stemmers hebben een iets grotere voorkeur voor de publieke sector, een opvallende bevinding aangezien de PVV een zeer rechtse partij is en niet onder het kopje socialistische partijen te scharen is. CDA stemmers laten geen groot verschil zien in hun beroepsvoorkeur, ongeveer de helft heeft een publieke sectorvoorkeur. Deze bevinding is niet opmerkelijk, gezien de centrale plek die de partij inneemt in het politieke stelsel.



Wanneer de politieke voorkeur wordt bekeken voor Bestuurskunde en Bedrijfskunde studenten apart, blijken ook daar zekere verschillen te bestaan. Bedrijfskundigen hebben een sterkere voorkeur voor de VVD (32%) dan de Bestuurskundigen (16%). Bestuurskundigen hebben weer een sterkere voorkeur voor D66 (29% t.o.v. 18% Bedrijfskunde). De PvdA is tevens meer populair onder de Bestuurskundigen (10% t.o.v. 5% onder de Bedrijfskundigen).

In grafiek 4 is de verhouding te zien tussen het beroep van de ouders van studenten en hun beroepsvoorkeur. Te zien is dat studenten wiens ouders in het bedrijfsleven werken of hebben gewerkt zelf ook een voorkeur hebben voor het bedrijfsleven. Andersom, studenten wiens ouders werkzaam zijn in de overheid hebben een sterkere voorkeur voor de overheid. Deze bevinding is in overeenstemming met de verwachting, die vanuit verschillende socialiseringstheorieën kan worden geformuleerd. Gedurende de socialisatieperiode geven ouders hun kinderen bepaalde normen, waarden en verwachtingen mee welke van invloed zijn op het gedrag en beslissingen in de verdere levensloop, zoals ook het maken van een beroepskeuze.



Een belangrijk controlekenmerk in dit onderzoek is ook de religiositeit en de etnische achtergrond van studenten. In grafiek 5 is het onderscheid tussen religieuze en niet religieuze studenten weergegeven. Te zien is dat er maar weinig verschillen bestaan, zowel onder de religieuze als niet religieuze studenten is er een evenwichtige verhouding tussen een publieke en een private beroepsvoorkeur. De verwachting, op basis van onderzoek van onder andere Perry uit 1997, was dat religieuze studenten een sterkere publieke sectorvoorkeur zouden hebben maar dat verschil lijkt op basis van deze resultaten uit Nederland niet sterk aanwezig te zijn. Om een beeld te krijgen over de beroepsvoorkeur van studenten is ook de verhouding met etniciteit bekeken, dit is te zien in grafiek 6. Er is een verdeling gemaakt tussen allochtone en autochtone studenten en te zien is dat allochtone studenten een sterkere voorkeur hebben voor de publieke dan voor de private sector.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Autochtone studenten tonen weinig verschil in hun voorkeur; ongeveer de helft heeft een publieke en de helft een private beroepsvoorkeur. Uit de gegevens van grafiek 5 en 6 blijkt geen sterk verband tussen de religiositeit en etniciteit en de beroepsvoorkeur van studenten. In het volgende hoofdstuk zal met behulp van padanalyse gekeken worden naar het verband tussen de religiositeit van studenten en hun motivaties, waarden en percepties.

Nu het verband tussen studie, geslacht, politieke voorkeur, ouderlijk beroep, etniciteit en religiositeit en de *beroepsvoorkeur* van studenten bekeken is, kunnen de kernaspecten van dit onderzoek bestudeerd worden. De kernaspecten binnen dit onderzoek naar de verklaring voor de beroepsvoorkeur van studenten zijn de verschillende attitudes van studenten, de *waarden, motivaties en sectorpercepties*. Hoe verhoudt de voorkeur zich tot publieke en private waarden, tot bepaalde motivaties en tot verschillende (positieve en negatieve) percepties? Alle vragen over de motivaties, waarden en percepties zijn samengebracht tot de volgende aspecten: Een *publieke sectormotivatie*, een *private sectormotivatie*, *publieke waarden*, *private waarden*, *publieke sectorpercepties (negatieve private en positieve publieke percepties)* en *private sectorpercepties (negatieve publieke en positieve private percepties)*.

In tabel 3 zijn de gemiddelde scores op deze zes kenmerken afgezet tegen het hebben van een publieke/dan wel private beroepsvoorkeur. Daarnaast is er gekeken in hoeverre de verschillen tussen studenten met een publieke en studenten met een private beroepsvoorkeur significant aanwezig zijn. In de tabel is te zien dat de verschillen tussen publiek en privaat-georiënteerde studenten significant aanwezig zijn, met een uitzondering bij de publieke waarden. In de mate van het omarmen van publieke waarden is geen significant verschil ontdekt tussen studenten met een publieke en studenten met een private voorkeur. Dit verschil is wel gevonden voor de andere attitudes: publiek en privaat-georiënteerde studenten blijken van elkaar te verschillen in hun publiek/private motivaties, hun private waarden en hun publiek/private percepties.

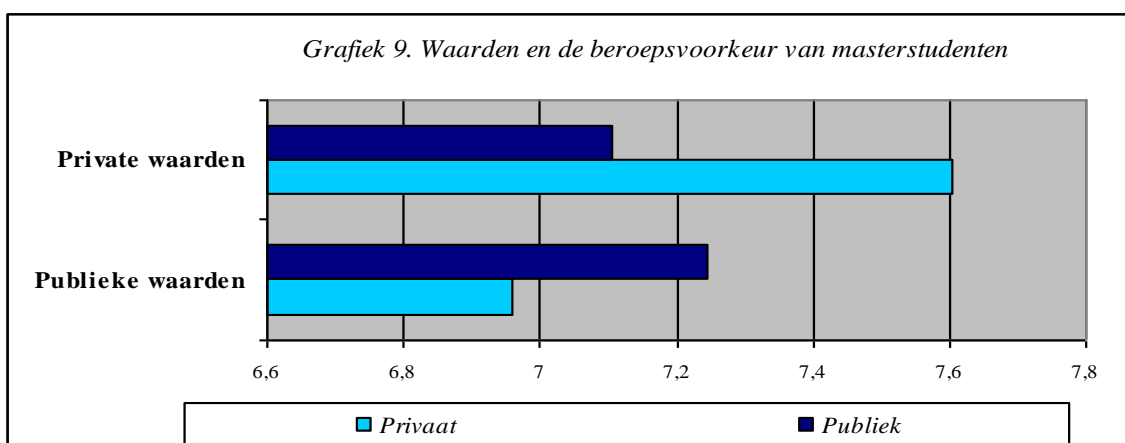
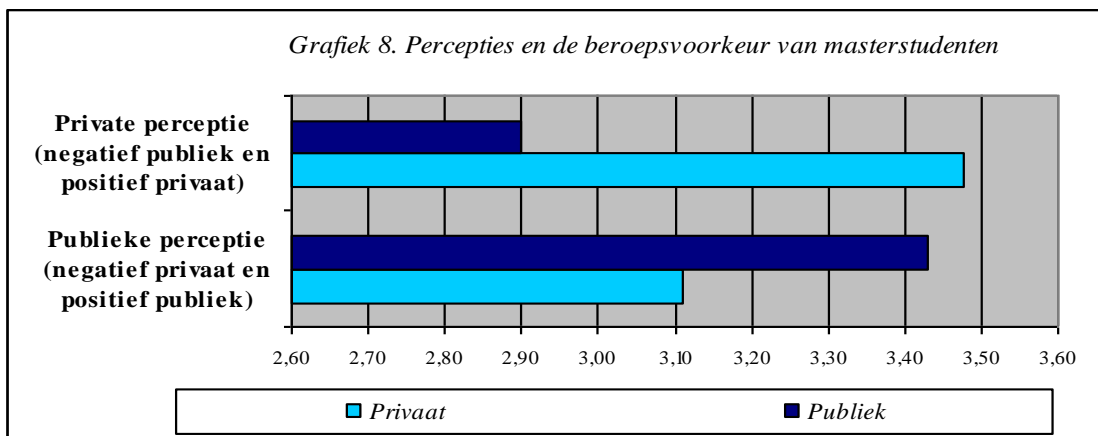
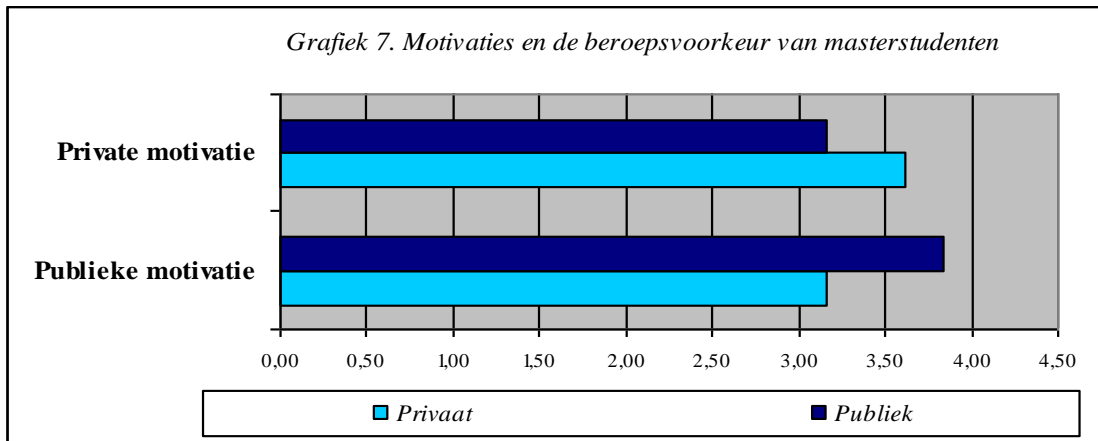
Tabel 3. Gemiddelde score op motivaties, waarden en percepties voor studenten met een private en voor studenten met een publieke beroepsvoorkeur.

	Privaat		Publiek		Verschil significant
	Gemiddelde	St. Dev.	Gemiddel de	St. Dev.	
Publieke motivatie	3,162	0,523	3,833	0,492	***
Private motivatie	3,615	0,560	3,159	3,159	***
Publieke waarden	6,959	6,959	7,241	7,241	n.s.
Private waarden	7,603	7,603	7,108	7,108	***
Publieke percepties (negatieve private en positieve publieke percepties)	3,109	3,109	3,448	3,448	***
Private percepties (negatieve publieke en positieve private percepties).	3,476	3,476	2,943	2,943	***
Aantal (N)	68		63		

Bron: Beroepsoriëntatie2009. ***= $p \leq 0,005$. **= $p \leq 0,010$. *= $p \leq 0,050$

De verschillen in gemiddelde scores uit tabel 3 zijn ook grafisch weergegeven in grafiek 7, 8 en 9. In grafiek 7 is de verhouding tussen de motivaties en de beroepsvoorkeur te zien, in grafiek 8 tussen sectorpercepties en de beroepsvoorkeur en in grafiek 9 tussen de waarden en de beroepsvoorkeur. Te zien dat studenten met een sterke private sectormotivatie ook een sterkere voorkeur hebben voor de private sector en studenten met een publieke motivatie juist de publieke sector meer prefereren (grafiek 7). Helemaal volgens verwachting is ook de verhouding tussen de percepties en de beroepsvoorkeur: negatieve percepties over de publieke sector in combinatie met positieve percepties over de private sector, gaan gepaard met een sterkere voorkeur voor de private sector. Omgekeerd; negatieve percepties over de private sector in combinatie met positieve percepties over de publieke sector, gaan gepaard met een sterkere voorkeur voor de publieke sector (grafiek 8). Ook de individuele waarden van studenten blijken een verband te hebben met de beroepsvoorkeur van studenten, zoals te zien is in grafiek 9. Wanneer studenten sterke individuele private waarden aanhangen hebben ze een sterkere voorkeur voor de private sector en in mindere mate voor de publieke sector. Studenten met sterke individuele publieke waarden hebben juist een voorkeur voor de publieke en in mindere mate voor de private sector. Deze bevindingen zijn in overeenstemming de verwachtingen, de individuele waarden van studenten vormen een basis van waaruit ze bepaald gedrag vertonen en beslissingen maken; het waarderen van publieke waarden houdt verband met een publieke beroepsvoorkeur.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?



4.2 De studenten aan het woord

De antwoorden op de open vraag binnen de enquête zijn sterk complementair aan de kwantitatieve analyses. De gegevens uit de vraag waarin studenten hun voorkeur kunnen toelichten, bieden namelijk al in het kort een verklaring voor de beroepsvoorkeur van studenten. Zo geven sommige studenten aan dat werken in de overheid voor hen belangrijk is omdat ze daarmee een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij: *'Ik wil bijdragen aan een betere samenleving'*. Ze hebben een publieke beroepsvoorkeur vanwege *'De goede arbeidsvoorwaarden, maatschappelijk nut, betrokken, politieke en bestuurlijke omgeving'*. Sommige studenten zetten de publieke sector duidelijk af tegen de private sector bij het toelichten van hun voorkeur voor de overheid: *'Geen jagerscultuur. Niet alles staat in het teken van geld verdienen'* of *'Gericht op dienstverlening en niet simpelweg winst maken'*. Een voorkeur voor de private sector wordt vaak gemotiveerd door de dynamische omgeving en de mogelijkheid tot het maken van een snelle carrière en het verkrijgen van een goed salaris; *'Geen 9 tot 17u mentaliteit, meer geld verdienen en doorgroei'* of *'Geen interesse voor een baan binnen de overheid, in bedrijfsleven meer mogelijkheden loopbaan'*. De opvattingen lopen uiteen, maar duidelijk mag zijn dat de studenten een vrij sterke mening hebben over beide sectoren en die mening ook vaak aandragen als argument om ergens wel of niet te willen gaan werken. In de tabellen 1 en 2 van appendix 2 zijn de verschillende verklaringen weergegeven, elk gerangschikt naar 'soort' verklaring. De opmerkingen van studenten met een private voorkeur zijn te zien in tabel 1 en die van studenten met een publieke voorkeur zijn te zien in tabel 2. Voor de private voorkeur zijn de opmerkingen gerangschikt naar de categorieën (1) *geld en carrière*, (2) *werkomgeving en werkwijze*, (3) *POF en waarden*, (4) *studie*, (5) *percepties* en (6) *overig*. De categorieën voor de publieke voorkeur komen veelal overeen en bestaat uit (1) *bijdragen maatschappij*, (2) *carrière*, (3) *werkomgeving en werkwijze*, (4) *POF en waarden*, (5) *studie* en (6) *percepties*.

Bij de private voorkeur blijkt een motivatie vanuit geld en carrière en een motivatie vanuit de werkomgeving en werkwijze, het meest voorkomend. De studenten hebben een voorkeur voor de private sector, veelal omdat de sector volgens hen meer loopbaanmogelijkheden en een hoger salaris biedt. Ook geven veel studenten aan dat ze de innovatieve werksfeer en effectiviteit van de private sector belangrijk vinden. De verklaringen van de studenten voor een publieke beroepsvoorkeur zijn voor een groot deel te vinden in de motivatie om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Maar liefst 33 studenten geven de *'Bijdrage aan de maatschappij'* als verklaring voor hun voorkeur voor de publieke sector. Ook blijkt de werksfeer en werkwijze binnen de publieke sector een belangrijke drijfveer te zijn; studenten geven aan dat ze zich aangetrokken voelen tot de gemoedelijke werksfeer, de omgeving en de arbeidsvoorwaarden binnen de publieke sector. Opvallend is dat sommige studenten ook aangeven,

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

dat ze een start binnen de publieke sector zien als een bewuste carrièrestap. Deze gedachte komt overeen met het onderzoek van Lyons, Duxbury en Higgins uit 2005, waarin de nieuwe generatie ambtenaren wordt beschreven als meer carrièregericht; voor jonge ambtenaren is een baan bij de overheid tegenwoordig (ook) een bewuste carrièrekeuze.

Minder vaak voorkomend, maar zeker ook interessant zijn de verklaringen vanuit de percepties en de waarden van studenten. Zowel bij de publieke als de private sector wordt de beroepsvoorkeur gemotiveerd vanuit bestaande percepties en waarden. Studenten vinden zichzelf dan meer passen binnen een bepaalde sector en denken dat hun waarden daar beter aansluiten. Studenten geven aan dat ze als persoon beter binnen een bepaalde sector passen en dat heeft raakvlakken met de eerder genoemde POF (Persoons-Organisatie-Fit). Studenten voelen zich beter bij een bepaalde sector en denken daar beter te passen: *'I'm more interested in this sector as i feel it better goes along with my values'* of *'Ik ben zeer maatschappelijk ingesteld'* of *'Ik ben geen ambtenaar'*. Ook geven sommige studenten aan ergens vooral níet te willen werken, omdat ze daar een negatief beeld over hebben: *'De overheid is te bureaucratisch, relatief weinig mogelijkheden om nieuwe/andere paden te bewandelen'* of *'I'm too cynical to work for government institutions, I don't trust them completely'*. Ook over de private sector worden enkele negatieve percepties genoemd als motivatie voor de publieke sector: *'Publiek belang vind ik interessanter dan éézijdig commercieel belang; meerzijdig'* of *'Geen jagerscultuur. Niet alles staat in het teken van geld verdienen'*.

In de antwoorden van de studenten komen veel van de genoemde aspecten uit het theoretische kader terug. Ten eerste is er een sterk onderscheid te zien tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties. De redenen die worden aangedragen voor een publieke beroepsvoorkeur zijn vaker intrinsiek van aard dan die voor de private sector. Zoals hiervoor al genoemd, de motivatie voor de private sector komt vaak voort uit de carrièremogelijkheden en de betere beloning. De motivatie voor de publieke sector komt voornamelijk voort uit de wil om een bijdrage te leveren aan de maatschappij en om anderen dienstbaar te zijn, beide sterk intrinsieke motivaties. Naast het verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties is er ook een verschil te zien in de perceptie van de werkomgeving van beide sectoren. Studenten hebben de voorkeur voor die sector waarvan de werkomgeving hen aanspreekt, zoals de innovativiteit en effectiviteit van het bedrijfsleven of juist de gemoedelijke werksfeer en arbeidsvoorwaarden van de overheid. De studenten geven aan zich prettig te voelen bij een bepaalde sector, omdat hun waarden ermee overeenkomen. Hieruit blijkt de invloed van een bepaalde Persoons-Organisatie-Fit, studenten hebben de voorkeur voor die sector waarvan ze verwachten dat die bij hen 'past'. Het omarmen van publieke of private waarden is dus van belang voor het maken van een keuze, de individuele waarden moeten passen bij die van de organisatie. Tot slot geven sommige studenten sterk negatieve percepties over

bijvoorbeeld de publieke sector als reden om te kiezen voor de private sector, en andersom. Hieruit blijkt dat percepties, het beeld dat studenten bij een bepaalde sector hebben, van invloed kunnen zijn op de beroepsvoorkeur. Naar aanleiding van resultaten uit de open vraag kan gesteld worden dat de publiek/private motivaties, de waarden en de percepties van invloed lijken te zijn op de beroepsvoorkeur van de masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

4.3 Multivariate logistische regressieanalyse

Nu de beroepsvoorkeur van master-studenten bekeken is, kan er verder worden gegaan met de statistische analyse. Met behulp van het programma SPSS is een logistische regressieanalyse uitgevoerd op de beroepsvoorkeur van studenten. Die beroepsvoorkeur is opgedeeld in twee categorieën; *privaat* en *publiek*, waarbij *publiek* de waarde 1 en *privaat* de waarde 0 aanneemt. Op deze wijze kan als het ware de *kans* op een *publieke* beroepsvoorkeur geschat worden. Het causale model van dit onderzoek is gericht op de beroepsvoorkeur, welke in de kern wordt verklaard aan de hand van motivaties, waarden en percepties van studenten. Die attitudes worden vervolgens weer verklaard aan de hand van drie socialisatiekenmerken, de politieke voorkeur, de religiositeit en het beroep van de ouders van studenten. Die socialisatiekenmerken zijn naar verwachting indirect van invloed op de beroepsvoorkeur, zoals ook weergegeven in het causale model op pagina 30. De socialisatiekenmerken beïnvloeden de attitudes van de studenten (motivaties, waarden en percepties) en die attitudes beïnvloeden vervolgens weer de beroepsvoorkeur van studenten. De invloed van de attitudes op de beroepsvoorkeur loopt naar verwachting zowel direct als indirect, via de studiekeuze.

Er worden dus zowel directe als indirecte verbanden verwacht, waardoor verschillende variabelen als afhankelijke kenmerken worden meegenomen in de analyse. Ten eerste is er gekeken naar het hoofdkenmerk van dit onderzoek; de beroepsvoorkeur van studenten. De invloed van zowel de controlekenmerken als de verschillende attitudes (motivaties, waarden en percepties) op de beroepsvoorkeur is weergegeven in tabel 5. De effecten worden gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, etniciteit en studie. Met behulp van logistische regressieanalyse is de invloed van de genoemde aspecten op de beroepsvoorkeur geschat. Daarnaast is er ook gekeken naar de andere verbanden uit het causale model, om het model volledig in te kunnen vullen. In paragraaf 4.4 worden de andere verbanden getoetst, zoals de invloed van de socialisatiekenmerken op de attitudes van studenten (de resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 6). De invloed van de attitudes op de beroepsvoorkeur loopt deels via de studie, daarom is in tabel 7 ook de invloed van de attitudes op de studie weergegeven.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Het behulp van de resultaten uit de regressieanalyse kunnen we antwoord geven op de hoofdvraag en de gestelde hypothesen van dit onderzoek. Wat regressie alleen niet doet, is het meten in hoeverre het gehele model goed is, en of bepaalde verbanden wellicht over het hoofd worden gezien. Om het causale model om een adequate wijze te toetsen is er daarom ook gebruik gemaakt van *Structural Equation Modelling* (SEM), met behulp van het programma AMOS. Een beschrijving van de volledige analyse met AMOS, naar aanleiding van het causale model, wordt besproken in paragraaf 4.5.

Voorafgaande aan de padanalyse wordt dus eerst gekeken naar de invloed van de verschillende variabelen uit het onderzoek op de afhankelijke variabele *Beroepsvoorkeur*. Voordat de daadwerkelijke regressieanalyse kan starten, wordt er daarnaast gekeken naar de onderlinge samenhang tussen de motivaties, waarden en percepties van studenten. Het is te verwachten dat deze aspecten overlap hebben met elkaar, waardoor er in de analyse een risico ontstaat voor multicollineariteit. In tabel 4 zijn de onderlinge correlaties weergegeven en te zien is dat de verschillende aspecten in de meeste gevallen sterk samenhangen. Ter controle is er een regressieanalyse uitgevoerd met de verschillende aspecten in afzonderlijke modellen en daarnaast met de aspecten samen in één model. De effecten van de motivaties, waarden en percepties zijn afzonderlijk significant van invloed op de beroepsvoorkeur (zie ook tabel 5), maar wanneer ze samen in één model worden geschat zijn enkele effecten niet meer significant. Deze bevindingen duiden erop dat er mogelijk sprake is van multicollineariteit, de aspecten verklaren dan elkaars invloed weg waardoor weinig aspecten nog een significante invloed hebben. Daarom is ervoor gekozen om de invloed motivaties, waarden en sectorpercepties apart te schatten, in drie verschillende regressiemodellen. Het laatste model zal wel alle attitudes bevatten, om de invloed van alle aspecten tezamen te kunnen vaststellen.

Tabel 4. Correlatiematrix (Pearson's correlation) voor de motivaties, waarden en sectorpercepties van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

	Publieke motivatie	Private motivatie	Publieke waarden	Private waarden	Publieke percepties	Private percepties
Publieke motivatie	1,000	-0,380***	0,382***	-0,194**	0,352***	-0,231**
Private motivatie	-0,380***	1,000	-0,267***	0,541***	-0,174**	0,265***
Publieke waarden	0,382***	-0,267***	1,000	0,055	0,240***	0,064
Private waarden	-0,194**	0,541***	0,055	1,000	-0,114	0,122
Publieke percepties	0,352***	-0,174**	0,240***	-0,114	1,000	-0,036
Private percepties	-0,231**	0,265***	0,064	0,122	-0,036	1,000

Bron: *Beroepsoriëntatie 2009*. ***= $p \leq 0,005$ **= $p \leq 0,010$ *= $p \leq 0,050$

De resultaten van de logistische regressieanalyse zijn weergegeven in tabel 5. De regressieanalyse is opgebouwd in vijf modellen, in model 1 zijn enkel de controlekenmerken en de studie van studenten meegenomen, in model 2 zijn de controlekenmerken en de motivatiekenmerken meegenomen, in model 3 de controlekenmerken en intrinsieke/ extrinsieke motivaties, in model 4 de controlekenmerken en de waardekenmerken en in model 5 de controlekenmerken en perceptiekenmerken. In het laatste model, model 6, zijn de controlekenmerken en de drie kernaspecten (de attitudes) samen meegenomen in één model.

In model 1 is de invloed van de controlekenmerken en de studiekeuze weergegeven. Te zien is dat *eticiteit* en *studie* van invloed zijn op de beroepsvoorkeur; allochtonen en studenten Bestuurskunde hebben een grotere kans op een publieke beroepsvoorkeur dan autochtonen en studenten Bedrijfskunde. Er is sprake van een positief verband tussen zowel *eticiteit* ($\beta=1,606$) als studiekeuze ($\beta=3,305$) en de beroepsvoorkeur van masterstudenten. Beide effecten zijn sterk, hetgeen betekent dat de genoemde invloed van *eticiteit* en studiekeuze op de beroepsvoorkeur substantieel is. Over de genoemde invloeden zijn geen hypothetische verwachtingen opgesteld, maar de resultaten liggen in het verlengde van de verwachtingen. Het is vanzelfsprekend dat studenten Bestuurskunde een sterkere publieke voorkeur hebben, aangezien die studie duidelijk aansluit op de publieke sector. Allochtone studenten hebben een grotere voorkeur voor de publieke sector dan autochtone studenten. In model 1 wordt 48,4% van de variantie van Beroepsvoorkeur verklaard.

In model 2 zijn de invloeden van de controlekenmerken en de motivatieaspecten weergegeven. Er bestaan twee motivatieaspecten; één voor een *publieke motivatie* en één voor een *private motivatie* en beide zijn samengestelde variabelen uit enkele betreffende vragen van de vragenlijst. Te zien is dat het controlekenmerk *eticiteit* in dit model niet meer significant van invloed is, dit betekent dat de toevoeging van de motivatiekenmerken ertoe leidt dat de invloed van *eticiteit* wegvalt. Er bestaat een sterke invloed vanuit de motivaties van studenten op hun beroepsvoorkeur. Te zien is dat een sterkere mate van publieke motivaties gepaard gaat met een grotere kans op een publieke beroepsvoorkeur (en dus met een kleinere kans op een private beroepsvoorkeur), de invloed van publieke motivatie is sterk positief ($\beta=2,497$). Ook blijkt dat een sterkere mate van private motivaties gepaard gaat met een kleinere kans op een publieke beroepsvoorkeur (en dus met een grotere kans op een private beroepsvoorkeur), de invloed van private motivatie is sterk negatief ($\beta=-1,493$). Deze bevindingen zijn geheel in overeenstemming met de verwachtingen, op basis van hypothese 1 en 3 werd verwacht dat een publieke sectormotivatie gepaard zou gaan met een publieke en een private sectormotivatie met een private beroepsvoorkeur. In model 2 wordt 49,3% van de variantie van Beroepsvoorkeur verklaard.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Ook is er een variabele geconstrueerd voor *intrinsieke* en een voor *extrinsieke motivaties*, de resultaten van deze aspecten zijn weergegeven in model 3. Te zien is dat zowel intrinsieke als extrinsieke motivaties een sterke invloed hebben op de beroepsvoorkeur van studenten. Een hogere mate van intrinsieke motivaties gaat gepaard met een sterkere voorkeur voor de publieke sector, de invloed van intrinsieke motivaties is positief ($\beta=0,912$). Ook blijkt dat een sterkere mate van extrinsieke motivaties gepaard gaat met een kleinere kans op een publieke beroepsvoorkeur (en dus met een grotere kans op een private beroepsvoorkeur), de invloed van extrinsieke motivatie is negatief ($\beta=-1,202$). De beide variabelen hebben veel overeenstemming met de motivatiekenmerken, omdat ze deels op dezelfde vragen zijn gebaseerd. Deze bevindingen zijn wederom geheel in overeenstemming met de verwachtingen, op basis van hypothese 2 en 4 werd verwacht dat studenten met intrinsieke motivaties een sterkere voorkeur hebben voor de publieke sector en studenten met extrinsieke motivaties juist voor de private sector. In model 3 wordt 27,9% van de variantie van Beroepsvoorkeur verklaard.

In model 4 zijn de invloeden van de controlekenmerken en de waardeaspecten weergegeven. Er bestaan twee waardeaspecten; één voor *publieke waarden* en één voor *private waarden* en beide zijn samengestelde variabelen uit een aantal vragen van de vragenlijst. In model 4 is te zien dat enkel private waarden een significante invloed hebben op de beroepsvoorkeur van studenten. Te zien is dat een sterkere mate van individuele private waarden gepaard gaat met een kleinere kans op een publieke beroepsvoorkeur (en dus met een grotere kans op een private beroepsvoorkeur), de invloed van private waarden is negatief ($\beta=-0,591$). Deze bevinding is geheel in overeenstemming met de verwachtingen, op basis van hypothese 7 wordt verwacht dat studenten met individuele private waarden een sterkere voorkeur hebben voor de private en niet voor de publieke sector. Op basis van hypothese 6 werd een positieve invloed van individuele publieke waarden op een publieke beroepsvoorkeur verwacht, maar naar aanleiding van deze resultaten is voor die hypothese geen bevestiging gevonden. In model 4 wordt 14,0% van de variantie van Beroepsvoorkeur verklaard.

In model 5 zijn de invloeden van de controlekenmerken en de perceptieaspecten weergegeven. Er bestaan twee perceptieaspecten; één voor een publieke perceptie en één voor een private perceptie en beide zijn samengestelde variabelen uit enkele betreffende vragen van de vragenlijst. Er gaat een sterke invloed uit van de beide percepties (zowel publiek als privaat) op hun beroepsvoorkeur. Te zien is dat een sterkere mate van publieke perceptie (positieve publieke en negatieve private percepties) gepaard gaat met een grotere kans op een publieke sectorvoorkeur, de invloed van publieke perceptie is sterk positief ($\beta=1,741$). Ook blijkt dat een sterkere mate van private perceptie (positieve private en negatieve publieke percepties) gepaard gaat met

een kleinere kans op een publieke sectorvoorkeur beroepsvoorkeur (en dus een grotere kans op een private beroepsvoorkeur), de invloed van private perceptie is sterk negatief ($\beta=-2,234$). Deze bevindingen zijn geheel in overeenstemming met de verwachtingen, op basis van hypothese 9 en 10 werd de genoemde invloed van percepties op de beroepsvoorkeur van studenten ook verwacht. Studenten die het eens zijn met zeer negatieve stellingen over de publieke sector, willen ook niet graag werken binnen die sector. Zaken als ‘bureaucratisch en stroperig’ en ‘speelbal van politieke partijen’ zijn aspecten die sommige studenten schijnbaar weerhouden van de publieke sector. Daar tegenover staan juist positieve aspecten over de private sector, zoals een goed salaris of de sterke mate van effectiviteit in de werkzaamheden. Wanneer het gaat om een publieke sectorperceptie staan studenten juist negatief tegenover private aspecten; zaken als ‘vieze spelletjes om geld te verdienen’ en ‘enkel bezig met de winst voor jezelf en je bedrijf’ weerhouden deze studenten van een private beroepsvoorkeur. Daartegenover staan weer juist positieve aspecten van de publieke sector, zoals de gemoedelijke werksfeer en het leveren van een bijdrage aan de maatschappij. Kortom, de percepties die studenten hebben bij een bepaalde sector zijn van invloed op hun eigen beroepsvoorkeur, en zowel positieve als negatieve percepties zijn hierop van invloed. In model 1 wordt 43,6% van de variantie van Beroepsvoorkeur verklaard.

In het laatste model, model 6, zijn de controlekenmerken en de drie kernaspecten (de attitudes) meegenomen in één model. Zoals al op te maken uit de getoonde correlatietabel (tabel 4) hangen de drie attitudes vrij sterk samen en is multicollineariteit een gevaar. Daarom zijn alle attitudes zowel apart als tezamen meegenomen in de analyse. In model 6 is te zien dat de invloed van (zowel publieke als private) waarden volledig is verdwenen. Ook blijkt de private motivatie geen significante invloed meer te hebben. De publieke motivatie en de beide sectorpercepties blijven van sterke invloed op de beroepsvoorkeur van studenten. De percepties zijn daarmee een sterke voorspeller gebleken, zelfs na controle van de waarden en motivaties. De verklaarde variantie van dit laatste model is tevens vrij hoog; maar liefst 63,1% van de variantie van beroepsvoorkeur wordt verklaard door de variabelen *geslacht*, *leeftijd*, *ethniciteit*, (publiek en private) *waarden*, *motivaties* en *sectorpercepties*. Wanneer er enkel gekeken wordt naar afzonderlijke attitude-modellen (model 2 t/m 5), is te zien dat (publieke en private) motivaties het meest verklarend zijn voor de beroepsvoorkeur en de waarden juist het minst verklarend. Het model met de *motivaties* is het heeft namelijk de hoogste verklaarde variantie (49,3%) en het model met de *waarden* de laagste verklaarde variantie (slechts 14,0%).

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Tabel 5. Logistische regressieanalyse voor de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde VU en EUR in Nederland.

Bron: Beroepsoriëntatie2009. ***= $p \leq 0,005$ **= $p \leq 0,010$ *= $p \leq 0,050$.

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	β	ExpB	β	ExpB	β	ExpB	β	ExpB	β	ExpB	β	ExpB
Intercept	-1,056	0,35	-0,298	0,74	5,665	288	7,596	1990	8,258*	3859	6,143	465
Geslacht (ref=man)	0,531	1,70	0,277	1,319	0,216	1,242	0,067	1,070	0,384	1,468	0,479	1,615
Etniciteit (ref=autochtoon)	1,606**	4,98	-0,430	0,651	-0,065	0,937	-0,015	0,985	0,261	1,298	-0,590	0,554
Leeftijd	-0,057	0,94	-0,147	0,863	-0,200	0,818	-0,208	0,812	-0,303*	0,739	-0,264	0,768
Studie (ref=bedrijfskunde)	3,305***	27,23										
Publieke motivatie			2,497***	12,14							2,538***	12,66
Private motivatie			-1,493***	0,225							-1,352	0,259
Intrinsieke motivatie					0,912**	2,490						
Extrinsieke motivatie					-1,202***	0,301						
Publieke waarden							0,223	1,250			-0,343	0,709
Private waarden							-0,591**	0,554			-0,008	0,992
Publieke percepties (negatieve private en positieve publieke percepties)									1,741***	5,702	1,247*	3,479
Private percepties (negatieve publieke en positieve private percepties)									-2,234***	0,107	-1,893***	0,151
Nagelkerke R square	48,4%		49,3%		27,9%		14,0%		43,6%		63,1%	

4.4 Multivariate regressieanalyse voor attitudes en studiekeuze

Om het causale model verder te kunnen invullen, is er ook een regressieanalyse uitgevoerd op de attitudes en op de studiekeuze van de studenten. In tabel 6 zijn de resultaten weergegeven van de lineaire regressieanalyse op de verschillende attitudes (waarden, motivaties en percepties) en in tabel 7 zijn de resultaten weergegeven van de logistische regressieanalyse op de studiekeuze van (Bestuurskunde of Bedrijfskunde). Met behulp van deze resultaten kunnen de verdere verbanden uit het causale model worden ingevuld en kunnen de resterende hypothesen worden getoetst. In tabel 6 is gebruik gemaakt van lineaire regressieanalyse, dit was mogelijk omdat de verschillende attitudekenmerken (afhankelijke variabelen in deze analyse) van intervalniveau zijn. In tabel 7 is gebruik gemaakt van logistische regressie, want het kenmerk *studie* is dichotoom van aard (0=Bedrijfskunde en 1=Bestuurskunde).

Zoals te zien is in tabel 6, zijn de verschillende attitudes telkens apart als afhankelijk kenmerk meegenomen in de analyse. Dit om te zien hoe de invloed van de achtergrondkenmerken (*religie*, het *beroep van de moeder* en de *politieke voorkeur*) is op de motivaties, waarden en percepties van de studenten. Er is gekozen om enkel het beroep van de moeder mee te nemen in de analyse, omdat het niet mogelijk was om het beroep van beide ouders mee te nemen. Beide beroepen zijn sterk gecorreleerd, zodat ze de effecten elkaar weg kunnen verklaren in de analyse en het beroep van de moeder bleek een sterkere voorspeller dan het beroep van de vader. Daarom is ervoor gekozen om enkel het beroep van de moeder in de analyse op te nemen. Deze bevinding is erg opvallend, aangezien in veel onderzoek wordt aangenomen dat het beroep van de vader een beter kenmerk is voor de meting van ouderlijke socialisatie dan het beroep van de moeder. Binnen de hier uitgevoerde analyse blijkt het omgekeerde te gelden. Het (vrij ouderwetse) beeld dat het beroep van de vader een betere voorspeller is, blijkt dus minder vanzelfsprekend dan vaak wordt gedacht.

Uit tabel 6 blijkt dat de socialisatiekenmerken voornamelijk sterk van invloed zijn op de publieke motivatie van studenten, alle socialisatiekenmerken zijn van significante invloed op de publieke motivatie. Religieuze studenten hebben een sterkere publieke motivatie (Beta = 0,273), studenten van wie de moeder in de publieke sector heeft gewerkt, hebben een sterkere publieke motivatie (Beta= 0,199) en studenten met een rechtse politieke voorkeur hebben een minder sterke publieke motivatie dan studenten met een linkse politieke voorkeur (Beta = -0,233). Bij de private sectormotivatie blijkt er geen invloed van de socialisatiekenmerken uit te gaan, de kenmerken religie, het beroep van de moeder en de politieke voorkeur blijken niet significant van invloed te zijn op de private motivaties. Het model waarin de publieke motivatie het afhankelijke kenmerk is, is van alle modellen het meest verklarende model, de verklaarde variantie (R^2) is 10,2%.

Wanneer we kijken naar de waarden, zien we dat de variabelen *religieus* en *politieke voorkeur* van invloed zijn op publieke waarden en het beroep van de moeder van invloed is op de private waarden van studenten. Religieuze studenten hebben meer publieke waarden (Beta = 0,539) en studenten met een rechtse politieke voorkeur hebben minder publieke waarden (Beta = -0,488). Studenten van wie de moeder in de publieke sector heeft gewerkt hebben minder private waarden, het hebben van een moeder met een publiek beroep heeft een negatieve invloed op het hebben van private waarden (Beta = -0,342).

In de laatste twee kolommen van tabel 6 staan de resultaten weergegeven voor de publieke en private percepties. Wederom is gekeken naar de invloed van de socialisatiekenmerken en bij beide percepties (publiek en privaat) blijkt enkel de *politieke voorkeur* significant van invloed te zijn. Het hebben van een rechtse politieke voorkeur gaat gepaard met minder publieke percepties (Beta = -0,249), dus met minder positieve percepties over de publieke en minder negatieve percepties over de private sector. Het omgekeerde is het geval bij de private percepties, want het hebben van een rechtse politieke voorkeur gaat gepaard met meer private percepties (Beta = 0,261) en dus met meer positievere percepties over de private en meer negatieve percepties over de publieke sector.

Wanneer we de bovengenoemde resultaten terugkoppelen naar de hypothesen over de socialisatiekenmerken, zien we dat de gestelde hypothesen deels opgaan. De verwachtingen komen uit, maar gelden niet op alle attitudes (motivaties, waarden en percepties). Vanuit hypothese 11 werd een invloed van het beroep van de ouders op de attitudes van studenten verwacht, en dit blijkt ook deels zo te zijn. Wanneer de moeder in de publieke sector werkt (of heeft gewerkt), dan bezit de student zelf meer publieke motivaties en minder private waarden. Vanuit hypothese 12 werd een verband verwacht tussen de religieuze achtergrond en de attitudes van studenten en ook dat verband bleek te bestaan. Religieuze studenten hebben een sterkere publieke motivatie en meer publieke waarden en deze bevinding is in overeenstemming met eerder geformuleerde gedachten van o.a. Perry (1997). Vanuit hypothese 13 werd een verband verwacht tussen politieke voorkeur en de attitudes van studenten en er bleek een verschil te bestaan tussen liberalistisch en socialistisch overtuigde studenten. Studenten met een rechtse, liberalistische politieke overtuiging blijken een minder sterke publieke motivatie te bezitten, minder publieke waarden te omarmen, minder overtuigd te zijn van publieke percepties en juist meer van private percepties. De politieke voorkeur is daarmee de sterkste voorspeller gebleken voor de attitudes van studenten, deze variabele is op de meeste attitudes van significante invloed.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Tabel 6. Lineaire regressieanalyse voor de motivaties, waarden en percepties van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde VU en EUR in Nederland.

Afhankelijke variabele = Publieke motivatie			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	0,273**	0,115	10,2%
Werk moeder (ref=privaat)	0,199*	0,045	
Politieke voorkeur (ref=links)	-0,233**	0,104	
Afhankelijke variabele = Private motivatie			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	0,053	0,113	4,1%
Werk moeder (ref=privaat)	-0,177	0,044	
Politieke voorkeur (ref=links)	0,095	0,103	
Afhankelijke variabele = Publieke waarden			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	0,539**	0,255	7,1%
Werk moeder (ref=privaat)	-0,252	0,100	
Politieke voorkeur (ref=links)	-0,488**	0,231	
Afhankelijke variabele = Private waarden			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	-0,195	0,185	5,2%
Werk moeder (ref=privaat)	-0,342**	0,072	
Politieke voorkeur (ref=links)	0,170	0,168	
Afhankelijke variabele = Publieke percepties			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	0,110	0,110	5,8%
Werk moeder (ref=privaat)	-0,059	0,043	
Politieke voorkeur (ref=links)	-0,249**	0,100	
Afhankelijke variabele = Private percepties			
	Bèta	S.E.	R ² model
Religieus (ref=niet-religieus)	-0,030	0,131	7,2%
Werk moeder (ref=privaat)	0,212	0,051	
Politieke voorkeur (ref=links)	0,261**	0,119	

Bron: Beroepsorientatie2009. ***= $p \leq 0,005$. **= $p \leq 0,010$. *= $p \leq 0,050$

In tabel 7 zijn de resultaten weergegeven van de logistische regressieanalyse voor de studie, welke binnen het causale model wordt verklaard vanuit de motivaties, waarden en percepties. Over dit verband zijn geen gerichte hypothesen opgesteld, maar de algemene verwachting is dat de invloed van de verschillende attitudes op de beroepsvoorkeur van studenten zowel direct als indirect verloopt, via de studie. Te zien in tabel 7 is dat enkel de motivaties en de percepties van invloed zijn op de studiekeuze van studenten. Er blijkt geen invloed uit te gaan van de individuele waarden van studenten op hun studie. Er gaat een positieve invloed uit van een publieke motivatie op de studie Bestuurskunde ($\beta = 1,321$); studenten met een publieke motivatie kiezen vaker voor de studie Bestuurskunde, iets wat ook te verwachten is. Ook blijkt dat het hebben van private percepties van negatieve invloed is op de studie Bestuurskunde ($\beta = -1,666$) en ook dat is zeer verklaarbaar. Studenten met negatieve percepties over de publieke en positieve over de private sector, zullen eerder Bedrijfskunde gaan studeren dan Bestuurskunde. Binnen het model waarin de invloed van de percepties is bekeken, blijkt de verklaarde variantie het hoogst te zijn, namelijk 25%. Het model met de waarden heeft een erg lage verklaarde variantie (2.2%) en het model met motivaties heeft een redelijke verklaarde variantie van 17,5%.

Tabel 7. Logistische regressieanalyse voor de studiekeuze (Bestuurskunde of Bedrijfskunde) van masterstudenten aan de VU en EUR in Nederland

	β	S.E.	Exp(B)	R ² model
Motivaties				
Intercept	-4,011*	2,112	0,018	17,50%
Publieke motivatie	1,321**	0,374	3,749	
Private motivatie	-0,137	0,379	0,872	
Waarden				
Intercept	2,536	1,703	12,630	2,20%
Publieke waarden	-0,117	0,147	0,890	
Private waarden	-0,217	0,186	0,805	
Percepties				
Intercept	3,504*	1,808	33,238	25,00%
Publieke percepties (negatieve private en positieve publieke percepties)	0,606	0,398	1,833	
Private percepties (negatieve publieke en positieve private percepties)	-1,666***	0,389	0,189	

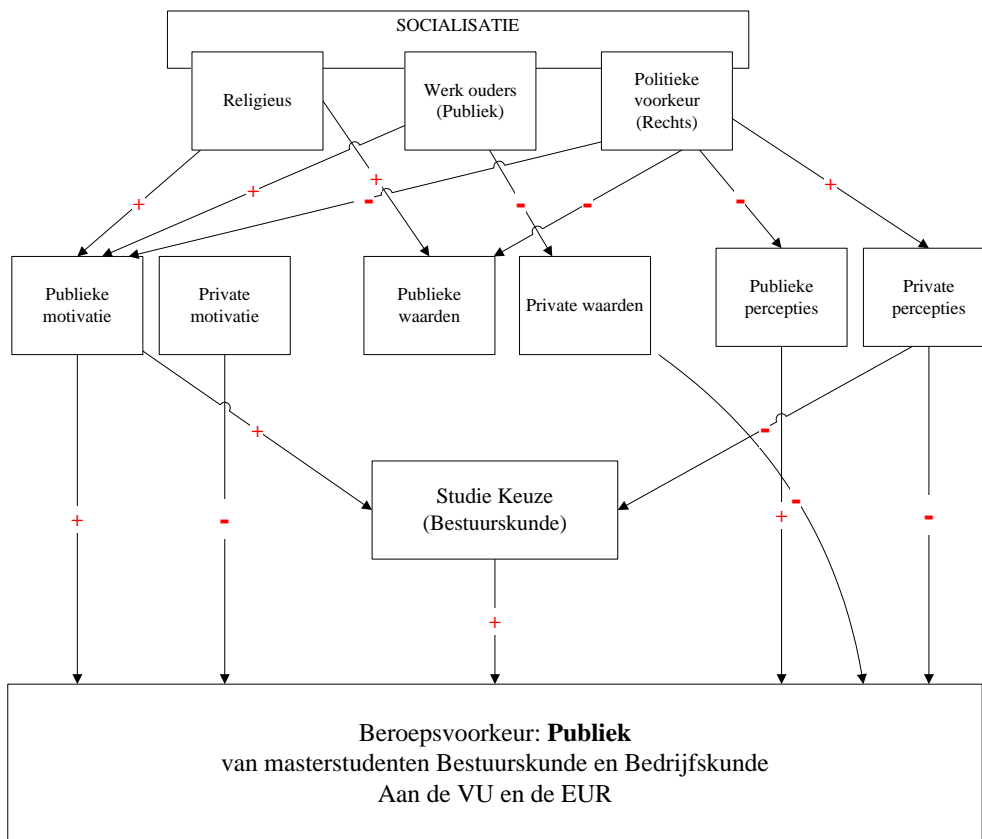
Bron: Beroepsorientatie2009. ***= $p \leq 0,005$. **= $p \leq 0,010$. *= $p \leq 0,050$

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

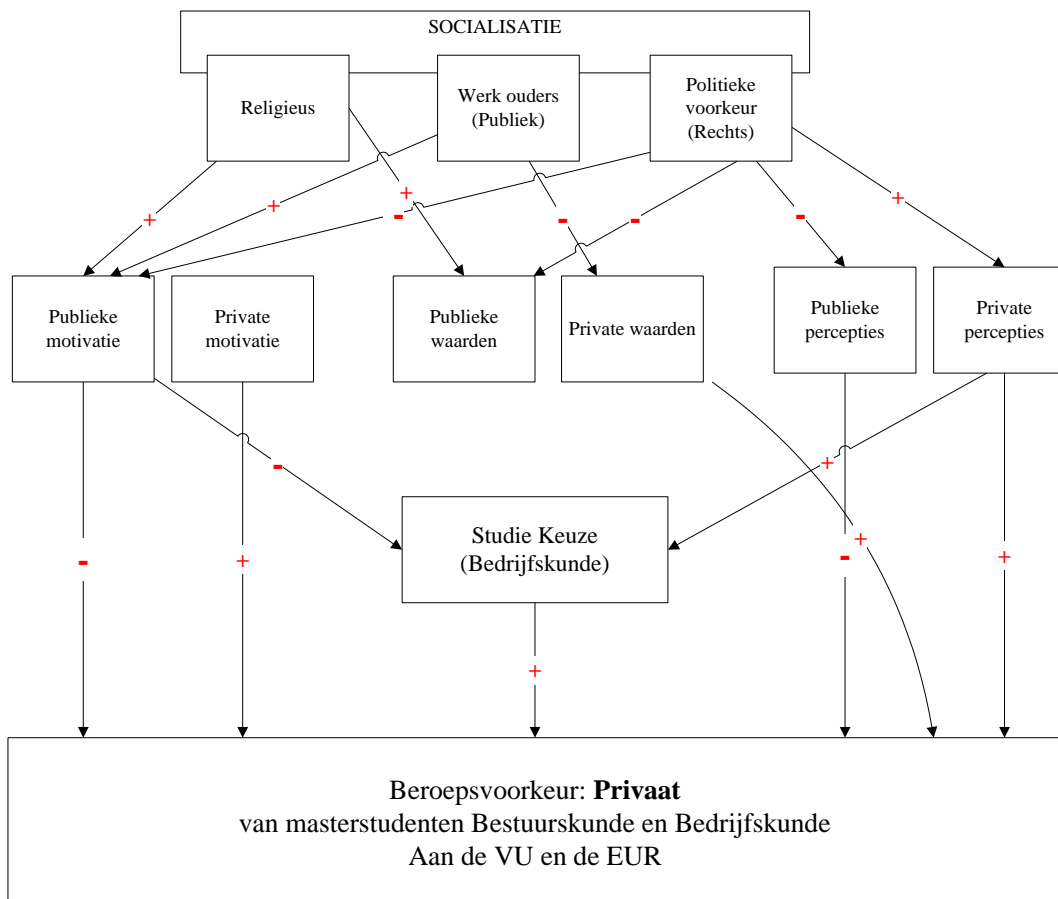
Met tabel 7 zijn inmiddels alle verbanden uit het causale model geschat en kunnen deze worden samengevat in een totaal schema (causaal model) voor zowel een publieke als een private beroepsvoorkeur. De regressieanalyse is telkens uitgevoerd voor de kans op een *publieke beroepsvoorkeur*. De afhankelijke variabele *beroepsvoorkeur* is dichotoom van aard, waarbij publiek de waarde 1.0 heeft en privaat de waarde 0.0 heeft. In de regressieanalyse wordt daarmee de kans op een publieke beroepsvoorkeur geschat, in tegenstelling tot de kans op een private beroepsvoorkeur. Een positief effect op de beroepsvoorkeur (publiek in dit geval dus) betekent direct een negatief effect op het hebben van een private beroepsvoorkeur. Om een groot aantal tabellen te voorkomen, zijn enkel de resultaten voor de publieke beroepsvoorkeur weergegeven in de tabellen 5, 6 en 7. Het totale causale model is, om een duidelijke eindresultaat weer te kunnen geven, opgesteld voor zowel de *publieke* als voor de *private* beroepsvoorkeur en dat is weergegeven in figuur 5 en figuur 6. De getoonde pijlen zijn de gevonden (significante) effecten, waarbij tevens de richting van de verschillende effecten is weergegeven: een + staat voor een positief effect en een – voor een negatief effect. Zo leidt bijvoorbeeld het hebben van een publieke motivatie tot een publieke beroepsvoorkeur en leidt het hebben van private percepties juist tot een private beroepsvoorkeur. De beroepsvoorkeur van studenten wordt direct verklaard door de motivaties, waarden, sectorpercepties en de studie. Indirect wordt de beroepsvoorkeur ook verklaard door de verschillende socialisatiekenmerken, die zijn namelijk van invloed op de motivaties van de studenten, alsook op hun waarden en sectorpercepties.

Niet alle verwachte verbanden zijn uitgekomen, maar wel zijn alle gevonden verbanden in de verwachte richting. De kernaspecten binnen het onderzoek voor de verklaring van de beroepsvoorkeur zijn de *waarden*, *motivaties* en *sectorpercepties*. Al deze aspecten blijken van belang te zijn voor de beroepsvoorkeur, al blijken de motivaties en percepties sterkere voorspellers te zijn dan de waarden. Het regressiemodel met waarden heeft in verhouding met de andere attitudes een erg lage verklaarde variantie (14% t.o.v. 44% en 49%). In het conclusiehoofdstuk zal verder op dit verschil in verklaringskracht worden ingegaan. In tabel 8 zijn alle gestelde hypothesen nog eens genoemd en is weergegeven welke hypothesen wel en welke niet kunnen worden bevestigd. Enkele hypothesen worden niet bevestigd, niet vanwege tegengestelde resultaten maar enkel vanwege onvoldoende bewijs om de hypothese te mogen bevestigen. De hypothese over de ambiguïteit van motivaties (H5) blijkt echter volledig niet op te gaan, het tegenovergestelde is bewezen. Namelijk dat er wel degelijk een verschil bestaat tussen publieke en private motivaties en dat een voorkeur voor de publieke of private sector voor een groot deel toe is te schrijven aan de aanwezigheid van intrinsieke en extrinsieke motivaties onder studenten.

Figuur 5. Het causale model voor Publieke motivatie ingevuld



Figuur 6. Het causale model voor Private motivatie ingevuld



Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Tabel 8. De uitkomsten van de gestelde hypothesen

Hypothesen	Is bevestigd?
Hypothese 1. Studenten met affiniteit voor Publieke-Sector-Motivaties zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.	+
Hypothese 2. Studenten met duidelijke intrinsieke motivaties zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.	+
Hypothese 3. Studenten met affiniteit voor Private-Sector-Motivaties zullen de private sector prefereren boven de publieke sector.	+
Hypothese 4. Studenten met duidelijke extrinsieke motivaties zullen de private sector prefereren boven de publieke sector.	+
Hypothese 5. Er is sprake van vermenging van de motivaties onder studenten voor de publieke of private sector; een voorkeur voor de publieke of private sector is niet (meer) te onderscheiden door de aanwezigheid van intrinsieke en extrinsieke motivaties.	-
Hypothese 6. Studenten die meer publieke individuele waarden aanhangen (zoals eerlijkheid, liefdadigheid, gelijkheid, zelfopoffering en verantwoordelijkheid) zullen de publieke sector verkiezen boven de private sector.	-
Hypothese 7. Studenten die meer private individuele waarden aanhangen (zoals plezier, prestatie, macht, verandering en geld) zullen de private sector verkiezen boven de publieke sector.	+
Hypothese 8. Studenten zullen een hogere POF hebben met die sector welke overeenkomt met hun persoonlijke waarden (de persoonlijke waarden kloppen met organisatiewaarden).	+
Hypothese 9. Studenten met een positieve publieke sectorperceptie en een negatieve private sectorperceptie, zullen de publieke sector prefereren, boven de private sector.	+
Hypothesen 10. Studenten met een negatieve publieke sectorperceptie en een positieve private sectorperceptie, zullen de private sector prefereren, boven de publieke sector.	+
Hypothesen 11. De beroepservaring (publiek/privaat) van de ouders van studenten heeft een positieve invloed op de motivaties, waarden en percepties met betrekking tot. de betreffende sector.	±
Hypothesen 12. Het hebben van een religieuze achtergrond heeft een positieve invloed op publieke sector motivaties en op het hebben van publieke waarden en positieve publieke sectorpercepties.	±
Hypothesen 13. a) De politieke voorkeur van studenten heeft een invloed op de aanwezige motivaties, waarden en percepties (Publiek/Privaat).	±
Hypothesen 13. b) Een liberalistische overtuiging houdt positief verband met private attitudes	+
Hypothesen 13. c) Een socialistische overtuiging houdt positief verband met publieke attitudes.	+

4.5 Analyse met AMOS

Ter aanvulling van de verschillende regressieanalyses binnen SPSS, is er een padanalyse uitgevoerd met behulp van het programma AMOS. AMOS biedt de mogelijkheid om het gehele causale model te toetsen op haar sterkte, op eventuele gemiste verbanden en mogelijke verbeteringen. De toetsing binnen SPSS verliep telkens apart voor de drie attitudes (de motivaties, waarden en percepties) en er was dus geen sprake van toetsing voor het gehele model. Binnen AMOS zijn alle attitudes apart getoetst maar is ook het gehele model getekend en geschat. De aparte modellen (dus per attitude) bleken een minder mooie voorspelling te bieden voor de beroepsvoorkeur dan het gehele causale model (met alle attitudes tezamen). Het gehele model is op verschillende manieren geschat, bijvoorbeeld met alle mogelijke verbanden, met alleen de significante verbanden of met ook de verbanden tussen de afzonderlijke attitudes. De uitkomsten van de verschillende modelschattingen zijn te vinden in appendix 4, samen met de bijbehorende toetsingsgrootheden. Een eerste schatting voor de sterkte van het model is te zien aan de grootte van de Chi-kwadraat, in verhouding met de vrijheidsgraden. Het model dat als beste uit de padanalyse naar voren komt, heeft een Chi-kwadraat van 48,35 met 28 vrijheidsgraden en een p-waarde van 0,010. Dit 'beste' model is het padmodel met alle significante verbanden, maar waar ook de verschillende attitudes met elkaar verbonden zijn (zie figuur 6). Wanneer de Chi-kwadraat gedeeld wordt door het aantal vrijheidsgraden moet er een getal tussen de waarden 1 en 3 naar voren komen om te kunnen spreken van een model met een goede 'fit'. In dit geval komt die waarde uit op 1,73 en kan er dus gesproken worden van een goede fit. Dit model bleek iets beter te *fitten* dan het model met enkel de significante verbanden uit de regressieanalyse. Dat de motivaties, waarden en percepties ook onderling met elkaar verbonden zijn is ook te verklaren en te verwachten. In feite heeft dit uiteindelijke model uit AMOS veel overeenstemming met het causale model dat is weergegeven aan het eind van het theoretisch kader, op pagina 30.

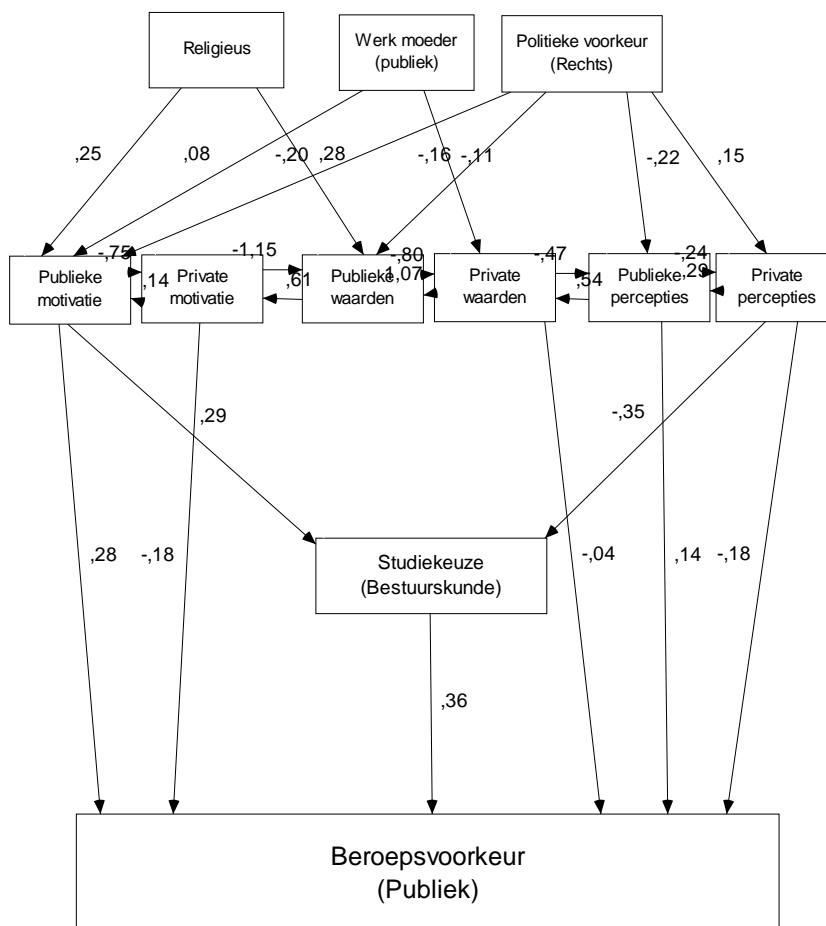
De effecten die te zien zijn in figuur 6, komen niet exact overeen met de effecten uit de regressieanalyse binnen SPSS. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat logistische regressie binnen AMOS niet mogelijk is. De getoonde effecten zijn de gestandaardiseerde effecten op basis van een lineaire regressieanalyse. De gevonden effecten komen in essentie wel overeen met de resultaten uit de regressieanalyse, ze hebben dezelfde richting en bevestigen dezelfde hypothesen en verwachtingen. De lineaire analyse van AMOS is in feite een minder mooie analyse voor de dichotome kenmerken *studie* en *beroepsvoorkeur*, maar leidt niet tot geheel andere resultaten. Mooi aan de getoonde resultaten is dat het gestandaardiseerde effecten betreft, waardoor het mogelijk is om de verschillen in sterkte te bepalen. Zo is te zien dat het effect van studie op beroepsvoorkeur vrij sterk is (Bèta van 0,36) en ook dat alle

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

motivatiekenmerken een sterke invloed hebben op zowel de studie als op de beroepsvoorkeur. De private perceptie heeft een sterke invloed op de studie (Bèta van $-0,35$) en beide perceptiekenmerken hebben een redelijk sterke invloed op de beroepsvoorkeur. Zoals ook eerder al gevonden is, blijkt de politieke voorkeur een sterke voorspeller te zijn voor verschillende motivaties, waarden en percepties.

Nieuw aan deze padanalyse is ook de verbinding van de verschillende attitudes, die in veel gevallen sterk blijken samen te hangen. Deze padanalyse binnen AMOS is een bevestiging voor de gevonden resultaten uit de regressieanalyses met SPSS. Bij het verklaren van de beroepsvoorkeur van masterstudenten blijken motivaties, waarden en percepties van belang te zijn, zowel direct als via de studiekeuze van die studenten. De attitudes worden daarnaast beïnvloed door verschillende socialisatiekenmerken, die dus indirect ook de beroepsvoorkeur van studenten beïnvloeden. Dit uiteindelijke model blijkt een goed passend model te zijn voor de verklaring van de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland.

Figuur 6. Model of 'best fit' naar aanleiding van de padanalyse met AMOS



Bron: Beroepsoriëntatie2009

Hoofdstuk 5. Discussie en Conclusie

5.1 De hoofdvraag beantwoord

Nu de analyses achter de rug zijn, is het tijd om terug te keren naar de kern van het onderzoek, de hoofdvraag. Met behulp van een statistische analyse zijn de gestelde hypothesen getoetst en de verwachtingen konden in de meeste gevallen worden aangenomen. Een korte kwalitatieve analyse naar aanleiding van de open vraag uit de vragenlijst gaf daarnaast een mooie aanvulling op de kwantitatieve, statistische resultaten. Maar het bevestigen of weerleggen van hypothesen geeft nog geen totaalbeeld of duidelijke feedback op de literatuur en theorieën. In dit hoofdstuk zullen de gevonden resultaten worden gekoppeld aan het theoriehoofdstuk; hoe verhouden de resultaten zich tot de theorie en eerder onderzoek? Daar waar het gaat om een publieke sector motivatie, of om het verschil tussen publieke en private waarden en percepties, is er al enig onderzoek verricht onder zowel studenten als professionals. Dit onderzoek verbindt deze vele aspecten en brengt ze samen in één model, een verklarend model voor de beroepsvoorkeur van studenten. Studenten die het einde van hun studie bereiken staan voor een lastige keuze; waar wil ik werken? Voor zowel de werkgever als startende werknemer is het van groot belang dat de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt goed op elkaar zijn afgestemd, zodat de juiste mensen op de juiste plek terecht komen. Er wordt zowel naar studenten met een publieke studieachtergrond (Bestuurskunde) als met een private studieachtergrond (Bedrijfskunde) gekeken, en daarmee onderscheidt dit onderzoek zich van eerder onderzoek naar PSM onder studenten. Door de achterliggende oorzaken van de beroepsvoorkeur van masterstudenten te achterhalen, wordt er zowel wetenschappelijk als maatschappelijk een aanzienlijke bijdrage geleverd.

Al jarenlang is er een zogenaamde ‘war on talent’ gaande op de arbeidsmarkt, zowel publieke als private partijen proberen toptalenten in de wacht te slepen en gebruiken daarbij een breed scala aan tactieken (Lent & Wijnen, 2007: 1-2). Maar wat drijft die studenten nou werkelijk, oftewel wat is de achterliggende oorzaak voor een publieke of juist private beroepsvoorkeur? Bestaat het onderscheid voornamelijk doordat beide sectoren andere ‘menstypen’ aantrekken, of zijn er duidelijk verschillen in publieke en private motivaties? Gaat de voorkeur gepaard met bepaalde persoonlijke waarden of met vooroordelen en percepties over de beide sectoren? Deze vragen waren het vertrekpunt van dit onderzoek en de hoofdvraag luidt dan ook: *Wat verklaart de beroepsvoorkeur voor de publieke of private sector onder masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde in Nederland? en Wat is daarbij de invloed van waardeoriëntaties, motivaties, sectorpercepties en verschillende socialisatiekenmerken?*

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Zoals de hoofdvraag ook laat zien, zijn er in feite vier verklarende factoren voor de beroepsvoorkeur te onderscheiden: motivaties, waarden, sectorpercepties en socialisatiekenmerken. Vanuit de theorie kunnen deze factoren als afzonderlijke (invloedrijke) items gezien worden en binnen dit onderzoek worden ze samengevoegd in één verklarend model. Alle aspecten binnen het model zijn gekoppeld aan verschillende hypothesen. De studie die studenten volgen wordt gezien als een *a priori* gegeven, welke ook van invloed zal zijn op de huidige beroepsvoorkeur. Het ligt voor de hand dat studenten Bestuurskunde een sterkere publieke en studenten Bedrijfskunde een sterkere private beroepsvoorkeur hebben en dat is ook gebleken. De studiekeuze die studenten jaren geleden gemaakt hebben bleek een sterke voorspeller te zijn voor de huidige beroepsvoorkeur. Naast de studiekeuze zijn er dus de vier genoemde verklarende aspecten te onderscheiden. Vanuit die vier aspecten (motivaties, waarden, percepties en de socialisatie) zijn ook verschillende empirische deelvragen opgesteld, die nu stuk voor stuk zullen worden besproken.

De eerste deelvraag betreft de motivaties: *Welke invloed hebben Publieke-Sector-Motivaties en Private-Sector-Motivaties op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?* Onder andere Perry deed jarenlang onderzoek naar het bestaan van een publieke sector motivatie en onderscheidde daarvoor verschillende dimensies (Perry, 1996-1997-2000). Na Perry volgden meerdere onderzoekers met gelijksoortige dimensies die duiden op een publieke motivatie die zich sterk onderscheidt van een private motivatie (Vandenabeele, 2008; Redman-Simons, 2008; Buelens & Van den Broeck, 2007). Een belangrijk onderscheid binnen het PSM-debat dat tussen intrinsieke motivaties (dienstbaarheid/barmhartigheid) en extrinsieke motivaties (geld/succes), voortkomend uit de *Self-Determination-Theory* (Deci & Ryan, 2008: 15). Intrinsieke motivaties hebben veel raakvlakken met de dimensies van Perry, zoals barmhartigheid, zelfopoffering en sociale rechtvaardigheid. Het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties is ook in dit onderzoek duidelijk naar voren gekomen; intrinsieke motivaties zijn in verband te brengen met een publieke beroepsvoorkeur en extrinsieke motivaties met een private beroepsvoorkeur. Vanuit verschillende vragen uit de vragenlijst is één duidelijke schaal gevonden voor de ‘publieke motivatie’, waaronder de genoemde intrinsieke motivaties vallen, maar ook de ‘interesse in het maken van publiek beleid’. Die (samengestelde) publieke motivatievariabele bleek een belangrijke voorspeller voor een publieke beroepsvoorkeur. De extrinsieke motivaties bleken op hun beurt weer duidelijk gekoppeld te zijn aan een private beroepsvoorkeur. Ook voor de private motivaties was het mogelijk één schaal te construeren uit verschillende vragen, waaronder de extrinsieke motivaties vallen, maar ook ‘de interesse om nieuwe producten te ontwikkelen en daarin succesvol te zijn’. Naast de duidelijk extrinsieke kenmerken is het ook te verwachten dat studenten met een private beroepsvoorkeur in zekere zin

‘overtuigd’ zijn van het goede van de private sector. Bijvoorbeeld door het hebben van een liberalistische overtuiging (vanuit de rationele keuzetheorie van Adam Smith, 1776) en de overtuiging dat een vrije marktwerking goed is voor de maatschappij. Een liberalistische overtuiging bleek positief in verband te staan met verschillende private overtuigingen; het hebben van een rechtse politieke voorkeur heeft indirect een verband met het hebben van een private beroepsvoorkeur. Er is dus een onderscheid gevonden tussen publieke en private motivaties en die beide motivaties bleken van grote invloed op de huidige beroepsvoorkeur van studenten. Naast een publieke sector motivatie (PSM) is er ook sprake van een private sector motivatie onder de masterstudenten, een motivatie die in eerder onderzoek nog weinig aandacht verkreeg.

De tweede deelvraag van dit onderzoek betreft de individuele waarden van studenten: *Welke invloed hebben publieke en private (individuele) waarden op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?* De literatuur laat duidelijk verschillen zien tussen publieke en private (individuele) waarden en die waarden zijn ook teruggekomen in de vragenlijst van het onderzoek. De grote vraag is of er een bepaalde Persoons-Organisatie-Fit (POF) bestaat, een *fit* tussen de waarden van de student en de toekomstige werkomgeving (Vandenabeele, 2008: 1091). Uit dit onderzoek bleek de invloed van waarden wel te bestaan, maar enkel voor de private waarden en niet voor de publieke waarden. In feite hebben alle attitudes een significante invloed op de beroepsvoorkeur, behalve de publieke waarden. Dit is in tegenspraak met de literatuur over waarden en PSM, die publieke waarden een belangrijke invloed toekent binnen het debat over publiek-private verschillen (Kernaghan, 2003; Perry, 1996; Stackman, Connor & Becker, 2005). Wanneer studenten duidelijk private waarden omarmen (zoals de waarden welvaart, prestatie, macht, invloed en verandering) zullen ze een sterkere private beroepsvoorkeur hebben. De genoemde individuele private waarden hebben veel raakvlakken met private organisatiewaarden, zoals profijtelijkheid en innovativiteit (Van der Wal, 2008: 179-180). Deze koppeling tussen private individuele waarden en organisatiewaarden duidt op een wezenlijke POF, want de student heeft een voorkeur voor die sector waarvan de organisatiewaarden overeenkomen met zijn/haar persoonlijke waarden. Binnen de open vragen kwam een dergelijke POF ook terug, studenten gaven aan zich beter te voelen bij een bepaalde sector en daardoor het gevoel te hebben daar beter te ‘passen’.

De derde deelvraag van dit onderzoek betreft percepties van studenten: *Welke invloed hebben (positieve en negatieve) sectorpercepties van zowel de publieke als de private sector op de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde in Nederland?* De percepties zijn gemeten met behulp van een aantal stellingen, zowel positief als negatief, over beide sectoren. Er is gezocht naar een kenmerk of dimensie, welke een duidelijke perceptie in de richting van één sector zou kunnen meten en dat kenmerk is voor

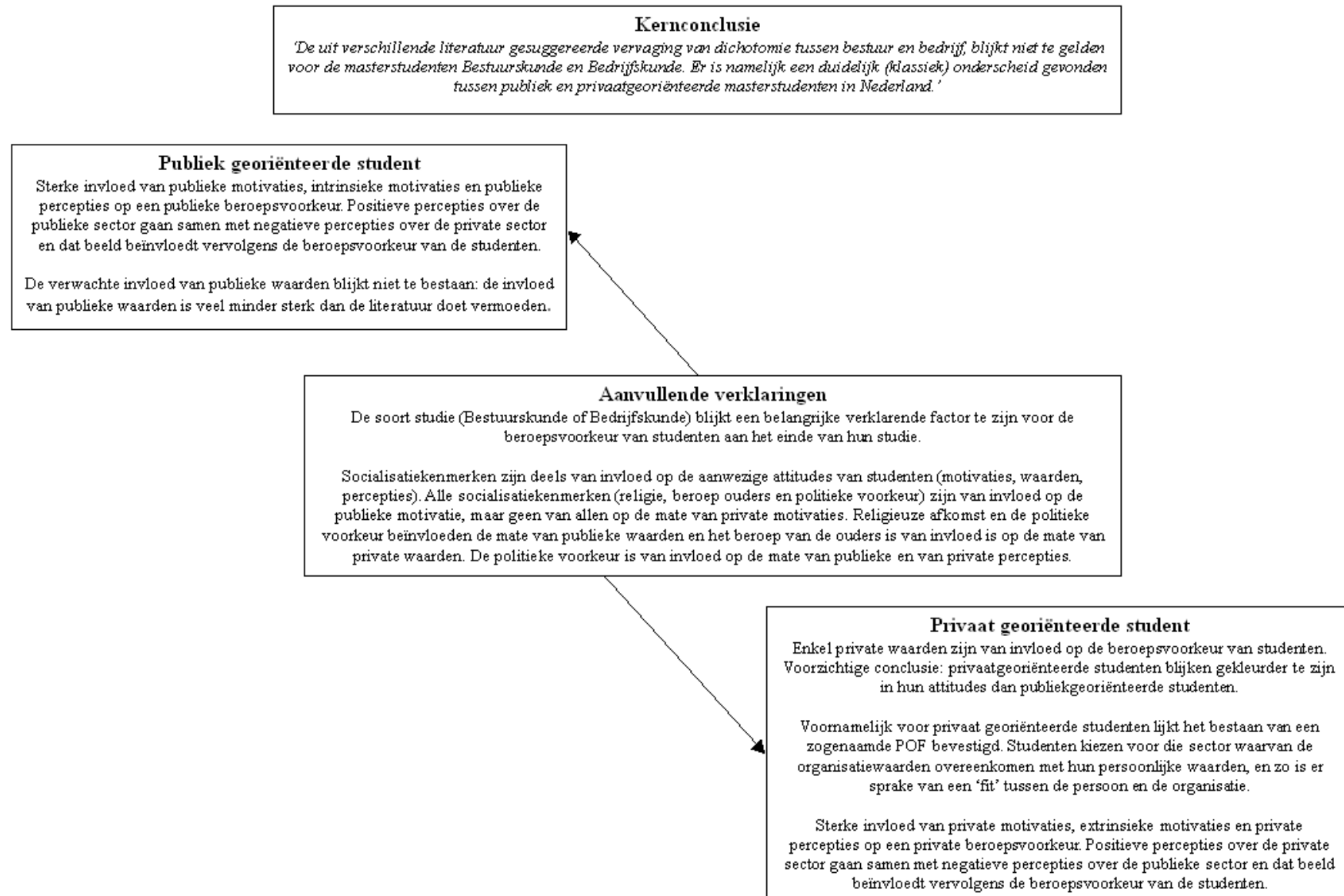
Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

beide sectoren gevonden. Een *publieke sectorperceptie* duidt op een negatief beeld van de private en een positief beeld van de publieke sector en een *private sectorperceptie* duidt op een negatief beeld van de publieke en een positief beeld van de private sector. Binnen de daarvoor uitgevoerde factoranalyse werd een duidelijke schaal gevonden voor deze publieke en private percepties en die bevinding is op zich al erg interessant. Schijnbaar gaan positieve percepties over de ene sector samen met negatieve percepties over de andere sector en deze combinatie blijkt vervolgens een sterke voorspeller te zijn voor de uiteindelijke beroepsvoorkeur van de studenten. De vooroordelen over beide sectoren, die ook in onderzoek van Ross uit 1988 sterk naar voren komen, blijken nog volop te bestaan. Klassieke beelden over beide sectoren, zoals de bureaucratische overheid en het inherent betere en efficiëntere bedrijfsleven, blijken nog te leven onder de huidige generatie masterstudenten. Er blijken dus vele negatieve cliché vooroordelen te bestaan en die leiden in combinatie met positieve percepties tot een sterkere publieke of juist private beroepsvoorkeur.

Tot slot, de vierde deelvraag van dit onderzoek betreft de socialisatieaspecten: *Wat is daarbij de invloed van de (socialisatie)kenmerken Religie, Politieke voorkeur en het Beroep van de ouders?* Vanuit verschillende socialisatietheorieën (sociaal kapitaal/menselijk kapitaal) werd er verwacht dat enkele achtergrondkenmerken van invloed zijn op de attitudes van studenten. Gedurende de socialisatieperiode krijgen mensen bepaalde normen en waarden mee, die ze gedurende hun verdere leven grotendeels zullen vasthouden. Gekeken is daarom of de religieuze achtergrond, de politieke voorkeur en het beroep van de ouders van invloed zijn op de motivaties, waarden en percepties van de studenten. Gebleken is dat er wel een dergelijke invloed bestaat, al is die niet op elke attitude even sterk aanwezig. Zo blijken alle socialisatiekenmerken van invloed te zijn op de mate van publieke motivaties, maar niet op de mate van private motivaties. Religieuze afkomst en de politieke voorkeur blijken de mate van publieke waarden te beïnvloeden, terwijl het beroep van de ouders juist van invloed is op de mate van private waarden. Wat betreft de percepties, blijkt enkel de politieke voorkeur van invloed op de mate van publieke en private percepties. Hoewel niet alle verwachte verbanden exact terugkomen, is er zeker een verband gevonden tussen de socialisatie van studenten en hun attitudes. Die attitudes blijken vervolgens weer van invloed op de beroepsvoorkeur van studenten. Belangrijke achtergrondkenmerken, die hun grondslag voornamelijk in de socialisatieperiode hebben, zijn van invloed op de motivaties, waarden en percepties die studenten vandaag de dag omarmen en daarmee indirect op de huidige beroepsvoorkeur.

In de onderstaande figuur (7) zijn alle hoofdconclusies uit dit onderzoek schematisch weergegeven. De figuur geeft een overzicht van de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek naar de beroepsvoorkeur van masterstudenten in Nederland (VU en EUR).

Figuur 7. De hoofdconclusies



5.2 Theoretische implicaties

De gestelde hoofdvragen zijn beantwoord. Maar wat betekenen de conclusies nu precies voor de literatuur en de wetenschap? Welke theorieën worden bevestigd en welke niet? In deze paragraaf zullen de verschillende theoretische deelvragen beantwoord worden. Welke implicaties hebben de bevindingen uit dit onderzoek voor het gedachtegoed van bekende auteurs zoals Perry op het gebied van PSM of Vandenabeele op het gebied van een POF? Dit onderzoek verbindt meerdere theoretische invalshoeken met elkaar door motivaties, waarden percepties en ook socialisatiekenmerken te betrekken in de verklaring van de beroepsvoorkeur van masterstudenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde. Zoals zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve analyse laat zien, bestaat er een duidelijk onderscheid tussen publiek georiënteerde studenten enerzijds en privaat georiënteerde studenten anderzijds. Ondanks alle discussies over “sector blurring” (Bozeman, 1987) in de afgelopen twee decennia, laat dit onderzoek duidelijke contrasterende verschillen zien tussen publiek- en privaat georiënteerde studenten. Er vindt reeds een eerste selectie plaats bij de studiekeuze; studenten Bestuurskunde hanteren in tegenstelling tot de studenten Bedrijfskunde meer publieke attitudes en voornamelijk een publieke beroepsvoorkeur. Doordat er veel invloed uit gaat van zowel de motivaties, waarden als de sectorpercepties op de beroepsvoorkeur van studenten, kan worden gesproken van een zeker verschil in ‘menstype’. Dit onderzoek heeft bewijs gevonden voor het bestaan van een wezenlijke private sector motivatie, een motivatie die verder gaat dan enkel het belang van extrinsieke factoren.

5.2.1 Bestaat er een PSM (Publiek én Privaat)?

Onder de studenten van vandaag bestaat nog een vrij ouderwets beeld over de publieke en private sector, een beeld dat er mede voor zorgt dat ze zich op kenmerkende wijze onderscheiden in publiek georiënteerde studenten enerzijds en privaat georiënteerde studenten anderzijds. Dit onderzoek richtte zich op de student, voorafgaand aan een beroepskeuze en schetst daarmee in feite de a priori oriëntatie. Studenten zijn nog niet werkzaam in een organisatie en schetsen hun eigen beeld over de publieke en private sector, een beeld dat hun beroepsvoorkeur aan het einde van hun studie beïnvloedt. De combinatie van zowel publieke als private sectormotivaties binnen dit onderzoek is erg vernieuwend. Er blijken twee duidelijk afgebakende dimensies te bestaan; een publieke sectormotivatie en een private sectormotivatie, die beide van wezenlijke invloed zijn op de beroepsvoorkeur van masterstudenten in Nederland.

Het uit dit onderzoek voortkomende (ouderwetse) onderscheid laat zien dat de beide sectoren heel andere mensen aantrekken, met heel andere motivaties, waarden en percepties. Het onderscheid tussen de intrinsieke en extrinsieke motivaties is tevens een bevestiging van de *Self-Determination-Theory*, die het

verschil tussen intrinsieke en extrinsieke motivaties onderstreept (Deci & Ryan, 2008: 15). Een kleine kanttekening daargelaten, want ook enkele studenten zien de overheid als bewuste carrièrestap en een private voorkeur wordt soms gemotiveerd vanwege de dynamische omgeving van het bedrijfsleven. Onderzoek van Perry (1996-1997-2000) en daarna van Redman-Simons (2008) en Vandenabeele (2008) richtte zich al op de publieke sectormotivaties, maar al deze onderzoeken zijn gebaseerd op een populatie uit Amerika. De aanwezigheid en invloed van publieke sectormotivaties bleek ook in dit onderzoek, gebaseerd op de Nederlandse studenten, te bestaan. Eerder onderzoek vond opvallende verschillen tussen Amerikaanse en Chinese masterstudenten Bestuurskunde: daar waar intrinsieke factoren van groot belang zijn voor Amerikaanse studenten, worden Chinese studenten veel minder gedreven door intrinsieke en des te meer door extrinsieke factoren (Infeld e.a., 2009: 20-21). Dit onderzoek onder de Nederlandse studenten duidt erop dat Nederlandse studenten Bestuurskunde in hun beroepsmotivaties meer overeenstemming hebben met Amerikaanse dan met Chinese studenten.

Enige literatuur ging al in op de kleiner wordende dichotomie tussen bestuur en bedrijf (Bozeman, 1987; Boyne, 2002; Van der Wal, de Graaf en Lasthuizen, 2008: 476), waarbij de vraag gesteld wordt wat de publieke sector vandaag de dag nu nog zo 'uniek' en 'eigen' maakt. Uit onderzoek naar vergelijkingen tussen publieke en private organisaties blijkt dat die zowel verschillen als overeenkomen wanneer wordt gekeken naar de dominante waarden en normen van deze organisaties. De opkomst van NPM en CSR, alsook de carrièregerichte ambtenaar uit onderzoek van Lyons, Duxbury & Higgins (2005), duiden ook op een mogelijke verkleining van de dichotomie tussen bestuur en bedrijf. Werken voor de overheid zou steeds vaker worden gezien als een bewuste, strategische carrièrestap en daarnaast is de private sector steeds meer bezig met haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een meer bedrijfsgerichte overheid en een meer maatschappelijk verantwoordelijk bedrijfsleven kunnen resulteren in een vermenging van motivaties bij (potentiële) toetreders van beide sectoren. Binnen dit onderzoek is een mogelijk vervagende dichotomie tussen bestuur en bedrijf niet gevonden, maar is juist een duidelijk onderscheid tussen de publieke en private sector naar voren gekomen. Studenten prefereren de overheid vanuit duidelijk intrinsieke motivaties, vanuit de wil een bijdrage te leveren aan de maatschappij en anderen dienstbaar te zijn. Andere studenten prefereren de private sector, vanwege de mogelijkheid tot snelle doorgroeimogelijkheden, een goed salaris en een innovatieve werksfeer.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Er bestaat dus wel degelijk een PSM, een publieke sectormotivatie die zich onderscheidt van een wezenlijke private sectormotivatie onder masterstudenten in Nederland. Met de bovenstaande constatering zijn de theoretische deelvragen a) en b) beantwoord: PSM is van belang voor de Bestuurskunde en Bedrijfskunde student, uniek daarbij is zowel de P(ublieke)SM en de P(rievate)SM. De vondst van beide dimensies in het verklaren van de beroepsvoorkeur maakt dit onderzoek onderscheidend.

5.2.2 Doen publieke waarden er nog toe?

Opvallend is dat de invloed van individuele waarden op de beroepsvoorkeur van studenten enkel voor private waarden op blijkt te gaan. Voorzichtig kunnen we hiermee stellen dat privaat georiënteerde studenten gekleuderder zijn dan hun publieke collega's, want alle private aspecten (zowel de waarden, de motivaties als de percepties) bleken een sterke invloed te hebben op een private beroepsvoorkeur. Schijnbaar omarmen privaat georiënteerde studenten ook duidelijk private waarden, in combinatie met private motivaties en percepties. De invloed van waarden kwam ook terug in de open vraag van de enquête; studenten geven aan zich goed te voelen bij een bepaalde sector, omdat hun individuele waarden overeenkomen met de waarden van hun sector naar voorkeur. De resultaten uit die open vraag zijn echter niet toereikend genoeg om ook de invloed van publieke waarden vast te stellen. Voor private waarden is zowel kwantitatief als kwalitatief bewijs gevonden welke in overeenstemming is met de verwachtingen op basis van de literatuur (o.a. door Kernaghan, 2003; Stackman, Conner & Becker, 2005). Onderzoek van Posner & Schmit uit 1996 beschreef ook het verschil in 'menstypen' binnen beide sectoren, waaraan individuele waarden ten grondslag liggen. Door het duidelijke onderscheid dat dit onderzoek laat zien tussen publiek en privaat georiënteerde studenten, kan er geconcludeerd worden dat er een dergelijk verschil in menstypen bestaat.

Gekoppeld hieraan mag ook de POF (Persoons-Organisatie-Fit) als verklaring worden genoemd, omdat private waarden als welvaart, innovativiteit en prestatie een verband hebben met een voorkeur voor de private sector, waarin waarden als profijtelijkheid en innovativiteit hoog in het vaandel staan. Een student met private waarden heeft meer het gevoel te passen binnen het bedrijfsleven, omdat zijn/haar individuele waarden overeenkomen met die van de organisatie (Vandenabeele, 2008:1091). De privaat georiënteerde student onderscheidt zich sterk door zijn/haar waarden, motivaties én sectorpercepties. Hieruit mag voorzichtig geconcludeerd worden dat de privaat georiënteerde student 'gekleuderder' is dan de publiek georiënteerde student. Dit komt ook terug in de open vraag, waar de private sector vaak heel stellig wordt beargumenteerd, en sterk wordt afgezet tegen de publieke sector. De student voelt zich duidelijk meer 'thuis' binnen het bedrijfsleven en weet dat ook duidelijk te beargumenteren.

Een dergelijke POF is niet gevonden voor de publiek georiënteerde studenten, aangezien er geen directe invloed van publieke waarden op de beroepsvoorkeur bleek te bestaan. Opvallend is dit wel, aangezien de literatuur over waarden maar ook over PSM een belangrijke invloed aan publieke waarden toeschrijft bij het maken van een beroepskeuze (Kernaghan, 2003; Perry, 1996; Stackman, Connor & Becker, 2005). Alle attitudes hebben een significante invloed op de beroepsvoorkeur, behalve de publieke waarden. De waarden *gelijkheid*, *vrede*, *zelfopoffering*, *rechtvaardigheid* en *liefdadigheid* zijn publieke waarden, welke van oudsher worden gekoppeld aan een publieke sector en haar werknemers (Posner & Schmit, 1996; Perry, 1996; Kernaghan, 2003). Perry onderscheid zes dimensies van PSM, waaronder ook de waarden *zelfopoffering* en *rechtvaardigheid*. Deze twee waarden blijken in dit onderzoek niet van invloed te zijn en dat is dus in tegenspraak met het gedachtegoed van o.a. Perry (1996). Onder de huidige generatie studenten blijken deze waarden niet meer bepalend te zijn voor een publieke of private beroepsvoorkeur. Hiermee is de theoretische deelvraag c) beantwoord: er bestaat een POF onder de privaat georiënteerde student en deze is niet gevonden onder de publiek georiënteerde student. De individuele publieke waarden zijn minder bepalend dan op basis van de literatuur werd verwacht.

Onderzoek van Lyons, Duxbury & Higgins uit 2005 berichtte al over een dergelijke verschuiving onder de jonge ambtenaren van vandaag. Zij zouden de keuze voor de overheid niet meer motiveren vanuit de klassieke publieke waarden. Belangrijke publieke waarden als *liefdadigheid* zouden plaats hebben gemaakt voor waarden als *macht* en *prestige* (Lyons, Duxbury & Higgins, 2005: 5). Maar een dergelijke (radicale) verschuiving is in dit onderzoek niet gevonden, aangezien in de percepties en motivaties van studenten nog veel klassieke verschillen tussen de publieke en private sector naar voren komen. Daar waar publieke motivaties en percepties nog wel van grote invloed zijn, blijkt de invloed van de publieke waarden minder belangrijk te zijn. Bovendien komt uit de kwantitatieve analyse een groot verschil in verklaarde variantie naar voren, tussen de waardeoriëntaties enerzijds en de motivaties en percepties anderzijds. Beide waardeoriëntaties (publiek en privaat) blijken een veel minder sterke voorspeller te zijn voor de beroepsvoorkeur dan de motivaties en percepties. Een interessante bevinding, die tegenover dominante theoretische gedachten staat en daarmee vraagt om nader onderzoek, want wellicht is de invloed van klassieke (publieke en private) waarden op een beroepsvoorkeur tegenwoordig niet meer zo relevant als men denkt. Veel vergelijkend onderzoek naar de publieke en private waardeoriëntaties is echter gebaseerd op managers en medewerkers van beide sectoren. Dit onderzoek is verricht onder voltijd studenten, die nog niet werkzaam zijn en dat is wellicht een verklaring voor de afwijkende resultaten van eerder onderzoek naar waarden van de publieke en private sector.

5.2.3 Vooroordelen bevestigd?

De *a priori* percepties en vooroordelen blijken volop te bestaan onder de huidige generatie masterstudenten en ook blijken ze een voorspellende werking te hebben op de beroepsvoorkeur. De bureaucratische overheid onderscheidt zich van het winstgerichte bedrijfsleven, zoals die ook terug komt in ondermeer de *Stockholdertheorie* van Friedman (Kaler, 2003; Friedman, 1970). De duidelijke scheiding in percepties komt terug in recent onderzoek onder studenten uit Amerika, van Gabris en Davis (2009). De onderzoekers vonden een duidelijk verband tussen publiek georiënteerde studenten en het hebben van publieke percepties. De overheid wordt gezien als een ‘oplosser’ bij complexe situaties en er wordt gewerkt op basis van vertrouwen (Gavris & Davis, 2009: 24). Daar tegenover staat een beeld van een inherent beter en superieur bedrijfsleven, en het idee dat de overheid enkel zorgt voor problemen in plaats van oplossingen (Gabris & Davis, 2009: 26). Dit laatste beeld wordt in veel mindere mate gedragen door de publiek georiënteerde studenten uit het Amerikaanse onderzoek. Deze duidelijke publieke perceptie is in dit onderzoek ook gevonden, in combinatie met een private perceptie onder privaat georiënteerde studenten. Een mooie aanvulling dus op dit Amerikaanse onderzoek; in Nederland blijken de percepties zowel op publiek als op privaat gebied volop te bestaan.

Studenten die het einde van hun studie bereiken, hebben een jarenlang traject op een universiteit achter de rug. Een traject waarin, naar verwachting, beelden over de overheid en het bedrijfsleven enigszins genuanceerd zouden worden. Studenten Bestuurskunde leren en lezen tijdens hun studie veel over de bestuurskundige praktijk en ook over het bedrijfsleven in Nederland, over publiek-private verschillen en overeenkomsten. Ook binnen de studie Bedrijfskunde is aandacht voor de ethische kant van het bedrijfsleven en voor de rol van de overheid binnen de samenleving. Enige nuance t.a.v. de klassieke verschillen tussen beide sectoren is daarom wel te verwachten, maar is onder de huidige generatie masterstudenten niet gevonden. Studenten blijken vrij gekleurd in hun mening en zien beide sectoren nog als zeer gescheiden. De vooroordelen bestaan, zowel negatief als positief, en studenten schromen niet dat ook duidelijk te verwoorden. Daarmee is de theoretische deelvraag d) beantwoord: vooroordelen blijken sterk bepalend te zijn voor de beroepsvoorkeur van studenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

Wellicht komt dit duidelijke onderscheid ook voort uit het feit dat studenten wel veel leren en lezen over beide sectoren, maar nog zelden echt in de praktijk hebben kunnen kijken. Bij het maken van een beroepskeuze moeten studenten zich baseren op informatie uit de media, onderlinge gesprekken en kennis uit hun studie. Mogelijk bestaat er ook een sterk socialiserende werking in de studieperiode; studenten bespreken bepaalde vooroordelen met elkaar en houden deze zo ook in stand. Wanneer er onder bedrijfskundige studenten een

beeld heerst dat het ambitieeloos is om bij de overheid te gaan werken, is een voorkeur voor de overheid ook niet heel aannemelijk. Studenten beïnvloeden elkaar in hun oordeel, waardoor sterke (negatieve en positieve) percepties in stand worden gehouden, generatie op generatie. Omdat die percepties nog niet genuanceerd zijn door de dagelijkse praktijk, blijven ze in stand en beïnvloeden ze zo de beroepsvoorkeur aan het einde van de studieperiode. Daarnaast is het te verwachten dat beide opleidingen (Bestuurskunde en Bedrijfskunde) enig belang hebben, juist bij die sterke (institutionele) scheiding tussen publiek en privaat. Beide vakgebieden hebben een duidelijke focus, en wanneer er sprake zou zijn van vermenging tussen de publieke en private wereld, komt ook het vakgebied op lossen schroeven te staan. Zowel de studenten als ook de opleidingsafdelingen houden zo wellicht het klassieke onderscheid in stand.

5.2.4 Enige oorsprong in de jonge jaren

Uniek aan dit onderzoek is tot slot de koppeling van de genoemde attitudes met de socialisatieperiode. Al eerder werd de invloed van socialisatiekenmerken benadrukt (o.a. door Perry, 1997; Redman-Simons, 2008; Van Hooft, 2004) maar dit onderzoek brengt de attitudes, de socialisatie en de beroepsvoorkeur samen in één causaal model. Kenmerken uit de socialisatieperiode, zoals het beroep van de ouders of een religieuze achtergrond, zouden de publieke sectormotivatie beïnvloeden (Perry, 1997: 181; Redman-Simons, 2008: 9-10). Onderzoek van Van Hooft uit 2004 benadrukt het belang van de ouderlijke socialisatie bij verschillende beslissingen op de arbeidsmarkt (Van Hooft, 2004: 1). Dit onderzoek hanteerde de verwachting dat socialisatiekenmerken, zoals de religieuze achtergrond, de politieke voorkeur en het beroep van de ouders van invloed zijn op de attitudes en via die attitudes indirect op de beroepsvoorkeur van studenten. Deze indirecte invloed bleek te bestaan, want de attitudes die studenten bezitten worden deels beïnvloed door kenmerken die ten grondslag liggen aan de socialisatieperiode. De invloed van het ouderlijk beroep kan bekeken worden in het licht van de *theorie van gepland gedrag*. Zowel sociaal (omdat er een bepaalde norm vanuit het gezin uitgaat) als persoonlijk (omdat de ouderlijke waarden zijn doorgedrongen in de persoonlijke attitudes van studenten) gaat er een invloed uit van de socialisatie.

Perry geeft aan dat de invloed van religie is toe te schrijven aan het bestaan van een 'civiele plicht' richting de maatschappij (Perry, 1997: 183). Omdat religie een sterke voorspeller blijkt voor een publieke sectormotivatie, lijkt deze gedachte aannemelijk. Religiositeit houdt sterk verband met publieke motivaties en waarden en dat duidt er wellicht op dat het geloof meer raakvlakken heeft met de (intrinsieke) publieke sector dan met de (meer extrinsieke) private sector. De politieke voorkeur blijkt van alle socialisatiekenmerken de sterkste voorspeller te zijn, die bleek namelijk op alle attitudes van invloed te zijn. Een liberalistische overtuiging zorgt voor meer affiniteit met de private sector en minder affiniteit met de publieke sector en dat ligt in het verlengde van de

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

verwachtingen. Verschillende socialisatietheorieën blijken dus op te gaan en daarmee is tot slot de theoretische deelvraag e) beantwoord: de socialisatieperiode is van invloed op de dominante waarden, motivaties en percepties van masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

Al met al heeft het onderzoek geleid tot een degelijk causaal model (weergegeven op pagina 65, figuur 5 en 6) waarin de beroepsvoorkeur van studenten wordt verklaard aan de hand van drie relevante aspecten uit de bestuurskundige literatuur: de motivaties (PSM), de waarden en de percepties die mensen hanteren in het dagelijkse leven. Wederom is gebleken dat bepaalde attitudes voorspellend kunnen zijn voor het gedrag van mensen: Het hebben van bepaalde waarden, motivaties en percepties gaat vooraf aan bepaald gedrag, zoals het maken van een beroepskeuze (Oliver, 1999: 147). Uit de statistische analyse kan worden opgemaakt dat waarden, motivaties en percepties (samen en apart) sterke voorspellers zijn voor de beroepsvoorkeur van studenten. Maar liefst 63,1% van de variantie van beroepsvoorkeur werd in de analyse verklaard door de drie attitudes samen. Daarbij bleken de percepties en motivaties een sterkere verklaringskracht te hebben dan de waardeoriëntaties. Deze drie relevante aspecten, de attitudes, zijn daarnaast nog gekoppeld aan enkele socialisatiekenmerken, wat dit onderzoek volledig maakt en waarmee het een aanvulling biedt op bestaand onderzoek naar het onderwerp. Bestaande theorieën en gedachten over het onderscheid tussen de publieke en private sector worden onderstreept, terwijl gedachten over een vervagende dichotomie tussen bestuur en bedrijf kunnen worden weerlegd.

Hoofdstuk 6. Beperkingen, aanbevelingen en implicaties

6.1 Beperkingen van dit onderzoek

Het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek gaat altijd gepaard met het maken van keuzes en daarmee met beperkingen. Onderzoek naar een bepaald onderwerp heeft altijd raakvlakken met andere onderwerpen en kan ook vaak op verschillende wijzen getoetst worden. Keuzes moeten gemaakt worden wat betreft de onderwerpen, die wel of niet worden meegenomen, hetgeen leidt tot een conceptuele afbakening. Maar er moeten ook keuzes gemaakt worden wat betreft het onderzoeksdesign. Dit onderzoek naar de invloed van verschillende attitudes op de beroepsvoorkeur van studenten maakt gebruik van een kwantitatieve analyse, met ter aanvulling een open vraag die kwalitatief geanalyseerd is. Het uiteindelijke databestand bevat 131 respondenten, een relatief klein databestand voor het uitvoeren van kwantitatieve analyses. In een vervolgonderzoek is het daarom zeer zinvol om deze steekproef uit te breiden, bijvoorbeeld door een landelijk onderzoek uit te voeren onder alle studenten Bedrijfskunde en Bestuurskunde van de 13 Nederlandse universiteiten.

Dit onderzoek leidt tot de conclusie dat zowel de motivaties als de waarden en percepties de beroepsvoorkeur van studenten beïnvloeden. Er komt een vrij klassiek en zwart-wit onderscheid tussen publiek en privaat naar voren en dat is op zich vrij opmerkelijk. De verklaring hiervoor ligt wellicht in de aard van de onderzoekspopulatie. Ten eerste is er gekeken naar studenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde en beide studies hebben een zeer duidelijke focus op één van beide sectoren. Binnen die studiecontext kan juist een erg zwart-witte beeldvorming ontstaan, want het referentiekader van de studenten is vrij beperkt. Door de sterke invloed van de studiekeuze op de beroepsvoorkeur die in dit onderzoek naar voren komt, is er een socialiserende werking van de studie te verwachten; studenten worden gedurende hun studie ‘klaargestoomd’ voor de publieke of private sector. Zoals al eerder genoemd hebben beide studies daarnaast ook een zeker belang bij het in stand houden van een sectoraal contrast. Studenten kunnen elkaar sterk beïnvloeden in hun beeldvorming en worden zo ook binnen de studie op een bepaalde wijze gevormd. Zowel de studenten als ook de opleidingsafdelingen houden zo wellicht het klassieke onderscheid in stand.

Ook kan het te maken hebben met de leeftijd van de respondenten. De studenten uit het onderzoek hebben een gemiddelde leeftijd van 24 jaar en die relatief jonge leeftijd kan tevens verband houden met de sterke vooroordelen die ze hanteren. Het bestaan van sterke vooroordelen heeft dan te maken met een gebrek aan zowel werkervaring als levenservaring. Daarnaast is bij de aankondiging van het onderzoek aandacht besteed aan sectorale verschillen: in de introductie werd verteld dat de onderzoekers de verschillen tussen publiek en privaat wilden achterhalen. Deze introductie heeft er wellicht toe geleid dat

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

studenten erg ‘gekleurd’ antwoord hebben gegeven op de vragen. Het was dan beter geweest wanneer het doel van het onderzoek minder sterk werd benadrukt, waardoor studenten wellicht anders tegen de gestelde vragen aan zouden kijken.

De variabele die centraal staat in dit onderzoek is de *beroepsvoorkeur* van studenten. Dit is de voorkeur die masterstudenten omstreeks maart-april aangeven, voor een beroepskeuze die ze aan het eind van hun studie (doorgaans in september) definitief gaan maken. Veel mooier zou het zijn geweest als die uiteindelijke *beroepskeuze* bekend was, waardoor de invloed van de verschillende attitudes tijdens de studie op de uiteindelijke beroepskeuze ná de studie onderzocht kan worden. Ook is het verschil tussen attitudes voorafgaand aan de beroepsvoorkeur en attitudes na afloop van de beroepsvoorkeur zeer interessant. De *a priori* aspecten zouden, voor een compleet beeld, vergeleken moeten worden met de situatie ná het maken van de daadwerkelijke beroepskeuze.

Een zeer belangrijk aspect binnen de sociale wetenschappen is ook de causaliteit. Wanneer we spreken van ‘verklaren’ is het relevant om te weten hoe bepaalde zaken in de tijd aan elkaar vooraf gaan; leidt A tot B of juist andersom? Met de in dit onderzoek gebruikte methoden was het niet mogelijk om deze causaliteit feitelijk vast te stellen. Met gebruikte regressie- en AMOS analyses kunnen uitspraken gedaan worden over bepaalde verbanden en invloeden, maar het bestaan van causale verbanden kan niet bewezen worden. Zo is bijvoorbeeld de studie wel meegenomen in het onderzoek, maar is het niet mogelijk geweest om te achterhalen hoe de studie zich causaal verhoudt met de andere verklarende aspecten. Hetzelfde geldt voor de socialisatiekenmerken, waarvan wordt verondersteld dat ze voorafgaan aan bepaalde attitudes en daarmee indirect de beroepsvoorkeur beïnvloeden, maar ook deze causaliteit is niet bewezen. Op basis van verschillende literatuur zijn er veronderstellingen gedaan, en veel van deze verwachtingen blijken ook uit te komen. Maar om werkelijk uitspraken te kunnen doen over causale paden is een grootschalig longitudinaal onderzoek noodzakelijk (daarover meer in de volgende paragraaf).

6.2 Suggesties vervolgonderzoek

Doordat de onderzoekspopulatie in dit geval studenten omvat, is een sterke sociale wenselijkheid in de antwoorden niet meteen te verwachten. Studenten zijn (nog) niet werkzaam binnen een bepaalde organisatie en zullen daarom vrij eerlijk zijn in hun oordeel. Toch is het meten met behulp van een enquête risicovol: de studenten kunnen al gauw een antwoord geven zonder daar goed over na te denken. In die zin kan het dus zo zijn dat bijvoorbeeld studenten Bestuurskunde antwoorden geven omdat die voor de hand liggen, zoals de wens om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, en niet omdat ze daar zelf echt van overtuigd zijn. Binnen de studiecontext kan, zoals al eerder aangegeven, een sterk socialiserende werking plaatsvinden. In zekere zin kunnen studenten dus ‘sociaal wenselijk’ antwoorden, naar aanleiding van de heersende normen

en waarden binnen de studiecontext. Het referentiekader van een student zal dan sterk afwijken van het referentiekader van iemand die al twee jaar werkzaam is in een van beide sectoren. Doordat de studiecontext de sterke vooroordelen waarschijnlijk juist in stand houdt, is een vervaging van de gevonden dichotomie na intrede op de arbeidsmarkt wel te verwachten. Ook eerder onderzoek naar verschillen tussen beide sectoren onder professionals vond niet zulke sterke sectorverschillen als in dit onderzoek naar voren komen. Uit vergelijkingen tussen publieke en private organisaties blijkt dat die zowel verschillen als overeenkomen wanneer wordt gekeken naar de dominante waarden en normen van deze organisaties (Van der Wal, De Graaf & Lasthuizen, 2008; Posner & Schmidt, 1993, 1996). De eerste propositie die hieruit kan worden opgemaakt is dat het sterke onderscheid tussen de publiek georiënteerde student enerzijds en de privaat georiënteerde student anderzijds zal verzwakken wanneer beiden hun intrede maken in één van beide sectoren. De sterke opinie van studenten zal binnen de organisatiecontext meer genuanceerd worden, daarbij zullen de verschillen zeker niet verdwijnen maar wel afnemen in sterkte.

Propositie 1. Onder werknemers van beide sectoren zal de dichotomie tussen publiek en privaat minder sterk aanwezig zijn dan onder (publiek en privaat georiënteerde) studenten die het einde van hun studie bereikt hebben.

Meer specifiek is een dergelijke verschuiving ook te verwachten bij de waarden die studenten omarmen. Binnen dit onderzoek onder studenten bleken publieke waardeoriëntaties weinig invloed te hebben op de beroepsvoorkeur. Een opvallende conclusie, die in tegenstelling is met veel dominante PSM-literatuur. Wellicht is het zo dat er minder waardeconvergentie is gevonden omdat het onderzoek gericht is geweest op (voltijd) studenten. Onder studenten spelen vooroordelen en verwachtingen een veel grotere rol, omdat er nog geen werkervaring is geweest. De sectorpercepties blijken van zeer sterke invloed te zijn, in tegenstelling tot de (publieke) waardeoriëntaties. De verschillende waarden uit de vragenlijst zijn wellicht erg abstract en voor een student zonder werkervaring moeilijk te hanteren. Omdat in veel onderzoek onder managers en medewerkers van beide sectoren een sterke invloed aan waarden wordt toegeschreven (zie Van der Wal, 2008) is het te verwachten dat de invloed van waarden zal toenemen na de intrede op de arbeidsmarkt. De waarden nemen een belangrijkere plek in en vervangen daarmee de heersende vooroordelen. De vooroordelen zijn namelijk gebaseerd op verwachtingen en deze kunnen worden bijgesteld wanneer iemand werkelijk ervaring heeft opgedaan in de praktijk van een van beide sectoren. Uit eerder onderzoek naar sectorpercepties onder managers van beide sectoren (Van der Wal en De Graaf, 2006) komt naar voren dat percepties zeker bestaan, maar in veel mindere mate dan in dit onderzoek

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

onder studenten naar voren komt. De verwachting is daarom dat de strikte scheiding tussen beide sectoren op basis van percepties zal afzwakken en daarmee ruimte maakt voor het ontstaan van publieke en private waarden.

Propositie 2. De invloed van waardeoriëntaties zal toenemen en de invloed van percepties zal daarmee afnemen na intrede op de arbeidsmarkt. Werknemers uit de publieke sector zullen zich meer onderscheiden door hun dominante waarden dan door de heersende percepties over beide sectoren.

Voor de privaat georiënteerde student is er wel een invloed van waardeoriëntaties op de beroepsvoorkeur gevonden in dit onderzoek. Daarmee is ook het bestaan van een wezenlijke POF voor de privaat georiënteerde student bevestigd. Er is sprake van een 'match' tussen studenten met private waarden en private organisaties. Literatuur over POF laat zien dat de 'fit' tussen de werknemer en werkgever ook van invloed is op de tevredenheid in het werk, en op de kwaliteit en effectiviteit van de werkzaamheden (Posner & Schmidt, 1993: 341; Posner & Schmidt, 1996: 277). Een privaat georiënteerde student met een sterke POF richting de private sector, zal naar verwachting ook beter functioneren binnen die sector. Wanneer die student binnen de overheid gaat werken, zijn problemen op de lange termijn te verwachten. Studenten die in de 'verkeerde' sector terecht komen zullen zich minder thuis voelen, minder tevreden zijn over hun werk en ook slechter presteren. Het is zeer interessant om te achterhalen of een beroepskeuze die niet overeenkomt met de aanwezige POF (bijvoorbeeld wanneer een student met sterk private waarden in de overheid gaat werken) zal leiden tot een lagere mate van tevredenheid en slechtere prestaties op de werkvloer dan bij een juiste 'match'.

Propositie 3. Wanneer studenten met een private POF (private waarden, welke overeenkomen met private organisaties) binnen de overheid gaan werken, zullen ze op de lange termijn een hogere mate van ontevredenheid in het werk ervaren en slechter presteren dan wanneer die studenten in het bedrijfsleven gaan werken.

Ook de socialisatieperiode van studenten blijkt uit dit onderzoek van belang te zijn voor de beroepsvoorkeur. Maar zoals eerder gezegd is het niet mogelijk geweest om de causale verbanden vast te stellen, dus of de socialisatiekenmerken werkelijk in de tijd vooraf gaan aan het hebben van bepaalde motivaties, waarden en percepties. De verwachting is dat de socialisatieperiode bepalend is voor het pakket van normen en waarden dat een student hanteert. Studenten hoeven zich dan niet te meten aan de waarden en normen van een organisatie, maar meten zich waarschijnlijk wel aan de normen en waarden van hun studie. Het is daarom ook te verwachten dat de

socialisatieperiode een voorspellende werking heeft op het maken van een bepaalde studiekeuze (Bestuurskunde of Bedrijfskunde). Het is dan de vraag of en hoe de studieperiode nog verandering brengt in de heersende normen en waarden. In causaal verband is er ten eerste een invloed te verwachten van de socialisatie op het maken van een studiekeuze (ouderlijke socialisatie bepaalt welke studie je kiest) en vervolgens is er binnen die studie weer een nieuwe socialisatie denkbaar.

Propositie 4. De socialisatieperiode is van invloed op de te maken studiekeuze van (aankomende) studenten.

Propositie 5. Tijdens de studieperiode worden de normen en waarden van studenten verder gevormd/versterkt. Studenten Bestuurskunde zullen sterkere publieke waarden en normen gaan hanteren en studenten Bedrijfskunde zullen sterkere private waarden en normen gaan hanteren.

Een mogelijke verklaring voor het klassieke onderscheid dat in dit onderzoek naar voren komt kan ook liggen in de keuze voor de studies Bestuurskunde en Bedrijfskunde; beide zijn studies met een duidelijke (bijna gespiegelde) focus. Wanneer er een onderzoek onder studenten van allerlei studies zou worden opgezet, kunnen de resultaten heel anders zijn. Een studie zoals *Rechten* is niet specifiek publiek of privaat, beide sectoren vormen een potentiële werkplek. Maar ook studies als *Geschiedenis*, *Natuurkunde* of *Biologie* hebben geen duidelijke focus op één sector. De eerder genoemde socialiserende werking (richting één sector) zal binnen deze studies wellicht veel minder sterk zijn dan binnen Bestuurskunde en Bedrijfskunde het geval is. De studies Bestuurskunde en Bedrijfskunde hebben naar verwachting ook een zeker belang bij het in stand houden van een sectoraal contrast, dit in tegenstelling tot de genoemde andere studies. Uitspraken over de gehele studentenpopulatie kunnen pas worden gedaan als ook andere studies worden betrokken in het onderzoek. Wanneer hetzelfde onderzoek zou worden uitgevoerd met verschillende studies tezamen zal er daarom naar verwachting een minder strikt onderscheid gevonden worden tussen publiek georiënteerde studenten enerzijds en privaat georiënteerde studenten anderzijds. De studenten van andere studierichtingen zullen naar verwachting ook een genuanceerder beeld hebben over beide sectoren dan studenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

Propositie 6. Het onderscheid tussen privaat georiënteerde studenten enerzijds en publiek georiënteerde studenten anderzijds zal onder de gehele populatie masterstudenten in Nederland minder sterk aanwezig zijn dan onder de populatie masterstudenten Bestuurskunde en Bedrijfskunde.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

De doelgroep van dit onderzoek bestond daarnaast uit enkel voltijdstudenten. De parttime studenten zijn uit het bestand weg geselecteerd, omdat die studenten vaak al werkzaam zijn in een organisatie en dus andere drijfveren en waarden hanteren dan voltijdstudenten. Zoals al eerder aangegeven, is het te verwachten dat mensen met werkervaring een genuanceerder beeld zullen hebben over de publieke en private sector dan studenten zonder werkervaring. Het referentiekader van voltijd studenten ligt voornamelijk binnen de studie, waardoor er juist sterke vooroordelen kunnen ontstaan. Wanneer er ook parttime studenten betrokken zouden worden in het onderzoek, is het dus te verwachten dat de sterke verschillen tussen publiek en privaat zullen verzwakken. De toevoeging van parttime studenten zal naar verwachting zorgen voor een minder strikt onderscheid tussen de publiek georiënteerde student enerzijds en de privaat georiënteerde student anderzijds.

Het voornaamste verschil tussen de voltijdstudent en de deeltijdstudent komt naar verwachting voort uit het verschil in sectorpercepties. De sterk bepalende vooroordelen zijn onder de deeltijd studenten minder aanwezig, hun beeld is namelijk meer gebaseerd op werkelijke ervaringen in de praktijk. De sterke invloed van sectorpercepties die er gevonden is onder voltijdstudenten zal dan ook naar verwachting minder sterk zijn onder deeltijd studenten.

Propositie 7 Het onderscheid tussen privaat georiënteerde studenten enerzijds en publiek georiënteerde studenten anderzijds zal onder de deeltijdstudenten minder sterk aanwezig zijn dan onder voltijdstudenten .

Propositie 8. De invloed van sectorpercepties op de beroepsvoorkeur van studenten is sterker onder voltijdstudenten dan onder deeltijdstudenten.

Om de opgestelde proposities te kunnen toetsen is grootschaliger onderzoek noodzakelijk. Naast de kwantitatieve kant is het zeker ook zinvol en relevant om met kwalitatief onderzoek, bijvoorbeeld door middel van diepte-interviews, dieper op deze invloedrijke attitudes in te gaan. Om het risico op voor de hand liggende antwoorden te voorkomen, is het van belang om ook in gesprek te gaan met de studenten en hun de werkelijke gedachten te achterhalen. Met behulp van die interviews kunnen de motivaties van studenten nog verder worden uitgediept, ter aanvulling van het kwantitatieve onderdeel. Zo is er gevonden dat motivaties, waarden en percepties de beroepsvoorkeur beïnvloeden, maar weten we niet precies waar die motivaties vandaan komen. Wat denken de studenten daar zelf over? Wat is hun gedachte over de oorzaken van hun beroepsvoorkeur? Wellicht komt de ouderlijke socialisatie scherper naar voren, of geven ze aan dat de voornaamste drijfveren juist tijdens de studieperiode worden gevormd. Door met studenten in gesprek te gaan is het mogelijk om de *meest belangrijke* aspecten in de verklaring van de beroepsvoorkeur te achterhalen. Ook kunnen in dergelijke gesprekken nieuwe aspecten naar voren

komen, die nog niet waren opgenomen in de vragenlijst. De open vraag, die een voorzichtige start is van een kwalitatieve analyse, ondersteunt echter de bevindingen uit de kwantitatieve analyse, waardoor vooralsnog sterk afwijkende resultaten binnen een kwalitatieve analyse niet direct te verwachten zijn.

In een vervolgonderzoek is het daarnaast zinvol om de steekproef voor kwantitatief onderzoek uit te breiden, door alle 13 Nederlandse universiteiten te betrekken en daarnaast verder te kijken dan enkel de studies Bestuurskunde en Bedrijfskunde. Zoals hierboven aangegeven, kan het betrekken van meerdere studierichtingen interessante nieuwe bevindingen opleveren. Om zowel die socialiserende invloed van de studieperiode als de uiteindelijke beroepskeuze te achterhalen, zal er gebruik gemaakt moeten worden van een longitudinaal onderzoeksdesign waarbij de studenten gedurende enkele jaren worden gevolgd. Vanaf het laatste jaar van de middelbare school kunnen de studenten ondervraagd worden, tot bijvoorbeeld vier jaar na de intrede op de arbeidsmarkt. Op die manier kan de socialiserende werking van op de studiekeuze onderzocht worden, alsook de socialisatie binnen de studieperiode en vervolgens de invloed van praktijkervaringen in de eerste werkperiode. Op die manier kan de socialiserende werking als het ware op drie vlakken bekeken worden, om te komen tot een totaalbeeld over de drijfveren voor het maken van beroepskeuzes en over de verschillen tussen publiek en privaat onder studenten en professionals. Op de langere termijn kan op die manier namelijk de invloed van de daadwerkelijke werkervaring in beide sectoren achterhaald worden. Met behulp van meerjarig onderzoek kan tevens de causaliteit van de verschillende effecten worden onderzocht. Het wordt mogelijk om te onderzoeken hoe de verschillende aspecten in de tijd aan elkaar vooraf gaan.

Kortom: in vervolgonderzoek is het zowel van belang om met de studenten in gesprek te gaan als om het onderzoek uit te breiden naar een grootschalig longitudinaal onderzoek. Meer studenten van verschillende studies betrekken en ook langer volgen, met daarbij een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek, zal leiden tot beter, omvangrijker en invloedrijker onderzoek naar de beroepsvoorkeur in Nederland.

6.3 Implicaties voor de maatschappij: de overheid en het bedrijfsleven

Werving en selectie zijn een van de grootste uitdagingen voor elke organisatie, zowel binnen de publieke als private sector; hoe zorgen werkgevers ervoor dat ze de juiste mensen aantrekken die passen binnen hun organisatie? Een omgekeerde vraag leeft volop onder de studenten: Waar ben ik op mijn plek? Hoe weet ik waar mijn persoonlijkheid en competenties passen en waar niet? Een koppeling tussen wetenschappelijk onderwijs en de arbeidsmarkt is vaak lastig, mede doordat er binnen universitaire studies vaak weinig praktijkervaring wordt opgedaan. Onlangs riep de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) nog op

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

tot een betere begeleiding bij studie en loopbaan onder jongeren, want een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding op de scholen betaalt zich terug in een betere werking van de arbeidsmarkt (EZpress, 2008: 1). Zeker nu de nationale en internationale arbeidsmarkt hard wordt getroffen door de economische crisis, is het van groot belang dat de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar zijn afgestemd. Dit onderzoek is op zoek geweest naar verbanden tussen de attitudes van studenten en hun beroepsvoorkeur, om vervolgens te komen tot een logische verklaring voor een voorkeur voor de publieke of juist de private sector.

Ondanks berichten dat er wellicht een afname is in het onderscheid tussen de publieke en private sector (Bozeman, 1987; Boyne, 2002: 97-98, Van der Wal, de Graaf en Lasthuizen, 2008), laat dit onderzoek duidelijke verschillen zien tussen publiek- en privaat georiënteerde studenten. Er vindt al een duidelijke selectie plaats bij de studiekeuze; studenten Bestuurskunde hanteren meer publieke attitudes en voornamelijk een publieke beroepsvoorkeur, in tegenstelling tot de studenten Bedrijfskunde. Doordat er veel invloed uit gaat van zowel de motivaties, waarden als de percepties op de beroepsvoorkeur van studenten, kan worden gesproken van een zeker verschil in 'menstype'. Er liggen totaal andere attitudes ten grondslag aan een publieke dan aan een private beroepsvoorkeur, welke zeker door recruiters van beide sectoren in ogenschouw moeten worden genomen. Daar waar de privaat georiënteerde student wel aan te trekken is met mooie salarissen en een leaseauto, blijkt deze tactiek minder zinvol voor de publiek georiënteerde student. Die student hecht meer waarde aan intrinsieke aspecten, zoals het leveren van een bijdrage aan de maatschappij, het dienstbaar zijn en het helpen van anderen. Ook blijkt dat die studenten vaak een negatief beeld hebben over het 'winstgerichte' bedrijfsleven en veel liever werken binnen de gemoedelijke overheid die een betere werksfeer kent. Dit alles tezamen duidt erop dat de werving voor de publieke sector op heel andere wijze zou moeten geschieden dan die voor de private sector.

De resultaten geven tevens te denken over het populaire New Public Management (NPM) binnen de publieke sector. Al eerder werd er met kritische blik gekeken naar het NPM en de werkzaamheid daarvan binnen het openbaar bestuur (Trommel, 2006: 146-147; Frederickson, 2005: 176). Want, heeft het wel zin om bedrijfsmatige technieken toe te passen in de publieke sector, waarin mensen niet gemotiveerd worden door bedrijfsmatige aspecten. Wanneer de technieken niet passen bij de mensen die ze moeten hanteren, is het de vraag of het zal werken. De resultaten uit dit onderzoek, op basis van de aankomende werknemers, geven in elk geval een aanzet tot kritisch onderzoek naar de werkzaamheid van NPM binnen de overheid.

Een kritische vraag is ook in hoeverre het bijvoorbeeld zinvol is als Bedrijfskundestudenten met een duidelijke private affiniteit binnen de overheid gaan werken. Zowel voor de student als voor de werkgever lijkt dat, op basis van de resultaten van dit onderzoek, geen goede match. De privaat

georiënteerde studenten zijn op zoek naar een snelle omgeving, waarin ze veel geld kunnen verdienen en veel doorgroeimogelijkheden hebben en waar een hoge werkdruk zorgt voor veel uitdagingen. De vraag is of een overheidsorganisatie studenten met een dergelijke motivatie wel moet aantrekken, of hierdoor juist later een tekort aan publieke motivaties, zoals maatschappelijke betrokkenheid, zal aantreffen bij de werknemer. Het is daarom voor zowel de werkgever als werknemer belangrijk dat er aandacht is voor de waarden en motivaties van studenten om ervoor te zorgen dat er een juiste aansluiting wordt gevonden. Scheve verwachtingen zijn namelijk voor geen van de partijen wenselijk.

Onder andere om verwachtingen in kaart te brengen, voert het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK) tweejaarlijks het *Personeels en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel* uit (BZK, 2007). Dit betreft een grootschalig onderzoek naar de tevredenheid, de motivatie, het profiel en het arbeidsmarktgedrag van personeel uit alle overheidssectoren (BZK, 2007: 5). Het ministerie is zich bewust van de sterke concurrentiestrijd die de overheid moet voeren met allerlei andere werkgevers voor talentvolle starters. Uit het onderzoek van BZK komt naar voren dat er drie sterke motivaties zijn om binnen de overheid te werken: de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de loopbaanontwikkeling (BZK, 2007: 7). De speerpunten van BZK komen niet geheel overeen met de bevindingen uit dit onderzoek, aangezien de hoofdaandacht niet uitgaat naar de publieke (intrinsieke) motivatie, die voor veel studenten juist van belang is. De loopbaanontwikkeling is voornamelijk onder de privaat georiënteerde studenten van wezenlijk belang, terwijl de publiek georiënteerde studenten zich in eerste instantie laten drijven door intrinsieke (publieke) aspecten. Belangrijk is echter dat het onderzoek van BZK is uitgevoerd onder *huidige werknemers* van de overheid en dit onderzoek is gedaan onder *studenten*. Het is zeer aannemelijk dat studenten andere drijfveren hebben vóórdat ze gaan werken dan op het moment dat ze al (jaren) werkzaam zijn binnen een organisatie. Raadzaam is het wel, voor zoveel publieke als private organisaties, om bij een onderzoek naar arbeidsmotivaties ook de *a priori* vraag te betrekken. Voor het de rijksoverheid, maar bijvoorbeeld ook voor gemeenten is het zinvol om te weten hoe ze de juiste mensen aantrekken en hoe ze die vervolgens kunnen vasthouden. Een combinatie van *a priori* onderzoek (voorafgaand aan de intrede op de arbeidsmarkt) en onderzoek op de werkvloer zelf, kan een mooi beeld geven over de motivaties en drijfveren van de nieuwste generatie werknemers. Dit onderzoek laat zien dat studenten nog een vrij idealistisch beeld hebben over werken bij de overheid, en het is de kunst van BZK om hier op een juiste wijze op in te springen. Hetzelfde geldt voor private organisaties, het werven en selecteren van kandidaten moet gebaseerd zijn op de wensen en verwachtingen van de studenten, de werknemers van morgen.

Bestuur of bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?

Belangrijk is echter ook de vraag of de verwachtingen en percepties die studenten bij een beroepssector hebben wel overeenkomen met de werkelijkheid. Een flinke werkdruk is namelijk ook kenmerkend voor de overheid en daarnaast is de overheid niet meer zo ineffectief als vele studenten denken (Polman, 2009). De vele negatieve percepties die er onder de studenten leven zijn lang niet altijd in overeenstemming met de werkelijkheid. Zo worden er heus niet in elke privaat bedrijf ‘vieze spelletjes’ gespeeld en is er steeds meer aandacht voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid, naast het maken van puur winst (www.mvonderland.nl). Verder wordt de overheid steeds effectiever en zijn er ook daar veel mogelijkheden voor een goede carrière met een mooie beloning. Al laat menig artikel en onderzoek zien dat de overheid niet meer zo bureaucratisch is als men altijd denkt (Polman, 2009), dat beeld is onder de studenten nog volop aanwezig. De uitdaging voor beide sectoren is dus ook om die negatieve percepties de wereld uit te helpen. Een laatste belangrijke les uit dit onderzoek is dus dat zowel publieke als private organisaties nog harder moeten werken om te ontkomen aan het negatieve beeld dat er over hen bestaat in de samenleving. Wanneer het beeld van studenten meer overeenkomt met de werkelijkheid, kan er namelijk een beter gegronde beroepskeuze worden gemaakt en is de kans op de goede ‘match’ tussen werkgever en werknemer uiteindelijk groter. En dat is in het belang van beide sectoren en de samenleving als geheel.

Literatuurlijst

Allison, G.T. (1979). *'Public and Private Management: Are They Fundamentally Alike in All Unimportant Respects?'* Proceedings of the Public Management Research Conference, November 19-20 1979, Washington.

Blau, P. M., & O.D. Duncan (1967). *The American Occupational Structure*, New York. London: Wiley.

Boyne, G.A. (2002). *'Public and Private Management: What's The Difference?'* Journal of Management Studies, 39: pp. 97-122.

Bozeman, B (1987). *All Organizations are Public. Bridging Public and Private Organizational Theories*. San Francisco: Jossey-Bass.

Buelens, M. & van den Broeck, H. (2007). *'An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organisations'*. Public Administration Review, Jan/Feb 2007, pp. 65-74.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). *'Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains'*. Canadian Psychology, Vol. 49, No. 1: pp. 14-23.

Dijksta, W. & Smit, J. *'Onderzoek met vragenlijsten. Een praktische handleiding.'* VU uitgeverij Amsterdam, 2009.

Floyd J. & Fowler, Jr. (2002). *'Survey Research Methods'*. Third edition, Sage publication, USA. ISBN: 0761921915

Frederickson, H.G (2005). *'Public ethics and the new managerialism: An axiomatic theory.'* In Ethics in public management, ed. H.G. Frederickson and R.K. Ghore: 165-183.

Frederickson, H.G. & Smith, K.B. (2003) *'The Public Administration Theory Primer'*. University of Pittsburgh, Westview Press, U.S.A.

Friedman, M. (1970) *'The social responsibility of business is to increase its profits'*. New York Times, pp. SM17-21.

Gabris, G.T. & Davis, T.J. (2009). *Measuring Public Service Motivation in MPA Students: Does the construct influence student perception toward the application of management techniques and role behavior in the public sector?* Paper presented at the International Public Service Motivation Conference, Bloomington, Indiana.

Garriga, E. & Melé, D. (2004). 'Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory'. *Journal of Business Ethics*, 53: 51-71.

Graaf, G. de & Wal, Z. van der (2008). 'On Value Differences Experienced by Sector Switchers'. *Administration & Society*, 2008; 40; pp. 79-103.

Graaf, N.D. de, & Graaf, P.M. de (1996). *De invloed van socialisatie op leefstijlen: Tellen restricties uit het verleden ook mee?* In H.B.G. Ganzeboom & S. Lindenberg (Eds.), *Verklarende sociologie: Opstellen voor Reinhard Wippler*: pp. 329-341

Heath, J. & Norman, W. (2004). 'Stakeholder Theory, Corporate Governance and Public Management: What can the History of State-Run Enterprises Teach us in the Post-Eron Era?' *Journal of Business Ethics* 53: pp. 247-265

Hood, C. (1991). *A Public Management for All Seasons? The Rise of New Public Management (NPM)*. *Public Administration* 69, No. 1: pp. 3-19.

Hughes, E.O. (2003). *Public Management & Administration. An Introduction*. Published by Palgrave Macmillan, New York.

Infeld, D.L., Qi, G., Adams, W.C., Lin, A. (2009). *Work Values and Career Choices of Public Administration and Public Policy Students in the U.S. and China*. Paper presented at the International Public Service Motivation Conference, Bloomington, Indiana.

Kaler, J. (2003). 'Differentiating Stakeholder Theories'. *Journal of Business Ethics*, 46: pp. 71-83.

Karl, K.A. & Sutton, C.L. (1998). 'Job Values in Today's Workforce: A Comparison of Public and Private Sector Employees'. *Public Personnel Management*, Vol. 27, No. 4, pp. 515-527.

Kernaghan, K. (2003). 'Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece'. *Public Administration Review*, November/December 2003. Vol 63., No.6: pp. 711-719.

Lyons, S.T., Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (2008) *'Is the Public Service Ethic In Decline? An Analysis of Age Cohort Differences in the Values of Public Servants.'* Paper prepared for the Research Symposium on Public Management, 6-8 April, Milan, Italy.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2007). *'Personeels en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006'*. BZK, 2 mei 2007.

Oliver, B.L. (1999). *'Comparing Managers' Personal Values Over Three Decades, 1976-1995.'* Journal of business Ethics, 20: pp. 147-161.

Perry, J.L. (1996). *'Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity'*. Journal of Public Administration Research and Theory, J-PART, 6: 1, pp. 5-22.

Perry, J.L. (1997). *'Antecedents of Public Service Motivation'*. Journal of Public Administration Research and Theory, J-PART, 7: 2, pp. 181-197.

Perry, J.L. (2000). *'Bringing Society In: Toward a Theory of Public-Service Motivation'*. Journal of Public Administration Research and Theory, J-PART, 10: 2, pp. 471-488.

Perry, J.L., Mesch, D. Paarlberg, L. (2006). *'Motivating Employees in an New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited'*. Public Administration Review, July/August 2006, pp. 505-514.

Polman, J. (2009). *'Ambtenaren zijn niet lui. 9-5 mentaliteit van overheidsdienaren blijkt een mythe'*. Spits Nieuws en Entertainment, voorpagina, 14 mei 2009.

Posner, B.Z. & Schmidt, W.H. (1993). *'Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems'*. Journal of Business Ethics, 12: pp. 341-347.

Posner, B.Z. & Schmidt, W.H. (1996). *'The Values of Business and Federal Government Executives: More Different Than Alike'*. Public Personnel Management, 25: pp. 277-289.

Rainey, H.G., Backoff, R.W. & Charles, H.L. (1976). *'Comparing Public and Private Organisations'*. Public Administration Review, Vol. 36, No. 2: pp. 233-244.

Rainey, H.G. & Bozenman, B. (2000). *'Comparing Public and Private organisations: Empirical Research and the Power of the A Priori'*. Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 10, No. 2: 447-470.

Redman-Simmons, L.M. (2008) *'Graduate Students' Attraction to Government Public Service Professions'*. Paper prepared for presentation at Minnowbrook 3 Conference, New York.

Ross, B.H. (1988). *'Public and Private Sectors. The Underlying Differences'*. Management Review; 77, 5: pp. 28-33.

Smith, A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Vol. 2, London.

Stackman, R.W., Connor, P.E. & Becker, B.W. (2005). *'Sectoral Ethos: An Investigation of the Personal Values Systems of Female and Male Managers in the Public and Private Sectors.'* Journal of Public Administration Research and Theory, Oktober 2005: pp. 1-21.

Steijn, A.J. (2006). *Ambtenaren dienen graag een publiek belang*. Oratie prof.dr.

A.J. Steijn, 22 september 2006, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Trommel, W., (2006), *'NPM en de wedergeboorte van het professionele ideaal'*. In: *Beleid & Maatschappij*.33(3), 2006 137-147'

Vandenabeele, W. (2008). *'Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice'*. Public Administration, Vol 86: No. 4, pp. 1089-1105

Van Hooft, E.A.J. (2004) *'Job Seeking as Planned Behavior: In search of group differences.'* Academisch Proefschrift, VU Amsterdam.

Weber, E.P. & Kademian, A.M. (2008) *'Wicked problems, Knowledge challenges, and Collaborative Capacity Builders in Network setting'*. Public Administration Review, Mar/Apr 2008, pp. 334-347.

Wal, Z. van der (2008). *'Value Solidity. Differences, Similarities and Conflicts Between the Organizational Values of Government and Business'*. Academisch Proefschrift, VU Amsterdam.

Wal, Z. van der, & Graaf, de G. (2006-7). *'The Bureaucrat, the Businessperson, and Their Perceptions of Each Other's Value Orientation'*. *Public Integrity*, Winter 2006-7, vol. 9, No. 1: pp. 45-62.

Wal, Z. van der, Graaf, G. de & Lasthuizen, K. (2008). *What's valued most? Similarities and Differences between the Organisational Values of the Public and Private sector*. *Public Administration*, Vol. 86, No. 2: pp. 465-482.

Wal, van der, Z., L.W.J.C. Huberts, J.H.J. Van den Heuvel & E.W. Kolthoff (2006). *'Central Values of Government and Business: differences, similarities and conflicts.'* *Public Administration Quarterly* 30 (3): pp. 313-362.

Internet:

www.ezpress.eu Artikel: RWI (2008) Loopbaanoriëntatie en -begeleiding mee laten wegen bij kwaliteitsbeoordeling scholen RWI: arbeidsmarkt vraagt om betere studie- en beroepskeuze. Den Haag, 26 maart 2008

<http://www.nrc.nl/economie> Artikel: Lent, D. & Wijnen, P.W. (2007). *'War for talent'*. Alleen bij het grote geld. *NRC Handelsblad*, gepubliceerd op 23 februari 2007.

www.wikipedia.org

www.parlement.com

www.mvonderland.nl