

Én gang offentligt ansat, altid offentligt ansat? Public service-motivation og sektorskifte

**Christian Bøtcher Jacobsen, lektor, Institut for Statskundskab,
Aarhus Universitet, christianj@ps.au.dk**

**Anne Mette Kjeldsen, lektor, Institut for Statskundskab,
Aarhus Universitet, annemette@ps.au.dk**

Hvorfor vælger nogen at forblive i samme sektor hele deres arbejdsliv, mens andre skifter? En central forventning i litteraturen om public service-motivation (PSM) er, at ansatte med høj motivation til at bidrage til samfundet og hjælpe andre mennesker er mere tilbøjelige til at søge ansættelse i den offentlige sektor. En logisk følge af denne forventning er derfor også, at privatansatte med høj PSM vil være mere tilbøjelige til at skifte til offentlig ansættelse, og at offentligt ansatte med høj PSM forbliver i denne sektor. Men der findes meget få studier, som rent faktisk har undersøgt, hvilken betydning PSM har for sektorskifte. Vi anvender spørgeskemabesvarelser fra 2.100 offentlige og private fysioterapeuter, som har svaret på spørgsmål om motivation og job i både 2011 og 2013. Resultaterne viser, at for denne faggruppe, som løser meget sammenlignelige opgaver på tværs af sektorer, kan PSM *ikke* forudsige sektorskifte. Derimod har erfaring med en given sektor stor betydning for tilbøjeligheden til at forblive ansat der.

Det er vigtigt for organisationers succes, at der er sammenhæng mellem det, organisationen står for, og det, medarbejderne ønsker at opnå gennem deres arbejde. I den internationale litteratur kaldes dette også *person-organization fit* (Kristof-Brown, Zimmerman og Johnson, 2005). Organisationer kan opnå fit ved at præge de ansatte gennem socialisering, ved at rekruttere medarbejdere, hvis personlige karakteristika og behov passer til organisationen, eller ved at lade de medarbejdere,

som ikke passer ind, forlade organisationen (Leisink og Steijn, 2008; Schneider, 1987). Når vi ser på den offentlige sektor og leveringen af offentlige ydelser mere generelt, så er det forventningen, at et særligt vigtigt omdrejningspunkt for opnåelsen af fit mellem medarbejdere og organisation er public service motivation (PSM). Perry og Wise påpegede allerede i 1990, at en afgørende faktor bag beslutningen om at søge ansættelse i den offentlige sektor for mange lader til at være et stærkt ønske om at bidrage til samfundet og hjælpe andre mennesker (Perry og Wise, 1990: 370). En række undersøgelser har undersøgt, om offentligt ansatte har højere PSM end privatansatte, hvilket de fleste studier finder (Perry, Hondeghem og Wise, 2010), men studierne siger ikke ret meget om, hvordan forskellene opstår. Derudover taler meget efterhånden for, at sammenhængen mellem PSM og sektor er mere kompliceret end først antaget, hvilket der er flere årsager til.

For det første er der givetvis en andre faktorer end PSM, som har betydning for individets beslutning om at søge og forblive i enten den offentlige eller den private sektor. Flere studier har undersøgt, om PSM har betydning for sektorvalget i nyuddannedes første job, men det lader ikke til at være tilfældet (Kjeldsen, 2012; Kjeldsen og Jacobsen, 2013). En væ-

sentlig årsag hertil synes at være, at nyuddannede har begrænsede muligheder for at vælge sektor – især i deres første job (Kjeldsen og Jacobsen, 2013). Mere generelt kan aspekter som lønforhold, arbejdstider og organisering, faglig udfordring og jobsikkerhed spille en rolle for jobvalget. Disse faktorer hører under den bredere kategori af karakteristika som ofte benævnes *public sector motivation* – dvs. den flerhed af motiver, man kan have for at blive (og forblive) offentligt ansat, hvorunder ønsket om at bidrage til samfundet og hjælpe andre kun udgør ét aspekt (Brewer og Selden, 1998; Grabris og Simo, 1995; Kjeldsen, 2012).

For det andet besværliggøres undersøgelser af sammenhængen mellem PSM og sektorskifte også ofte af, at det er forskellige arbejdsopgaver, der løses i de to sektorer. Der er en klar tendens til, at jobs, der involverer offentlig service, og som dermed taler til ønsket om at bidrage til samfundet og hjælpe andre, hovedsageligt leveres i den offentlige sektor, og det gør det grundlæggende svært at undersøge betydningen af sektor. Mange tidligere sektorstudier kan derfor siges at have sammenlignet pærer og bananer.

Endelig for det tredje kan der fremføres en mere rendyrket metodisk årsag til de skiftende resultater: De fleste eksisterende studier baserer sig på tværnsnitsdata, som gør det vanskeligt at adskille tiltræknings- og afgangseffekter fra de socialiseringseffekter, som over tid forventes at udjævne forskellene i PSM inden for sektorerne. Dermed bliver det vanskeligt at afgøre, om eventuelle forskelle i PSM skyldes jobvalget, eller om de offentligt ansatte er blevet præget af den offentlige sektors værdier (Wright og Grant, 2010; Wright, 2008). De få studier, som har undersøgt sammenhængen mellem PSM og jobvalg over tid, viser, at PSM betyder mindre end først antaget for sektorvalg (Georgellis, Iossa og Tabvuma, 2009; Gregg et al., 2011; Kjeldsen og Jacobsen, 2013; Wright og Christensen,

2010), men disse studier har dog også visse begrænsninger, som gør nærværende studie relevant. For det første fokuserer de på nyuddannede, hvor PSM kunne tænkes at betyde mindre – både fordi de nyuddannede har begrænsede erfaringer med konkrete jobs, og fordi deres hovedprioritet nok er bare at få et job og først derefter et job i den foretrukne sektor. Man kunne således forestille sig, at søgningen mod den foretrukne sektor i højere grad sker senere i arbejdslivet, hvor man har mere at tilbyde. Dernæst anvender flere af studierne relativt generelle mål for prosocial motivation, og man mister dermed også noget af det særlige ved PSM, som er knyttet netop til leveringen af *offentlig* service og ikke alene et generelt behov for at hjælpe andre. Der er derfor behov for undersøgelser som denne, der undersøger sammenhængen mellem PSM og sektorvalg blandt ansatte, som allerede har været i ansættelse et stykke tid.

Denne artikel bidrager dermed med ny og mere solid metodisk funderet viden om, i hvilket omfang PSM forudsiger individers beslutning om sektorvalg og sektorskifte, når vi samtidig tager højde for øvrige faktorer, som også kan have betydning for valget af en privat eller offentlig sektor arbejdsplads. Det gør vi ved at anvende spørgeskemadata fra 2.100 danske fysioterapeuter, som har besvaret spørgeskemaer om PSM og deres job i henholdsvis 2011 og 2013. Ved at fokusere på én faggruppe, fysioterapeuterne, har vi mulighed for bedre at isolere, om producenter af offentlig service, som leverer meget ens opgaver på tværs af sektor, skifter sektor på baggrund af deres PSM – og altså ikke blot arbejdsopgaven. Hermed kan vi levere mere detaljeret viden til beslutningstagere og offentlige ledere om, hvad der er afgørende for beslutningerne om sektorskifte, og i hvilket omfang PSM er et vigtigt opmærksomhedspunkt for succesfuldt match mellem organisation og medarbejdere i leveringen af offentlige ydelser.

Den eksisterende litteratur og PSM og sektorskifte

Litteraturen om sektorskift er voksende inden for offentlig forvaltning (Hansen, 2014; Su og Bozeman, 2009). Debatten binder sig til den offentlige sektors udfordringer med en aldrende arbejdsstyrke, nedbringelse af sygefravær og behov for at bygge bro mellem den private sektors fokus på omkostningseffektivitet med den offentlige sektors viden og fagprofessionalisme. Sektorskift defineres som, når folk skifter job og flytter fra den private til den offentlige sektor eller vice versa (Bozeman og Ponomariov, 2009; Hansen, 2014), og hovedformålet med denne artikel er at undersøge, hvilken rolle PSM spiller for sektorskift begge veje.

Den dominerende teoretiske ramme for at forstå og forklare individers jobvalg og karrieremønstre baserer sig på teorierne om *attraction-selection-attrition* (Schneider, 1987) og teorier om *person-environment fit* (Kristof-Brown m.fl., 2005). Hovedargumentet i begge disse teoriretninger er, at individer tiltrækkes til og ønsker at blive i arbejdsmiljøer, hvor de oplever, at der er overensstemmelse mellem deres personlige karakteristika og det, organisationen står for og kan tilbyde. Hvis de ikke oplever overensstemmelse forudsiger teorien, at individerne over tid vil søge job andre steder. Forholdet mellem jobvalg og jobskifte kan altså ses som en cyklus af tiltræknings-, udvælgelses- og afgangseffekter, hvor individer løbende forsøger at opnå det bedst mulige fit. Teorien angiver yderligere, at dette fit kan baseres på enten et supplerende eller komplementerende fit med arbejdsomgivelserne i forhold til organisationen, arbejdsopgaver, faget eller andre væsentlige faktorer (ibid.). Når vi undersøger sektorskifte, er det relevant at fokusere på det supplerende fit, da spørgsmålet er, om individet oplever, at deres præferencer imødekommes og passer ind i den offentlige eller private organisation, man er en del af. Givet at studiet udelukkende fokuserer på fysioterapeuter, holdes fittet mellem

omgivelserne og andre individuelle forhold som faglighed og arbejdsopgaver konstant i studiet, og vi kan dermed bedre end tidligere studier fokusere på betydningen af sektor.

De karakteristika og præferencer, et individ søger at skabe overensstemmelse i forhold til, kan være enten ydre eller indre faktorer (Gregg m.fl., 2011; Lewis og Frank, 2002; Tschirhart m.fl., 2008). Studier af sektorskift er dermed også tæt forbundet til den større litteratur om grundlæggende forskelle på offentlige og private ansatte (Baarspul og Wilderom, 2011; Boyne, 2002; Rainey, 2009). I denne artikel fokuseres hovedsageligt på prosociale egenskaber og mere specifikt på betydningen af individuel PSM for forudsigelsen af sektorskift. PSM kan defineres som »et individs orientering mod at levere offentlig service til folk med det formål at gøre godt for andre og samfundet« (Perry og Hondegem, 2008: vii).

Perry og Wise beskrev oprindeligt PSM som et dynamisk begreb og foreslog, at individer med højere niveauer af PSM tiltrækkes til og er mere villige til at forblive i offentlige organisationer sammenlignet med private organisationer (1990: 370). Derudover opstillede de en forventning om, at individer, som ikke oplever, at de kan udleve deres motivation til at levere offentlig service i deres nuværende organisation, enten ville tilpasse deres præferencer eller søge mod andre organisationer, som forventes at være mere kompatible. Denne cyklus mellem tiltrækning, selektion, socialisering og afgang baseret på PSM bygger på argumenter om, at den offentlige sektor adskiller sig fra den private sektor i forhold til grundlæggende karakteristika som ejerskab, finansiering og graden af politisk kontrol (Boyne, 2002; Perry og Rainey, 1988). Individer med PSM forventes således at være bedre tilpas i offentlige organisationer, som ikke skal levere profit, hvor der ikke er en direkte betalingsrelation til brugerne, og hvor den politiske kontrol betoner det fælles

bedste. Det betyder samtidig, at ansatte med lavere PSM kan forventes at være mere tilbøjelige til at skifte til den private sektor, fordi den offentlige sektors kendetegn ikke har samme betydning for dem som for individer med højere PSM. Et individ, som ikke føler sig motiveret til at gøre en forskel for andre og samfundet, er givetvis mere tilbøjelig til at finde den offentlige kontekst mere begrænsende end understøttende.

Disse dynamikker er blevet undersøgt i en række studier, men der er kun fundet meget begrænset støtte til forventningen (Perry m.fl., 2010; Wright og Grant, 2010). Først og fremmest har en række studier vist, at værdi- og målkongruens mellem person og organisation reducerer ønsket om at skifte job samt sygefravær (Cable og Judge, 1996; Chatman, 1991; Verquer m.fl., 2003; Wright og Pandey, 2008). Disse studier bekræfter den bagvedliggende mekanisme om tiltrækning til jobbet, men de fokuserer ikke direkte på faktisk jobskifte. Ser man nærmere på denne relation har store tværsnitsspørgeskemaundersøgelser af tiltrækning-selektion mod PSM-baserede jobvalg og sektorskift baseret fundet, at individer med høj PSM er mere tilbøjelige til at søge ansættelse i den offentlige sektor (Steijn 2008; Lewis og Frank 2002). Derimod fandt hverken Wright og Christensen (2010) eller Kjeldsen og Jacobsen (2013) støtte til forventningen om en positiv sammenhæng mellem individuel PSM og offentlig ansættelse i forhold til henholdsvis amerikanske advokaters og danske fysioterapeuters første job.

Når man ser nærmere på studier af sektorskift og jobvalg over tid, fandt Wright og Christensen (2010) ikke desto mindre, at PSM øgede sandsynligheden for at efterfølgende jobs var i den offentlige sektor, og i bredere studier af sektorskift har Georgellis (2009), Su og Bozeman (2009) samt Hansen (2014) fundet støtte til samme forventning. Disse studier understøtter dermed relevansen af at matche individ og organisation, og at mismatch øger

villigheden til at skifte job. Der er imidlertid også andre studier, som ikke har fundet støtte til forventningen om sektorskift (Gregg m.fl., 2011), og vi står derfor samlet set med usikker viden om PSM's betydning for job- og sektorskifte. Ikke desto mindre forventer vi at finde støtte til to hypoteser, som relaterer sig til sektorskifte mellem den private og offentlige sektor:

H1a: Individer med højere niveauer af PSM er mere tilbøjelige til at skifte fra den private sektor til den offentlige sektor.

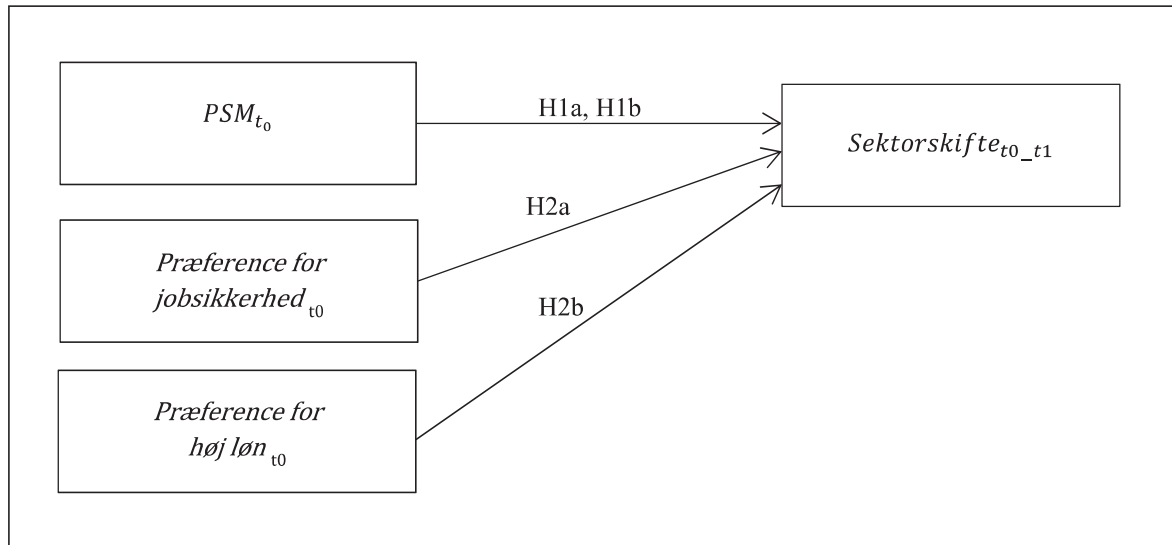
H1b: Individer med lavere niveauer af PSM er mere tilbøjelige til at skifte fra den offentlige sektor til den private sektor.

I forlængelse af artiklens introduktion til *public sector motivation* forventer vi dog samtidig, at ydre faktorer som jobsikkerhed og løn også spiller en vigtig og supplerende rolle for sektorvalget i sammenligning med PSM. Ifølge Wright og Christensen viser de eksisterende studier meget blandede resultater, hvilket forventeligt afspejler kompleksiteten knyttet til valget om at skifte job, organisation og sektor (2010: 158). Flere studier har vist, at offentligt ansatte værdsætter jobsikkerhed i højere grad end privatansatte, og at det er omvendt i forhold til betydningen af at få en høj løn, og at disse ønsker virker supplerende og ikke substituerende i forhold til betydningen af PSM (Baarspul og Wilderom, 2011; Rainey, 2009). For fagprofessionelt personale er lønniveauet oftest lidt højere i den private sektor end i den offentlige sektor, hvorimod jobsikkerheden traditionelt har været højest i den offentlige sektor. Vi forventer derfor også, at:

H2a: Individer med stærkere præference for jobsikkerhed er mere tilbøjelige til at skifte fra den private sektor til den offentlige sektor.

H2b: Individer med stærkere præference for

Figur 1: Teoretisk model



høj løn er mere tilbøjelige til at skifte fra den offentlige sektor til den private sektor.

Vi kan belyse disse hypoteser bedre end tidligere studier, da vi har adgang til paneldata over to år, hvilket tillader os at følge betydningen af PSM og andre jobpræferencer for de samme individer over tid.

Danske fysioterapeuter

For at teste hypoteserne anvender vi paneldata fra to spørgeskemaundersøgelser af danske fysioterapeuter i den offentlige og private sektor. Der er flere grunde til, at denne faggruppe er velegnet til at undersøge betydningen af PSM og sektorskifte. Selvom det gør undersøgelsen mindre overførbart til andre områder, tillader studiet af én profession nemlig, at vi kan holde en række faktorer konstante, som ellers kunne forstyrre sammenhængen. Intern validitet prioriteres således over generaliserbarhed. Fysioterapeuterne har alle gennemgået en 3½-årig uddannelse, som ikke bare giver dem praktiske kvalifikationer, men også en række faglige normer for praksis af fysioterapi. De fleste fysioterapeuter er medlemmer af Danske Fysioterapeuter, som for-

handler løn og arbejdsvilkår og bidrager til at sætte fælles professionelle standarder for praksis. For det andet er der en meget ligelig fordeling af fysioterapeuter i begge sektorer, og det muliggør en reel undersøgelse af sektorskifte.

For det tredje kan vi i væsentlig grad isolere sektorforskellene til ejerskab. Som nævnt ovenfor er idealtypiske offentlige organisationer offentligt ejet, finansieret gennem skatter og lovreguleret, hvorimod den idealtypiske private organisation ejes af private aktører, finansieres af kunder, som køber ydelser, og opererer på et frit marked. Hvis der er variation på alle tre forhold, er det vanskeligt at fastlægge præcis, hvad forskellen mellem offentlige og private organisationer skal henføres til. Forskellene mellem de private og offentlige organisationer, hvor de danske fysioterapeuter arbejder, er heldigvis afgrænset til ejerskabsdimensionen. Selvom private fysioterapiklinikker er private virksomheder, er de i væsentlig grad afhængige af offentlig finansiering, som svarer til mere end 2/3 af de private klinikkers omsætning (Andersen m.fl., 2011). Derudover er de private klinikker tæt

reguleret gennem aftaler mellem Danske Fysioterapeuter og de offentlige myndigheder (Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Danske Fysioterapeuter, 2008a, 2008b), lovgivning (f.eks. lov nr. 95 af 7. februar, 2008, og lov nr. 1350 af 17. december, 2008), og guidelines (f.eks. Sundhedsstyrelsen, 2004). Endelig er opgaverne relativt ensartede på tværs af sektorer med fokus på vedligeholdelse og træning af fysiske problemer blandt personer med og uden handicap. Dette giver også gode muligheder for sektorskifte, og det er derfor forholdsvis normalt, at fysioterapeuter har arbejds erfaring fra begge sektorer.

Ikke desto mindre er der klare forskelle mellem sektorer i forhold til ejerskabet. De private klinikker er private virksomheder, og ejerens indkomst baserer sig på aktiviteten i klinikken. Flere patienter giver derfor også større indtjening for ejeren, ligesom manglende indtjening kan føre til konkurs. Ejeren har derfor en stærk pengemæssig tilskyndelse til at levere høj performance, hvad enten det sker gennem egen behandling af patienter eller gennem ledelse af ansatte fysioterapeuter. En del fysioterapeuter i den private sektor er ejere, men der er således også ansatte, som arbejder i relativt små klinikker med stor nærhed til ejeren. Dette er markant forskelligt fra de offentligt ejede organisationer, hvor den offentlige ejer ikke skal skabe profit, og hvor organisationens overlevelse alene beror på politisk legitimitet. I gennemsnit tjener fysioterapeuter i den private sektor mere end offentligt ansatte (gennemsnitslønnen var 402.738 kr. i den private sektor og 362.969 kr. i den offentlige sektor i 2011), og lønmotivet knyttet til sektorvalget er således reelt.

Metode og datagrundlag for undersøgelsen af sektorskifte

PSM forventes generelt at være en betydningsfuld motivationsfaktor i begge sektorer, da opgaverne i begge sektorer i væsentlig grad handler om at levere offentlig service, men baseret på ejerskabsargumentet forven-

ter vi altså også, at denne betydning kan betones mere eller mindre i de to sektorer. For at undersøge dette spørgsmål har vi udsendt spørgeskemaer til alle medlemmer af Danske Fysioterapeuter i 2011 og 2013. Vi har dermed mulighed for at undersøge, hvordan niveauet af PSM i 2011 forudsiger sandsynligheden for, at der er foretaget sektorskifte mellem 2011 og 2013. Vi kan derfor også bedre end tidligere studier isolere tiltrækningsselektionseffekten fra socialiseringseffekten.

Vi sendte elektroniske spørgeskemaer til mere end 8.000 fysioterapeuter i januar/februar 2011 og igen i april 2013. Svarprocenten var tilfredsstillende i begge runder (2011: 48 procent og 2013: 50 procent). Kontaktoplysninger blev leveret af Danske Fysioterapeuter, som organiserer 85 procent af de danske fysioterapeuter. Vores panel består af de 1.874 fysioterapeuter, som var ansat i enten den private eller offentlige sektor i begge spørgeskemarunder, og vi ser dermed bort fra fysioterapeuter uden ansættelse, da de ikke er relevante i forhold til spørgsmålet om sektorskifte.

Spørgeskemaspørgsmål og fordelinger

En del studier af PSM anvender målinger, som baserer sig på Perry' (1996) oprindelige måleskala, som består af fire dimensioner – *compassion, attraction to public policy making, commitment to the public interest* og *self sacrifice*. Mange har dog foreslået og siden anvendt kortere skalaer (Coursey og Pandey, 2007; Kim, 2009) eller målinger, som fokuserer på PSM som unidimensionelt begreb (Kjeldsen og Jacobsen, 2013). Et nyligt studie viser endda, at unidimensionale mål klarer sig lige så godt som multidimensionale (Wright, Christensen og Pandey, 2013). På denne baggrund anvender vi et unidimensionelt mål, som baserer sig på fire centrale spørgsmål fra Perrys skala. Dette mål indfanger *compassion* (PSM8 og PSM13) og *commitment to the public interest* (PSM30 og PSM39) (se tabel 1), som er centrale i

Tabel 1. Spørgsmål til måling af PSM

Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød. (PSM8)
Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden. (PSM13)
Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden. (PSM30)
Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste. (PSM39)

Tabel 2. Public service motivation (2011) efter sektor og sektorskift (2011-2013)

PSM ₂₀₁₁	Fra offentlig sektor			Fra privat sektor		
	Blivere	Skiftere	Forskel (skiftere-blivere)	Blivere	Skiftere	Forskel (skiftere-blivere)
Gns.	77,2	73,1	-4,1	74,2	75,9	1,7
Std. fejl	(0,4)	(2,9)	(2,8)	(0,7)	(1,7)	(2,0)
n	1.512	26		492	70	

forhold til den direkte levering af service, og det har vist sig anvendeligt i tidligere studier (Kjeldsen og Jacobsen, 2013). Respondenterne har skullet angive graden af enighed/uenighed ift. hvert spørgsmål på fem-punkts likert skalaer, og konfirmative faktoranalyser viser meget tilfredsstillende resultater for målingen af PSM i begge år.

Målingen af den afhængige variabel, sektorskift, baserer sig på respondenternes egen angivelse af primært arbejdssted i begge år (ansættelse på offentlige hospitaler og andre organisationer i kommuner, regioner og stat kategoriseret som »offentlig« med værdien 1, mens ansættelse på private hospitaler, private klinikker og selvstændigt arbejde er kategoriseret som »privat« med værdien 0). På baggrund af sektorvariablen har vi konstrueret to sektorskiftvariable – en for sektorskift til privat og en for sektorskift til offentlig. Variablen for sektorskift til offentlig er kodet 0, hvis sektorvariablen er 0 i begge perioder, mens den er 1, hvis den var 0 i første periode og 1 i anden periode. Respondenter, som var offentligt ansatte i første periode, er dermed kodet som »manglende værdi« på denne variabel, da sammenligningen sker inden for privatansatte. På samme måde er variabelen

for sektorskift til privat 0, hvis en respondent har været ansat i den offentlige sektor i begge perioder, mens den er 1, hvis respondenter er flyttet fra offentlig til privat sektor, og manglende værdi, hvis respondenter var privatansat i første periode. Alle, som er kodet 1 på sektorskiftvariablen, er således *skiftere*, mens dem, som er kodet 0, er *blivere*.

Tabel 2 viser niveauerne af PSM for disse grupper i 2011, og at der er forskelle mellem grupperne i den forventede retning inden for hver sektor, men at disse forskelle er relativt små og ikke statistisk signifikante. Dette skyldes til en vis grad den statistiske usikkerhed i grupperne af skiftere, som bliver relativt stor, fordi kun relativt få har skiftet. Tabellen viser også, at i løbet af to år skiftede 70 ud af 562 privatansatte (12,5 %) til den offentlige sektor, mens kun 26 ud af 1.512 offentligt ansatte (1,7 %) skiftede til den private sektor. De privatansatte har i 2011 samlet set signifikant lavere PSM, end offentligt ansatte, men undersøgelsen her fokuserer på, om skiftere inden for hver sektor har henholdsvis højere og lavere PSM end bliverne.

Alder og køn inkluderes i analyserne for at kontrollere for generations- og kønsbaserede

forskelle på PSM og sektorskifte. Derudover inkluderes to variable, som angiver arbejdserfaring i hver af de to sektorer for at kontrollere for orientering mod sektorerne. Endelig måler vi den enkelte respondents præferencer for høj løn og jobsikkerhed sammen med to andre præferencer, selvbestemmelse i arbejdet og professionel udvikling, som respondenterne har skullet vurdere betydningen af på en fem punkts skala (5: Afgørende betydning til 1: Ikke vigtigt overhovedet). Disse mål baserer sig på eksisterende undersøgelser (Kilpatrick m.fl., 2004, Rainey, 1982; Vandennabeele, 2008).

Tabel 3 viser en oversigt over studiets centrale variable, og den viser for det første, at der er væsentligt flere kvinder i begge sektorer, men at andelen af mænd er væsentligt højere i den private sektor end i den offentlige sektor. De ansatte har omkring 14 års erfaring, som hovedsageligt er knyttet til den sektor, de nu er ansat i.

Statistiske metoder

Da de afhængige variable (sektorskift) er binære anvender vi logistisk regression. Koefficienterne i analysen skal derfor fortolkes som ændringer i odds for et givent outcome på den afhængige variabel og ikke faktiske ændringer på den afhængige variabel relateret til ændringer på de uafhængige variable (Gujarati, 2009: 555).

Kan PSM forudsige sektorskifte?

Dataanalysen viser både forventede og overraskende resultater i forhold til de opstillede hypoteser. De logistiske regressioner i Tabel 4 viser forudsagte sandsynligheder for sektorskifte, og de afslører, at PSM ikke signifikant forudsiger sektorskift hverken til (Model 5 og 6) eller fra (Model 2 og 3) den offentlige sektor. Koefficienterne for sektorskifte fra den offentlige sektor til den private sektor på baggrund af PSM er som forventet negative, men de er ikke signifikante. Dette kan dog skyldes det lave antal cases, og vi

Tabel 3. Oversigt over fordelingen på centrale variable i panelet efter sektor i 2013.

Sektor	Offentlig (n=1.256)	Privat (n=456)
Køn		
Mand	11,8 %	30,2 %
Kvinde	88,2 %	69,8 %
Alder (in years)		
Gns.	47,2	47,8
Std.afv.	(9,2)	(9,6)
Erfaring (år)		
Offentlig sektor	17,6	4,8
Privat sektor	2,2	15,2
Arbejdspræferencer		
Jobsikkerhed		
Gns.	3,69	3,47
Std.afv.	(0,86)	(1,04)
Høj løn		
Gns.	3,04	3,22
Std.afv.	(0,74)	(0,89)
Selvbestemmelse		
Gns.	4,25	4,20
Std.afv.	(0,72)	(0,68)
Professionel udvikling		
Gns.	4,16	4,09
Std.afv.	(0,75)	(0,79)

Tabel 4: Logistisk regression af sandsynligheden for sektorskifte fra henholdsvis offentlig til privat sektor (model 1-3) og fra privat sektor til offentlig sektor (model 4-6)

	Sektorskifte, off. → privat (=1)			Sektorskifte, privat → off. (=1)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
PSM _{t-1}		-0,011 (-0,75)	-0,011 (-0,74)		0,005 (0,52)	0,004 (0,39)
<i>Jobpræferencer</i>						
Jobsikkerhed _{t-1}			-0,193 (-0,75)			0,231 (1,50)
Høj løn _{t-1}			-0,437 (-1,50)			-0,013 (-0,07)
Selvbestemmelse _{t-1}			-0,437 (-1,46)			-0,502* (-2,49)
Professionel udvikling _{t-1}			0,373 (1,24)			0,371† (1,90)
Alder (år)	0,008 (0,17)	0,010 (0,20)	0,025 (0,51)	-0,032 (-0,88)	-0,032 (-0,89)	-0,017 (-0,47)
Køn	1,411*** (3,34)	1,385** (3,27)	1,493*** (3,43)	-0,784* (-2,25)	-0,766* (-2,19)	-0,757* (-2,12)
<i>Arbejdserfaring</i>						
Total	-0,069 (-1,26)	-0,068 (-1,24)	-0,071 (-1,24)	0,008 (0,21)	0,007 (0,19)	0,007 (0,18)
Offentlig sektor _{t-1}	-0,092† (-1,77)	-0,094† (-1,78)	-0,096† (-1,79)	0,335*** (3,48)	0,334*** (3,47)	0,317*** (3,34)
Constant	-3,463** (-2,66)	-2,739† (-1,69)	-1,204 (-0,52)	-0,697 (-0,73)	-1,032 (-0,89)	-1,801 (-1,20)
<i>N</i>	1,538	1,538	1,538	562	562	562

Note: †: p < 0,1, *: p < 0,05, **: p < 0,01, ***: p < 0,001

vil derfor diskutere analysens styrke nedenfor. Koefficienten for PSM som forklaring på sektorskifte til den offentlige sektor er som forventet positiv, men den er meget lille og ikke signifikant. På baggrund af disse resultater må vi derfor afvise hypotese 1a og 1b.

Vender vi os derefter mod jobpræferencerne, er resultaterne ret forskellige for analyserne af sektorskifte henholdsvis til og fra den offentlige sektor. I forhold til skiftet fra den offentlige til den private sektor (Model 1-3) er koefficienterne overvejende negative, men

alle er insignifikante. Det mest overraskende er, at præference for høj løn er forbundet med mindre sandsynlighed for at skifte til den private sektor, og koefficienten er relativt stor, men på grund af de få skiftere fra det offentlige er standardfejlen temmelig stor, og estimatet er derfor ikke statistisk signifikant forskelligt fra nul. Ser vi på sektorskifte fra den private til offentlige sektor, er præference for selvbestemmelse stærkt negativt og signifikant, mens præference for professionel udvikling er positiv og svagt signifikant ($p < 0,1$). Dvs. fysioterapeuter med ønske om høj grad af selvbestemmelse på jobbet er *mindre* tilbøjelige til at skifte til den offentlige sektor, mens fysioterapeuter med stort ønske om faglig udvikling er *mere* tilbøjelige til at skifte til den offentlige sektor.

I forhold til kontrolvariable er det tydeligt, at der er et meget forskelligt sektorskiftemønster mellem kønnene. Der er således langt større tendens til, at kvinder skifter til den offentlige sektor, mens der er langt større tilbøjelighed for mænd til at skifte til den private sektor. Derudover er erfaring i den offentlige sektor positivt forbundet med sektorskifte til den offentlige sektor, men negativt forbundet med at søge privat ansættelse. Privatansatte med erfaring fra den offentlige sektor er således mere tilbøjelige til igen at søge tilbage til den offentlige sektor, mens offentligt ansatte med længere erfaring i den offentlige sektor også bliver her. Derimod ser den totale jobberfaring og alder ikke ud til at have betydning for sektorskifte.

PSM har begrænset betydning for sektorskifte

På baggrund af spørgeskemadata fra to undersøgelser af de samme fysioterapeuter har dette studie undersøgt sektorskifte mellem den offentlige og private sektor med udgangspunkt i public service motivation som forklaring. Dette er en mere konservativ test af forklaringer på sektorskifte, idet danske fysioterapeuter udfører meget ensartede op-

gaver i de to sektorer, og vi kan derfor isolere betydningen af arbejdspladsens offentlige eller private ejerskab samt betydningen af øvrige arbejdspræferencer. Resultaterne har vist blandet støtte til de fremsatte hypoteser, og vi finder ikke signifikant støtte til, at PSM spiller den rolle for sektorvalget, som foreslået (Perry og Wise, 1990).

Dette resultat ligger i forlængelse af et studie af danske fysioterapeutstuderende, som viste, at ønsket om at bidrage til samfundet og hjælpe andre gennem leveringen af offentlige ydelser ikke forudsiger studerendes første jobvalg (Kjeldsen og Jacobsen, 2013). Vi diskuterede indledningsvist, at jobvalget kunne være omgærdet af særlige omstændigheder og overvejelser for nyuddannede, men på baggrund af denne undersøgelse lader det til, at jobvalget mellem sektorerne for færdiguddannede fysioterapeuter med flere års erfaring også kun i mindre grad handler om muligheden for at levere offentlig service. Det kan skyldes, at opgaverne er relativt ensartede på tværs af forskellige jobmuligheder, og for størstedelens vedkommende er offentligt finansierede og under væsentlig grad af samfundsmæssig kontrol. Det væsentlige valg i forhold til at levere offentlig service er således allerede truffet i forbindelse med uddannelsesvalget. Man skal dog være påpasselig med at konkludere, at PSM ikke har betydning for sektorskifte, da undersøgelsen er behæftet med usikkerhed, men det lader til, at PSM i så fald har væsentlig mindre betydning for sektorvalget, når vi holder opgaven konstant, end oprindeligt forventet.

Dette kan betyde begrænset variation i PSM inden for gruppen af fysioterapeuter i dette studie, som igen gør det vanskeligt at identificere en eventuel betydning af PSM. Med andre ord kan PSM tænkes at spille en stærkere rolle for at vælge at levere offentlig service frem for den sektor, service skal leveres i. Dette vedrører mere specifikt debatten om, hvorvidt det er *person-organization* eller

person-job fit, som er det mest afgørende for individuelle jobvalg (Christensen og Wright, 2011; Kristof-Brown m.fl., p. 284-5; Leisink og Steijn, 2008). Christensen og Wright (2011) fandt ligeledes, at amerikanske juristers mulighed for at gøre godt for andre og samfundet gennem deres job (målt som jobbets serviceorientering) bedre forudsiger jobvalg end organisationens status som offentlig eller privat. Fraværet af stærke sektorforskelle i PSM kan således indikere, at faktorer som uddannelse, job og opgaver ofte er tættere forbundet med PSM end sektor. Dette svarer også godt overens med tidligere studier, som har vist, at et PSM-relateret begreb som *organizational commitment* bedre kan forklares af arbejdsområdet (*industry*) end af sektor (Steinhaus og Perry, 1996).

Vi fandt derimod nogen støtte til hypoteserne om betydningen af øvrige jobpræferencer men kun i forhold til skiftet fra den private til den offentlige sektor. Disse fund kan dog skyldes, at der er væsentlig flere, som skifter den vej, hvilket øger analysens statistiske sikkerhed. Præference for selvbestemmelse viste sig således at føre til mindre sandsynlighed for at skifte fra privat til offentlig sektor, hvorimod præference for professionel udvikling var positivt forbundet med et skifte til den offentlige sektor. Ydermere var jobsikkerhed positivt forbundet til sektorskifte til offentlig, men resultatet var ikke signifikant, og præference for høj løn var (om noget) negativt forbundet til at skifte fra offentlig til privat. Sidstnævnte fund (som altså ikke er statistisk signifikant) er i modsætning til mange internationale undersøgelser, som generelt har fundet, at privatansatte vægter pengemæssige belønninger højere end offentligt ansatte (Kilpatrick et al., 1964; Lawler, 1971; Rainey, 1982; Rawls m.fl., 1975; Wittmer, 1991; Vandenabeele, 2008a). Der er dog også enkelte studier, som finder det samme som os – nemlig ingen sektorforskel i lønpræferencen (Crewson 1997; Gabris og Simo, 1995; Lewis og Frank, 2002; Wright og Christensen, 2010). Mulige forkla-

ringer på dette fund kunne relatere sig til det relativt høje lønniveau i den danske offentlige sektor sammenlignet med andre lande, og at arbejdstiden typisk er kortere for offentligt ansatte fysioterapeuter, således at timelønnen ikke nødvendigvis er højere for privatansatte fysioterapeuter.

En række begrænsninger skal også nævnes i forhold til undersøgelsen. For det første kan studiet ikke give en forklaring på, *hvorfor* PSM ikke har den forventede betydning for sektorskifte. I forlængelse heraf ville det være interessant med studier, som fokuserer på, hvad der sker i overgangen fra uddannelse til ansættelse og i forbindelse med valget om at søge ansættelse i en given sektor. Selvom vi baseret på kvantitative undersøgelser kan gøre en række observationer, ville det være gavnligt også at få en mere dybdegående viden om de kausale mekanismer, og hvad der faktisk sker i henhold til individuel tiltrækning til et givent job, organisation eller sektor. Derudover ville det være relevant med studier af andre grupper af ansatte, som leverer ensartede opgaver på tværs af sektorer, for at se, om resultaterne er robuste på tværs af faggrupper. I relation til dette har vi ikke direkte målt fit mellem person og omgivelser, selvom et sådant mål ville kunne hjælpe til at kaste mere lys over, hvad der faktisk fører til jobskifte. Her tyder et lignende studie af danske socialrådgivere på, at person-organization fit er vigtigere end person-job fit for intentionen om at skifte job (og altså ikke faktisk jobskifte), (Kjeldsen, 2012). Endelig i forhold til målingen af PSM har vi anvendt et unidimensionalt mål, men et studie, som anvender flere dimensioner af PSM, ville kunne svare på, om nogle dimensioner evt. er forbundet til sektorvalget, mens andre ikke er. Andersen m.fl. (2011) fandt, at offentligt ansatte fysioterapeuter havde højere *commitment to the public interest*, mens de privatansatte havde højere brugerorientering. Til gengæld var der ikke forskelle ift. de øvrige dimensioner.

Af mange årsager er PSM en værdifuld egenskab for organisationer, som leverer offentlig service, fordi det fremmer performance og ansattes villighed til at yde en ekstra indsats (Brewer, 2008; Naff og Crum, 1999; Vandnabeele, 2009; Andersen m.fl., 2015). Det er således vigtigt, at organisationer er i stand til at tiltrække og fastholde individer med høj PSM, fordi det gør dem bedre i stand til at imødegå mange af de udfordringer, de møder i forhold til omgivelser, brugere og andre interessenter. Ikke desto mindre må man ikke glemme, at opnåelsen af et fit mellem individ og organisation også kan føre til aflukning, vanetænkning og mindre responsivitet over for forandringer (Billsberry, 2007; Schneider et al., 1995). Studiet har vist, at PSM ikke spiller en rolle i forhold til beslutningen om at skifte sektor, men det er stadig vigtigt, at arbejdsgivere og ledere er opmærksomme på både indre og ydre typer af motivation. Ansatte, som arbejder med offentlig service er generelt optaget af at hjælpe andre og samfundet, men tilsyneladende er der små forskelle mellem sektorerne, når opgaven er relativt ens.

Litteratur

Andersen, L.B., Pallesen, T., og Pedersen, L.H. (2011), »Does ownership matter? Public service motivation among physiotherapists in the private and public sectors in Denmark«. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 10-27.

Baarspul, H.C., og Wilderom, C.P. (2011), »Do Employees Behave Differently In Public-Vs Private-Sector Organizations?«. *Public Management Review*, 13(7): 967-1002.

Boyne, G.A. (2002), Public and private management: what's the difference? *Journal of management studies*, 39(1): 97-122.

Bozeman, B., og Ponomariov, B. (2009), Sector Switching from a Business to a Government Job: Fast-Track Career or Fast Track to Nowhere? *Public Administration Review*, 69(1): 77-91.

Brewer, G.A. (2008), Employee and organizational performance, i J. Perry og A. Hondeghem, red., *Motivation in public management: The call of public service*, New York: Oxford University Press, pp. 136-56.

Brewer, G. og Selden, S. (1998), »Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic«, *Journal of Public Administration Research and Theory* 8(3): 413-439.

Cable, D.M., og Parsons, C.K. (2001), »Socialization Tactics and Person-Organization Fit«, *Personnel Psychology*, 54(1): 1-23.

Cable, Daniel M., og Judge, T.A. (1996), »Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry«, *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3): 294-311.

Chatman, J.A. (1991), »Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms«, *Administrative Science Quarterly*, 36(3): 459-84.

Coursey, D.H., og Pandey, S.K. (2007), »Public Service Motivation Measurement Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale«, *Administration and Society*, 39(5): 547-68.

Feldman, D.C. (1976), »A Contingency Theory of Socialization«, *Administrative Science Quarterly*, 21(3): 433-52.

Gabris, G.T. og G. Simo (1995), »Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decisions«, *Public Personnel Management*, 24(1): 33-49.

Georgellis, Y., Iossa, E., og Tabvuma, V. (2009), »Crowding out public service motivation«, *Working Paper*, Brunel University.

Georgellis, Yannis, og Tabvuma, V. (2010), »Does Public Service Motivation Adapt?«. *Kyklos*, 63(2): 176-91.

Gregg, P., Grout, P.A., Ratcliffe, A., Smith, S., og Windmeijer, F. (2011), »How important is pro-social behaviour in the delivery of public services?«. *Journal of Public Economics*, 95(7): 758-66.

Hansen, J.R. (2014), »From Public to Private Sector: Motives and explanations for sector switching«, *Public Management Review*, 16(4): 590-607.

Kim, S. (2009), »Revising Perry's measurement scale of public service motivation«, *The American Review of Public Administration*, 39(2): 149-63.

Kim, S., Vandnabeele, W., Wright, B.E., Andersen, L.B., Cerase, F.P., Christensen, R.K., ... Liu, B. (2013), »Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance«, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1): 79-102.

Kjeldsen, A.M. (2012), *Dynamics of Public Service Motivation*, Forlaget Politica.

- Kjeldsen, A.M., og Jacobsen, C.B. (2013), »Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction or Socialization«? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4): 899-926.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., og Johnson, E.C. (2005), Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit«, *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Leisink, P., og Steijn, B. (2008), »Recruitment, Attraction, and Selection« i JL Perry, A. Hondeghem, red., *Motivation in Public Management: The call of Public Service*, Oxford: Oxford University Press, pp. 118-35.
- Lewis, G.B., og Frank, S.A. (2002), »Who Wants to Work for the Government«? *Public Administration Review*, 62(4): 395-404.
- March, J.G., og Olsen, J.P. (1995), *Democratic governance*, Free Press New York.
- Moynihan, D.P., og Pandey, S.K. (2007), »The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation«, *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Perry, J.L., og Hondeghem, A. (2008), *Motivation in public management: The call of public service*, New York: Oxford University Press.
- Perry, J.L., Hondeghem, A., og Wise, L.R. (2010), »Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future«, *Public Administration Review*, 70(5): 681-90.
- Perry, J.L., og Rainey, H.G. (1988), »The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy«, *Academy of Management Review*, 182-201.
- Perry, J.L., og Vandenabeele, W. (2008), »Behavioral dynamics: Institutions, identities, and self-regulation«, J. Perry og A. Hondeghem, red., *Motivation in public management: the call of public service*, New York: Oxford University Press, pp. 56-79.
- Perry, J.L., og Wise, L.R. (1990), »The motivational bases of public service«, *Public administration review*, 50(3): 367-73.
- Rainey, H.G. (2009), *Understanding and managing public organizations*, 4 udg., San Fransisco: Jossey-Bass.
- Rainey, H.G., Backoff, R.W., og Levine, C.H. (1976), »Comparing public and private organizations«, *Public Administration Review*, 36(2): 233-44.
- Schneider, B. (1987), »The people make the place«, *Personnel Psychology*, 40(3): 437-53.
- Steijn, B. (2008), »Person-environment fit and public service motivation«, *International Public Management Journal*, 11(1): 13-27.
- Su, X., og Bozeman, B. (2009a), »Dynamics of sector switching: Hazard models predicting changes from private sector jobs to public and nonprofit sector jobs«, *Public Administration Review*, 69(6): 1106-14.
- Su, X., og Bozeman, B. (2009b), »Job choice motivation among public and nonprofit managers: Impacts of sector switching«, *10th Public Management Research Conference, October*, pp. 1-3.
- Tschirhart, M., Reed, K.K., Freeman, S.J., og Anker, A.L. (2008), »Is the Grass Greener? Sector Shifting and Choice of Sector by MPA and MBA Graduates«, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(4): 668-88.
- Van Maanen, J. (1975), »Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department«, *Administrative Science Quarterly*, 207-28.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A., og Wagner, S.H. (2003), »A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes«, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 473-89.
- Wright, B.E. (2008), »Methodological challenges associated with public service motivation research« i *Motivation in public management: The call of public service*, New York: Oxford University Press, USA, pp. 80-98.
- Wright, B.E., og Christensen, R.K. (2010), »Public Service Motivation: A Test of the Job Attraction-Selection-Attrition Model«, *International Public Management Journal*, 13(2): 155-76.
- Wright, B.E., og Grant, A.M. (2010), »Unanswered questions about public service motivation: Designing research to address key issues of emergence and effects«, *Public Administration Review*, 70(5): 691-700.
- Wright, B.E., og Pandey, S.K. (2008), »Public Service Motivation and the Assumption of Person-Organization Fit Testing the Mediating Effect of Value Congruence«, *Administration og Society*, 40(5): 502-21.