

# BESTUUR OF BEDRIJF

## WAAR WILLEN STUDENTEN WERKEN EN WAAROM?

Studenten die het einde van hun studie bereiken, staan voor een lastige keuze: *waar wil ik gaan werken?* Een student is op zoek naar een organisatie en sector die past bij zijn competenties en persoon: zoals onderzoek laat zien is een werknemer immers meer tevreden met zijn baan wanneer hij het gevoel heeft te ‘passen’ binnen de organisatie (Posner en 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: 11). Zowel publieke als private organisaties zoeken talentvolle jonge werknemers en zo ontstaat er ook steeds meer competitie tussen beide sectoren (Redman-Simmons, 2008: 1; Steijn, 2006: 5). De private sector stunt met hoge lonen en leaseauto’s, terwijl de publieke sector inzet op andere (meer intrinsieke) wervingsmechanismen, zoals goede secundaire arbeidsvoorwaarden en reclamecampagnes die benadrukken hoe uitdagend werken aan de oplossing van maatschappelijke issues is (zie Steijn, 2006).

### Inleiding

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 werkomgeving (Vandenabeele, 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

Zeger van der Wal en  
Anne Oosterbaan

Dr Zeger van der Wal is  
universitair docent aan de Vrije  
Universiteit Amsterdam.

Anne Oosterbaan M. Sc. ontving  
voor haar scriptie, die ten grond-  
slag ligt aan dit artikel, de Bras-  
scriptieprijs van de Vereniging  
voor Bestuurskunde.

of arbeidsplaats (Vandenabeele, 2008: 1091). Ook socialisatiefactoren zoals de waardeoriëntatie en het beroep van de ouders en politieke voorkeuren (zie bijv. De Graaf en De Graaf, 1996) spelen hierbij een rol, zelfs al in de eerdere selectiefase als de initiële studiekeuze wordt gemaakt. Het is om deze redenen logisch te verwachten dat studenten met een publieke waardeoriëntatie en arbeidsmotivatie eerder zullen kiezen voor een baan in de publieke sector. Studenten met een meer privaat georiënteerd profiel zullen waarschijnlijk het bedrijfsleven prefereren.

Het is echter de vraag of er (nog wel) een strikt onderscheid bestaat binnen de hedendaagse studentenpopulatie en waardoor beroepsvoorkeuren eigenlijk precies worden beïnvloed. Immers, is in de afgelopen twee decennia geen sprake geweest van vergaande ‘sector blurring’ (Bozeman, 2004), het vervagen van de grenzen tussen beide sectoren, en een convergentie van normen, waarden en organisatiefilosofieën onder invloed

van new public management (NPM) en maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) (vgl. Van der Wal, 2009)? Zowel de praktijk als de theorie van bestuur en bedrijf is in bepaalde opzichten complexer en minder onderscheidend geworden, maar betekent dit ook dat de toekomstige managers van overheidsorganisaties en ondernemingen minder contrasterende ideeën over beide sectoren hebben en een minder duidelijke beroepsvoorkeur? Is het dus überhaupt wel zo dat een keuze voor bestuurskunde automatisch tot een loopbaan in het openbaar bestuur leidt en vice versa?<sup>1</sup>

Het schaarse empirisch onderzoek dat *werknemers* uit overheid en bedrijfsleven vergelijkt, laat zien dat motivaties, waarden en sectorpercepties wel degelijk verschillen (bijv. Buelens en Van den Broeck, 2007; Posner en Schmidt, 1996; Stackman, Connor & Becker, 2006). In hoeverre dit het geval is voor *studenten* weten we eigenlijk niet omdat vergelijkend onderzoek non-existent is. De vraag of studenten andere motivaties en verwachtingen hebben met betrekking tot hun toekomstige beroep, of ze andere waarden hanteren en hoe en in hoeverre deze, tezamen met als invloedrijk veronderstelde socialisatiekenmerken, van invloed zijn op hun beroepsvoorkeur vormt de basis van dit empirisch survey onderzoek. 131 studenten bestuurskunde en bedrijfskunde, opleidingen die bij uitstek richting een specifieke sector wijzen (alleen al in de naamgeving), werden geënquêteerd. De centrale onderzoeksvraag luidt:

*Wat verklaart de (voorlopige) beroepsvoorkeur van masterstudenten bestuurskunde en bedrijfskunde en wat is hierbij de invloed van waardeoriëntaties,*

*motivaties, sectorpercepties en verschillende socialisatiekenmerken?*

### **Andere sectoren: andere waarden, motivaties en percepties?**

Een terugkerende vraag binnen de bestuurs- en bedrijfskunde is of beide sectoren wellicht een ander 'menstype' aantrekken (bijv. Posner en Schmidt, 1996): 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? Uit studies komt vaak naar voren dat binnen de overheid op basis van heel andere drijfveren (motivaties) wordt gewerkt dan binnen het bedrijfsleven (Perry, Mesch en Paarlberg, 2006: 505-506; Redman-Simmons, 2008), te vatten onder de noemer 'public service motivation' (PSM).

In Amerika is eerder onderzoek verricht naar de waarde van PSM onder bestuurskunde- en politicologiestudenten (Vandenabeele, 2008; Redman-Simons, 2008; Gabris & Davis, 2009; Infeld e.a., 2009). Deze onderzoeken laten zien dat er onder deze masterstudenten een wezenlijke PSM bestaat en dat deze ook van invloed is op het maken van een beroepskeuze (Redman-Simmons, 2008: 17).

In de bedrijfskunde en de 'business ethics' in het bijzonder is ook eerder onderzoek verricht onder bedrijfskundestudenten, onder andere naar hun morele percepties en overtuigingen en hun houding ten opzichte van 'corporate social responsibility' (bijv. Christie, Kwon, Stoeberl en Baumhart, 2003; Elias, 2004; Grünbaum, 1997). Wat ontbreekt zijn studies die publiek en privaat georiënteerde studenten vergelijken, met als enige recente uitzondering

onderzoek van Richards, Gilbert & Harris (2002), naar verschillen in morele oordeelsvorming tussen MBA- en MPA-studenten. Een opvallende uitkomst is dat MBA-studenten minder kritisch staan ten opzichte van onethische praktijken dan hun publieke evenknieën. Dit resultaat doet de auteurs pleiten voor meer aandacht voor ethiek in MBA's (2002: 447), hetgeen het afgelopen jaar ook veelvuldig gedaan is in de context van de kredietcrisis (zie bijvoorbeeld Plug, 2009).

Wat dit onderzoek onderscheidt van andere studies is dat zowel bestuurskunde- als bedrijfskundestudenten participeren alsmede de specifieke vraag naar hun beroepsvoorkeur. Daarnaast richt deze studie zich uitsluitend op voltijdstudenten die nog niet fulltime werkzaam zijn geweest en daarom nog een betrekkelijk onbevlekt beeld hebben van de arbeidsmarkt (in genoemde onderzoeken wordt meestal geen onderscheid gemaakt tussen 'reguliere' studenten en professionals die weer terug zijn gegaan naar de collegebanken).

Bij het maken van belangrijke beslissingen in iemands leven (zoals een beroepskeuze) wordt ook een grote invloed aan de socialisatieperiode toegeschreven (Blau en Duncan, 1967; De Graaf en De Graaf, 1996). De invloed van de socialisatieperiode op beslissingen in lastere levensfasen komt terug in verschillende socialisatietheorieën, zoals in de theorie van cultureel en sociaal kapitaal (Bourdieu, 1979). Uit dergelijk onderzoek komt naar voren dat kenmerken als ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie, politieke ideologie en individuele demografische karakteristieken van invloed kunnen zijn op belangrijke beslissingen ten aanzien van de arbeidsmarkt (Van Hooft, 2004: 1).

Naast deze socialisatiekenmerken, de waarden en motivaties van (potentiële) werknemers bestaan er ook verschillende percepties over de publieke en private sector. Enerzijds wordt over de publieke sector vaak gezegd dat die stroperig en bureaucratisch is, terwijl de private sector inherent beter en efficiënter zou zijn (Rainey en Bozeman, 2000: 3). Anderzijds wordt de private sector gekarakteriseerd als oneerlijk en winstbelust, terwijl de publieke sector staat voor eerlijkheid en rechtvaardigheid (Frederickson, 2005: 178; Van der Wal en De Graaf 2007: 47).

### **Verklaring gezocht voor beroepsvoorkeuren**

In dit onderzoek wordt een verklaring gezocht voor de beroepsvoorkeur van masterstudenten, aan de hand van vier hiervoor genoemde elementen: socialisatie, motivaties, waarden en sectorpercepties. Op basis van het voorgaande theoretische kader worden de volgende vier hypothesen getoetst:

- H1. Studenten met affiniteit voor PSM zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.
- H2. Studenten met een positieve publieke sectorperceptie en een negatieve private sectorperceptie zullen de publieke sector prefereren boven de private sector.
- H3. Studenten die meer publieke individuele waarden aanhangen (zoals eerlijkheid, liefdadigheid, gelijkheid, zelfopoffering en verantwoordelijkheid) zullen de publieke sector verkiezen boven de private sector.
- H4. Socialisatiekenmerken (ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie,

politieke ideologie) beïnvloeden de huidige motivaties, waarden en sectorpercepties van masterstudenten.

## Operationalisatie en variabelen

### *Afhankelijke variabele*

De afhankelijke variabele is de *beroepsvoorkeur* van masterstudenten. Binnen de enquête is dan ook een vraag opgenomen, waarin de studenten hun beroepsvoorkeur kunnen aangeven (publieke of private sector). Het is te verwachten dat studenten al wel een voorkeur hebben en de vraag is waardoor deze voorkeur precies wordt beïnvloed.

### *Onafhankelijke variabelen*

Om de *publieke en private motivaties* te meten, zijn enkele typisch publieke en typisch private aspecten opgenomen in de vragenlijst. 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 van Perry, waaronder sociale rechtvaardigheid en barmhartigheid (Perry, 1996: 6-7). Vergelijkbare dimensies komen naar voren in onderzoek van Vandenaabeele (2008) en Redman-Simmons (Redman-Simmons, 2008: 6-7).

In dit onderzoek wordt PSM gemeten aan de hand van de volgende dimensies: 'een bijdrage leveren aan de maatschappij', 'anderen dienstbaar zijn' en 'een stimulerende werkomgeving'. Daarnaast werd studenten gevraagd om een oordeel over enkele stellingen, zoals: 'Ik vind het leuk en interessant om publiek beleid maken voor het Rijk, een gemeente of provincie.' Ook voor de private sector zijn stellingen opgesteld, zoals: 'Ik vind het leuk om

vernieuwende producten en diensten te ontwikkelen, en daarin succesvol te zijn.'

Voor het meten van *waarden* is in dit onderzoek gebruikgemaakt van literatuur over individuele waardeverschillen. Onderzoek van Stackman e.a. (2006) en Buelens en Van den Broeck (2007) onderscheidt verschillende persoonlijke waarden die met een werkzaam leven in de private en publieke sector verband houden. Ook Kernaghan (2003) onderscheidt typisch persoon-

## Waarden en sectorpercepties

lijke waarden voor de publieke dienst. Op basis hiervan zijn vijf publieke en vijf private waarden geselecteerd. De publieke waarden zijn: gelijkheid, vrede, zelfopoffering, rechtvaardigheid en liefdadigheid; de private waarden betreffen: prestatie, plezier, welvaart, verandering en macht en invloed.

Een belangrijke verklarende factor in dit onderzoek betreft ook de aanwezigheid van verschillende *sectorpercepties*. Om de sectorpercepties van studenten te meten, zijn er enkele stellingen opgesteld met zowel positieve als negatieve percepties over beide sectoren. Tegenover elk negatief oordeel over de overheid, zoals 'de overheid is over het algemeen bureaucratisch en stroperig van aard' staat een positief oordeel over het bedrijfsleven en andersom. Daarnaast komen ook positieve percepties over de publieke sector terug in verschillende stellingen, zoals 'wanneer je werkzaam bent in de publieke sector, kun je een bijdrage leveren aan de maatschappij'.

Over de private sector bestaat er de veronderstelling dat deze competitiever van aard is dan de publieke sector en dat dus de werksfeer ook zal verschillen (Van der Wal en De Graaf, 2007: 46-47). Het hieruit voortvloeiende verschil in ambitie tussen de private en publieke sector, alsook de hogere bereidheid om de carrière op de eerste plek te zetten, zullen naar verwachting terugkomen in de percepties van studenten. Deze verwachtingen zijn wederom vertaald in een aantal stellingen, zoals 'binnen het bedrijfsleven bestaat er veel competitie tussen collega's'.

Verwacht wordt daarnaast dat de heersende motivaties, waarden en percepties van studenten in oorsprong worden beïnvloed door kenmerken uit de socialisatieperiode. Kenmerken die in dit onderzoek zijn meegenomen betreffen de politieke voorkeur, religie en het beroep van de ouders. Studenten konden aangeven op welke partij ze zouden stemmen indien er nu verkiezingen zouden plaatsvinden. Deze politieke voorkeur is vervolgens opgedeeld in een 'linkse' en 'rechtse' voorkeur. Naar het beroep van de ouders is apart gevraagd, voor de vader en voor de moeder (keuze uit publiek of privaat). Uiteindelijk bleek het beroep van de moeder in de analyse een betere voorspeller te zijn dan het beroep van de vader. Verder in de analyse is daarom gewerkt met het beroep van de moeder waarmee de invloed van het ouderlijk beroep wordt gemeten. Gekeken is dus of het ouderlijk beroep (publiek of privaat), de mate van religiositeit (ja of nee) en de politieke voorkeur (rechts of links) van invloed zijn op de heersende attitudes. En zo dus mogelijk indirect, via de waarden/motivaties/percepties, de huidige beroepsvoorkeur beïnvloeden.

### Sample en analysemethoden

Door middel van een enquête, zowel online als schriftelijk, zijn Nederlandse bestuurskunde-enbedrijfskundestudenten (Erasmus Universiteit Rotterdam en de VU Amsterdam) uitgebreid ondervraagd. Een survey was het meest geschikte instrument gezien het hypothesetoetsende karakter van deze studie en de bedoeling enigszins generaliserende uitspraken te doen (Fowler, 2002). Een aselechte groep van studenten is ondervraagd die daarmee de steekproef vormt van de populatie masterstudenten van beide studierichtingen. In totaal zijn 211 studenten benaderd van wie er 131 reageerden; een respons van 61 procent.

Masterstudenten van studierichtingen met een duidelijke focus op de publieke of private sector in de laatste fase van hun studie, zullen naar verwachting goed in staat zijn om aan te geven of ze in de publieke of in de private sector willen gaan werken. Daarnaast kan worden onderzocht of de studiekeuze een verklarende factor is voor de voorlopige beroepsvoorkeur van de studenten. De gemiddelde leeftijd van de studenten is ongeveer 24 jaar; veertig procent is vrouw en zestig procent man. Dit is te verklaren doordat de studie bestuurskunde relatief veel mannelijke studenten aantrekt. Er is een evenwichtige verdeling tussen beide studies (62 bedrijfskundigen en 69 bestuurskundigen) en de beroepsvoorkeur van studenten is ook vrij gelijk verdeeld tussen publiek en privaat.

Om de beroepsvoorkeur van studenten te verklaren, is gebruikgemaakt van een vragenlijst met vijftien (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. Daarom is ook een open vraag opgenomen in de vragenlijst waarin de studenten zelf kunnen aangeven waarom ze precies een voorkeur hebben voor een bepaalde sector.

Er zijn verschillende analysemethoden gebruikt om de beroepsvoorkeur van studenten in kaart te brengen. Zo is gebruikgemaakt van logistische en lineaire regressieanalyse en is er een padanalyse uitgevoerd met behulp van het programma AMOS. Ook is een korte kwalitatieve analyse uitgevoerd naar aanleiding van de eerdergenoemde open vraag.

Met behulp van een factor- en betrouwbaarheidsanalyse is gekeken in hoeverre de verschillende motivaties, waarden en percepties samen één schaal kunnen vormen. Theoretisch bezien zijn er in totaal zes aspecten relevant, namelijk (1) publieke motivatie, (2) private motivatie, (3) publieke waarden, (4) private waarden, (5) private sectorpercepties (negatieve publieke en positieve private percepties) en (6) publieke sectorpercepties (negatieve private en positieve publieke percepties). Uit die analyse bleek dat de genoemde zes kenmerken geconstrueerd mogen worden; de gekoppelde vragen bleken samen telkens een mooie schaal te vormen. Een bijzondere bevinding uit de factoranalyse is de uitkomst van publieke en private perceptiekenmerken. Uit de factoranalyse bleek dat positieve percepties over de publieke en negatieve percepties over de private sector – en vice versa – samen één schaal vormen. Op basis van deze resultaten is er dus voor elke sector één perceptievariabele geconstrueerd.

Om het gehele causale model te kunnen toetsen is een padanalyse uitgevoerd. Voor een adequate padanalyse

is gebruikgemaakt van *Structural Equation Modelling* (SEM), met behulp van AMOS. Door de padanalyse wordt het gehele model getoetst en wordt tevens gekeken of bepaalde verbanden tussen variabelen het model kunnen versterken. Hiermee kan dus het ‘mooiste’ model geconstrueerd worden.

In tabel 1 zijn de gegevens van alle kenmerken uit het onderzoek weergegeven. 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.

## Resultaten

### *De beroepsvoorkeur verklaard*

Om de beroepsvoorkeur van studenten te verklaren is gebruikgemaakt van logistische regressieanalyse en is een padanalyse uitgevoerd. De resultaten uit de padanalyse bleken overeen te komen met de resultaten uit de (logistische) regressieanalyse; de padanalyse kan dus als zodanig gehanteerd worden.<sup>2</sup> Het model dat als beste uit de padanalyse naar voren komt, heeft een chikwadrat 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 1).

Boven aan het model staan de achtergrondkenmerken die ten dele een invloed blijken te hebben op de huidige attitudes van studenten. Wanneer



**Tabel 1 Beschrijving van alle kenmerken**

	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
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
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

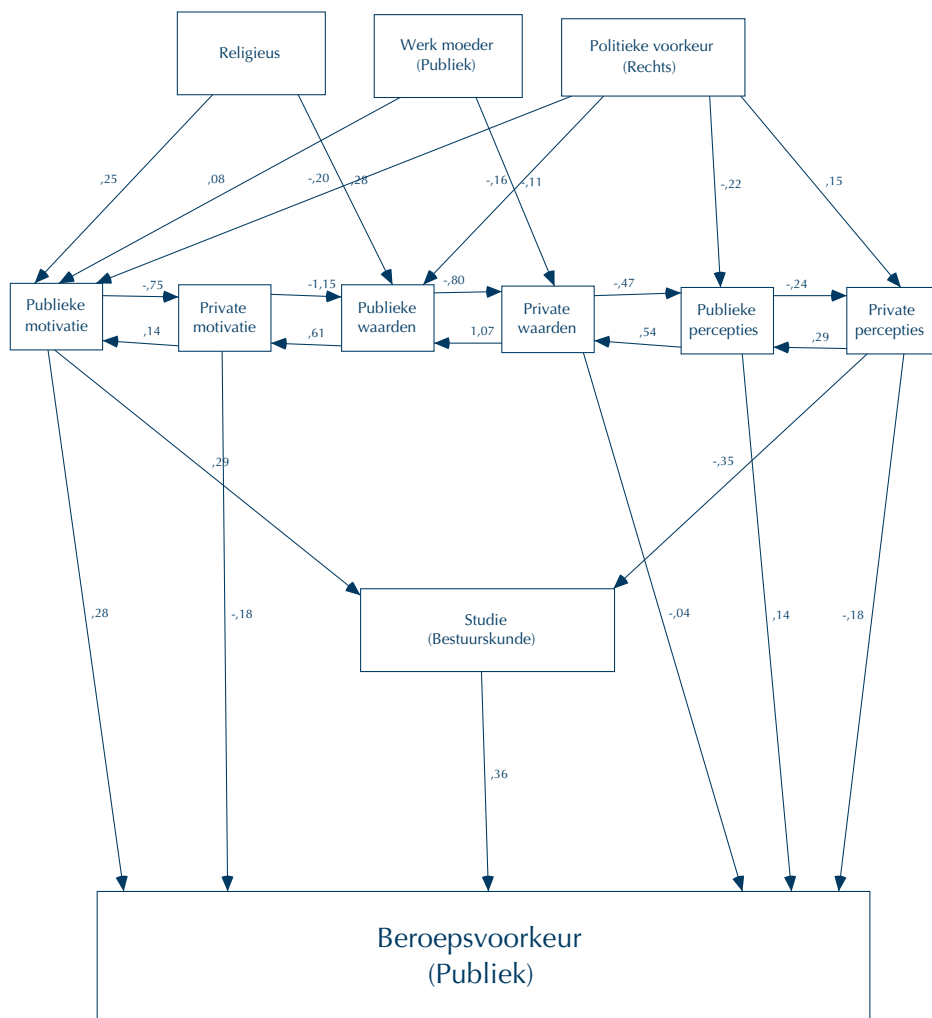
de moeder in de publieke sector werkt (of heeft gewerkt), dan bezit de student zelf meer publieke motivaties en minder private waarden. Religieuze studenten hebben een sterkere publieke motivatie en meer publieke waarden hetgeen in overeenstemming is met eerder onderzoek (Perry, 1997). Studenten met een meer rechtse 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 motivaties, waarden en percepties blijken op hun beurt weer van invloed

te zijn op de huidige beroepsvoorkeur van masterstudenten. Deze invloed verloopt zowel direct als indirect (via de studiekeuze). Een publieke motivatie geeft een grotere kans op een publieke beroepsvoorkeur ( $\beta = 0,28$ ). Die kans is met een private motivatie juist kleiner ( $\beta = -0,18$ ). Een publieke motivatie leidt dus eerder tot een publieke beroepsvoorkeur en een private motivatie leidt eerder tot een private beroepsvoorkeur.

Studenten met private waarden hebben minder snel een publieke beroepsvoorkeur ( $\beta = -0,04$ ) en positieve private percepties leiden ook tot een kleine kans op

**Figuur 1 Model of 'best fit', naar aanleiding van de padanalyse met AMOS**



een publieke beroepsvoorkeur ( $\beta = 0,18$ ). Wanneer studenten positieve publieke percepties hebben, is de kans op een publieke beroepsvoorkeur weer duidelijk groter ( $\beta = 0,14$ ). Hieruit kan worden afgeleid dat studenten met private motivaties, waarden en percepties eerder een private en studenten met publieke motivaties en percepties eerder een publieke beroepsvoorkeur hebben.

Al met al blijken de verwachtingen voor een groot deel uit te komen.

Motivaties, (private) waarden en percepties blijken van invloed te zijn op de beroepsvoorkeur van masterstudenten. Die motivaties, waarden en percepties worden (deels) beïnvloed door enkele socialisatiekenmerken, te weten de religiositeit, het ouderlijk beroep en de politieke voorkeur. Opvallend is dat er geen invloed wordt gevonden van publieke waarden op de beroepsvoorkeur, aangezien dit op basis van de literatuur wel verwacht werd.



### *De studenten aan het woord*

De antwoorden op de open vraag binnen de enquête ('kun je in één zin aangeven in welke sector je wilt werken en waarom?') zijn sterk complementair aan de kwantitatieve resultaten. Veel studenten geven aan dat werken voor de overheid voor hen belangrijk is omdat ze daarmee een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij (maar liefst 33 keer): *'Ik wil bijdragen aan een betere samenleving.'* Anderen hebben een publieke beroepsvoorkeur vanwege: *'De goede arbeidsvoorwaarden, maatschappelijk nut, betrokkenheid, politieke en bestuurlijke omgeving.'* Sommige studenten zetten de publieke sector duidelijk af tegen

## Dienstbaar zijn of meer geld verdienen

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 negen-tot-vijfmentaliteit, 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 antwoorden van de studenten komen veel van de verwachtingen terug en de verschillende resultaten ondersteunen elkaar. Ten eerste is er een sterk onderscheid te zien tussen intrinsieke (maatschappelijke bijdrage) en extrinsieke motivaties (carrière en beloning). Daarnaast is er ook een verschil te zien in het beeld over de werkomgeving van beide sectoren. Studenten hebben de voorkeur voor die sector waarvan de werkomgeving hen aanspreekt, zoals de innovatie en effectiviteit van het bedrijf of juist de gemoedelijke werksfeer en arbeidsvoorwaarden van het bestuur. Tot slot geven sommige studenten wederom sterk negatieve percepties over bijvoorbeeld de publieke sector als reden om te kiezen voor de private sector, en andersom.

Genoemde onderzoeksresultaten kunnen worden teruggekoppeld naar de opgestelde hypothesen en leiden tot de volgende conclusies:

- PSM leidt tot een voorkeur voor de publieke sector (H1 wordt aangenomen).
- Positieve publieke sectorpercepties en negatieve private sectorpercepties leiden tot een voorkeur voor de publieke sector (H2 wordt aangenomen).
- Het omarmen van publieke waarden leidt niet tot voorkeur voor de publieke sector (H3 wordt verworpen).
- Ouderlijke socialisatie, religieuze socialisatie en politieke ideologie leiden tot verschillende motivaties, waarden en sectorpercepties (H4 wordt deels aangenomen).

### **Conclusie: publiek-private tegenstellingen leven volop onder studenten**

Beide analyses laten zien dat er een duidelijk onderscheid bestaat tussen

publiek georiënteerde studenten enerzijds en privaat georiënteerde studenten anderzijds. Ondanks alle discussies over 'sector blurring' (Bozeman, 2004) in de afgelopen decennia, laat dit onderzoek duidelijk contrasterende verschillen zien. Dat er nog zoveel specifieke en soms zelfs clichématige vooroordelen van invloed zijn op de beroepskeuze is op zijn minst opvallend.<sup>3</sup>

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers binnen zowel publieke als private organisaties is de beeldvorming onder studenten dus een belangrijke factor. Daar waar de privaat georiënteerde student wel aan te trekken is met mooie salarissen en een lease-auto, blijkt deze tactiek minder zinvol voor de publiek georiënteerde student. Die hecht meer waarde aan het leveren van een bijdrage aan de maatschappij, dienstbaar zijn en anderen helpen. Ook blijkt dat die studenten vaak een negatief beeld hebben over het 'winstbeluste' bedrijfsleven en veel liever werken binnen de gemeentelijke overheid die een betere werksfeer kent. Er kan worden gesproken van een zeker verschil in 'menstype'. Vermeldenswaardig is wel dat de invloed van publieke werkwaarden op de beroepsvoorkeur veel minder sterk is dan verwacht; een interessante implicatie voor het prominente 'public values'-debat in de bestuurskunde (zie bijv. Bozeman, 2007). Hierbij moet wel worden vermeld dat er voor gekozen is *individuele* publieke waarden (zelfopoffering, liefdadigheid, rechtvaardigheid) voor te leggen. Deze komen niet direct overeen met meer beleidsmatige, institutionele publieke waarden en al helemaal niet met meer politieke, machiavellistische waarden zoals bijvoorbeeld Jacobs (1992) deze onderscheidt. Operationalisatie van

dat type 'publieke' waarden had wellicht tot andere uitkomsten geleid.

Deze combinatie van uitkomsten leidt tot de conclusie dat de werving voor de publieke sector anders zou moeten geschieden dan die voor de private sector, en dat de overheveling van bedrijfsmatige mechanismen naar het openbaar bestuur onder de noemer van NPM, zoals prestatiebeloning en meer competitie, zeker niet automatisch zal leiden tot beter gemotiveerde medewerkers. Wanneer de technieken niet passen bij de mensen die ermee moeten werken, is het de vraag of ze zullen werken (vgl. Boyne, 2002; Frederickson, 2005: 176; Gregory, 1999). Het is de vraag of het überhaupt wenselijk is als meer bedrijfskundestudenten met een duidelijke private sectormotivatie actief worden gerekruteerd voor een overheidsfunctie. Dergelijke studenten zijn immers op zoek naar een dynamische omgeving waarin ze veel geld kunnen verdienen en veel doorgroeimogelijkheden en uitdagingen hebben.

Hoe verleidelijk ook, er kunnen hier geen uitspraken worden gedaan over relaties tussen de onderzoeksuitkomsten en de daadwerkelijke beroepspraktijk. Het is wel de vraag in hoeverre de nogal eenzijdige opvattingen van studenten overeenkomen met de werkelijkheid. Zoals in de inleiding beschreven, laat onderzoek zien dat er in het openbaar bestuur ook veel mogelijkheden zijn voor een goede carrière met een realistische beloning (Lyons et al., 2005, 2006) en dat er in ondernemingen ook steeds meer aandacht is voor hun maatschappelijke bijdrage (Fortanier & Kolk, 2007).

Om wel een relatie te kunnen leggen tussen de voorlopige beroepsvoorkeur,

de definitieve beroepskeuze en de beroepsvoorkeur enkele jaren na de entree op de arbeidsmarkt is longitudinaal onderzoek nodig. Een verwachting op basis van eerdergenoemde studies zou kunnen zijn dat de eerste jaren op de arbeidsmarkt niet alleen een socialiserend maar ook een *nuancerend* effect hebben op de sectorperceptie en beroepsvoorkeur van jonge professionals, waarbij al te contrasterende beelden worden bijgesteld op basis van daadwerkelijke werkervaring. Idealiter vangt een dergelijke studie reeds voor het begin van de studie aan, zodat ook de initiële studiekeuze kan worden meegenomen. Met behulp van meerjarig onderzoek kan ook de causaliteit van de verschillende effecten worden onderzocht waardoor dit op verschillende manieren leidt tot een verbreding en verdieping van de hier gepresenteerde studie.

## Noten

- 1 Een dergelijke een-op-eenrelatie tussen studie en beroepskeuze (en de verwachte preferenties van de (toekomstige) werkgever) wordt door ex-studenten zelf nogal eens ontkracht; zie bijv. het online forum 'MPA vs. MBA' op <http://forums.degreeinfo.com/archive/index.php/t-11244.html>.
- 2 Logistische regressieanalyse is op zijn plaats, aangezien het afhankelijke kenmerk dichotoom van aard is (publiek = 1 en privaat = 0). Om het gehele model vervolgens goed te toetsen is er gebruikgemaakt van een padanalyse met behulp van het programma AMOS. Dat programma hanteert alleen lineaire regressie, daarom zijn de gevonden effecten gecontroleerd met de resultaten uit de logistische regressieanalyse. Wanneer de analyse binnen AMOS niet tot andere bevindingen leidt, is er namelijk geen groot probleem.
- 3 Al valt dit scherpe contrast ongetwijfeld ook deels te verklaren door de keuze voor bestuurskunde en bedrijfskunde als te onderzoeken opleidingen, en had een keuze voor bijvoorbeeld rechten- en economiestudenten mogelijk een ander beeld opgeleverd.

## Literatuur

Blau, P.M. en O.D. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York. London, Wiley, 1967.

- Bourdieu, P., *La Distinction, Critique sociale du jugement* (1984: Distinctie. Een sociologische kritiek van oordeel en smaak), London: Routledge, 1979.
- Boyne, G.A., Public and Private Management: What's The Difference?, in: *Journal of Management Studies*, 2002, jrg. 39, pp. 97-122.
- Bozeman, B., *All Organizations are Public. Bridging Public and Private Organizational Theories*, 2e ed., San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Bozeman, B., *Public Values and Public Interest. Counterbalancing Economic Individualism*, Washington: Georgetown University Press, 2007.
- Buelens, M. en H. van den Broeck, An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, in: *Public Administration Review*, 2007, jrg. 67 (1), pp. 65-74.
- Christie, P.M.J., Kwon, I.G., Stoeberl, P.A. en R. Baumhart, A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United States, in: *Journal of Business Ethics*, 2003, jrg. 46, pp. 263-287.
- De Graaf, N.D. en P.M. de Graaf, De invloed van socialisatie op leefstijlen: Tellen restricties uit het verleden ook mee?, in: H.B.G. Ganzeboom & S. Lindenberg (red.), *Verklarende sociologie: Opstellen voor Reinhard Wippler*, 1996, pp. 329-341.
- Elias, R.Z., An Examination of Business Students' Perception of Corporate Social Responsibilities Before and After Bankruptcies, in: *Journal of Business Ethics*, 2004, jrg. 52, pp. 267-281.
- Fortanier, F. en A. Kolk, On the Economic Dimensions of Corporate Social Responsibility: Exploring Fortune Global 250 Reports, in: *Business & Society*, 2007, jrg. 46 (4), pp. 457-478.
- Fowler, F.J., *Survey research methods*, 3rd Ed., London: Sage, 2002.
- Frederickson, H.G., Public ethics and the new managerialism: An axiomatic theory, in: H.G. Frederickson and R.K. Ghere (red.), *Ethics in public management*, 2005, pp. 165-183.
- Gabris, G.T. en T.J. Davis, 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*, June 6-8 2009, Bloomington, Indiana.
- Gregory, R.J. Social Capital Theory and Administrative Reform: Maintaining Ethical Probity in Public Service, in: *Public Administration Review*, 1999, jrg. 59 (1), pp. 63-76.
- Grünbaum, L. Attitudes of Future Managers towards Business Ethics: A Comparison of Finnish and American Business Students, in: *Journal of Business Ethics*, 1997, jrg. 16, pp. 451-463.
- Hooft, van, E.A.J. *Job Seeking as Planned Behavior: In search of group differences*. VU Amsterdam, 2004 (diss.).

- Infeld, D.L., Qi, G., Adams, W.C. en A. Lin, 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*, June 6-8 2009, Bloomington, Indiana, 2009.
- Jacobs, J., *Systems of survival. A dialogue on the moral foundations of commerce and politics*, New York: Random House Inc., 1992.
- Lent, D. en Wijnen, P.W., 'War for talent' alleen bij het grote geld, *NRC Handelsblad*, Economie, 23 februari 2007, p. 11.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. en C.A. Higgins, Is the Public Service Ethic in Decline?, paper presented at the *Ninth International Research Symposium on Public Management*, 6-8 April 2005, Bocconi University, Milan, Italy, 2005.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. en C.A. Higgins, A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees, in: *Public Administration Review*, 2006, jrg. 66 (4), pp. 605-618.
- Perry, J.L., Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity, in: *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1996, jrg. 6 (1), pp. 5-22.
- Perry, J.L., Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1997, jrg. 7 (2), pp. 181-197.
- Perry, J.L., D. Mesch en L. Paarlberg, Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited, in: *Public Administration Review*, 2006, jrg. 66 (4), pp. 505-514.
- Plug, T., Ethiek leeft niet op MBA-scholen in VS, *de Volkskrant*, Economie/Beurs, 31 maart 2009, p. 8.
- Posner, B.Z. en W.H. Schmidt, Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems, in: *Journal of Business Ethics*, 1993, jrg. 12, pp. 341-347.
- Posner, B.Z. en W.H. Schmidt, The Values of Business and Federal Government Executives: More Different Than Alike, in: *Public Personnel Management*, 1996, jrg. 25, pp. 277-289.
- Rainey, H.G. en B. Bozeman, Comparing Public and Private organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori, in: *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2000, jrg. 10 (2), pp. 447-470.
- Redman-Simmons, L.M., Graduate Students' Attraction to Government Public Service Professions, paper prepared for presentation at *Minnnowbrook 3 Conference*, 4-5 September 2008, New York, 2008.
- Richards, C.H., J. Gilbert en J.R. Harris, Assessing Ethics Education Needs in the MBA Program, in: *Teaching Business Ethics*, 2002, jrg. 6, pp. 447-476.
- Steijn, A.J., *Ambtenaren dienen graag een publiek belang*, Erasmus Universiteit Rotterdam, 2006 (oratie).
- Vandenabeele, W., Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice, in: *Public Administration*, 2008, jrg. 86 (4), pp. 1089-1105.
- Van der Wal, Z., Waardevastheid in Bestuur en Bedrijf. Een empirisch portret van organisatiewaarden in openbaar bestuur en bedrijfsleven, in: *Bestuurskunde*, 2009, jrg. 18 (2), pp. 84-94.
- Van der Wal, Z. & G. de Graaf, The bureaucrat, the Businessperson, and the Perception of Each Other's Values. Empirical Notions on the Other Sector's Most Important Organizational Values, in: *Public Integrity*, 2006-7, jrg. 9 (1): pp. 45-62.