

Lotte Bøgh Andersen, Christian Bøtcher Jacobsen,
Anne Line Møller og Thomas Pallesen

Arbejder forskere *just for the money*? En analyse af Ny Løn på universiteter og sektorforskningsinstitutioner

Hvorvidt offentligt ansattes motivation for at arbejde er løn eller et ønske om at gøre en indsats i en højere sags tjeneste, giver litteraturen ikke noget entydigt bud på. Der er teorier og empiriske resultater, der kan tages til indtægt for begge synspunkter. Bruno Frey har lanceret en teori, der kan rumme begge dele. Hans pointe er, at effekten af økonomiske incitamenter afhænger af, hvordan de opfattes. Når de ansatte opfatter incitamentene som en understøttelse af deres indre motivation til at udføre opgaverne, virker incitamentene ekstra meget efter hensigten, idet den indre motivation forøges. Opfattes incitamentene alene som en kontrol, virker de ikke eller kan sågar virke modsat på grund af en fortrængning af den indre motivation. I denne artikel undersøger vi betydningen af økonomiske incitamenter for forskere på danske sektorforskningsinstitutioner og universiteter, herunder om Freys tese holder. Med udgangspunkt i Ny Løn aftaler, registerdata og en spørgeskemaundersøgelse ser vi på, om belønning af publikationer har betydning for publikationsudviklingen på 162 danske forskningsinstitutioner.

Traditionel økonomisk teori antager ligesom nyere New Public Management-teori, at vores adfærd påvirkes af økonomiske incitamenter. De individuelle aktører forventes at handle, som det bedst kan betale sig for dem. Men for offentligt ansatte er det måske anderledes. Det kan tænkes, at særlige offentlige værdier og en særlig etik blandt offentligt ansatte gør, at økonomiske incitamenter ikke er afgørende for deres adfærd (Houston, 2000; Vrangbæk, 2003; Miller og Whitford, 2002; Lazzarini et al., 2004). Samtidig er mange offentligt ansatte højt uddannede og har professionelle standarder for deres virke, der kan være vigtigere end de økonomiske incitamenter (Jørgensen og Bozeman, 2003; Andersen og Blegvad, 2003). Hvorvidt økonomiske incitamenter påvirker offentligt ansattes adfærd er altså teoretisk omtvistet. Empiriske undersøgelser af, hvordan økonomiske incitamenter virker, peger også i forskellige retninger. Litteraturen er således ikke entydig.

Bruno Frey har lanceret en socialpsykologisk inspireret teori, der hævder, at effekten af økonomiske incitamenter er betinget af, hvordan incitamentene opfattes af dem, de rettes imod (Frey, 1997). Freys teori kunne være en mulig forklaring på de forskellige og tilsyneladende modstridende empiriske resultater, der findes i litteraturen om emnet. Denne teori er imidlertid heller ikke specielt empirisk velunderbygget (Le Grand, 2003; Frey og Jegen, 2001).

På den baggrund er formålet med denne artikel at undersøge, hvorvidt og hvordan økonomiske incitamenter påvirker adfærden i den offentlige sektor. Spørgsmålet er, om Freys tese holder for danske offentligt ansatte forskere.

Helt specifikt undersøger vi de danske forskningsinstitutioners publikationsvækst for at se, om effekten af at introducere økonomisk belønning for at publicere afhænger af *opfattelsen* af denne belønning.

Der er flere gode grunde til at undersøge betydningen af økonomiske incitamenter i forskningsverdenen. I mange organisationer, offentlige som private, kan det være vanskeligt at afgøre betydningen af den enkelte medarbejders indsats. Det kan således være vanskeligt at belønne den enkelte medarbejders indsats på et objektivt grundlag. På sektorforskningsinstitutionerne og universiteterne er der bedre muligheder for at vurdere den del af medarbejderens arbejdsindsats, der vedrører forskningen. Det hænger sammen med, at den enkelte medarbejder publicerer sin forskning i eget navn. Selv om der også er problemer med at opgøre forskningen på basis af publikationer – især fordi det er vanskeligt at afveje værdien af de forskellige publikationsformer – så belønnes publikationer i Ny Løn aftalerne på universiteterne og sektorforskningsinstitutioner. Det gøres på meget forskellig vis, og det har blandt andet den konsekvens, at de økonomiske incitamenter til at publicere varierer betydeligt. Det er imidlertid præcis denne variation i Ny Løn aftalerne, der fremmer mulighederne for at undersøge, om og i givet fald hvordan økonomiske incitamenter påvirker publiceringsadfærden.

Hvad siger litteraturen? En kort gennemgang

Nogle af de hyppigst citerede studier af betydningen af økonomiske incitamenter handler om bloddonation. Titmuss (1970) hævdede, at en betaling til donorerne ville ødelægge deres motivation og reducere omfanget af bloddonationen. Upton (1973) nåede til samme konklusion ved et eksperiment, der viste, at bloddonorer, der tilbydes en compensation, ikke giver så meget blod, som donorer, der ikke får betaling. Undersøgelsen støttede dermed Titmuss' forestilling om, at økonomiske incitamenter kan virke stik mod hensigten. Derudover har Frey og Oberholzer-Gee (1997) vist, at villigheden til at huse et atomaffaldsanlæg falder, når borgerne i nabolaget får tilbudt en økonomisk compensation for det. På den anden side er der også undersøgelser, der tyder på, at en symbolsk økonomisk erkendtlighed kan fremme villigheden til at udføre frivilligt socialt arbejde (Leat, 1990).

Undersøgelserne af betydningen af økonomiske incitamenter viser altså, at økonomiske incitamenter muligvis kan reducere en altruistisk motiveret tilskyndelse til at yde en indsats. Generaliserbarheden af de klassiske studier svækkes imidlertid af, at de handler om en frivillig indsats, ikke om et ordinært arbejde og almindelige offentligt ansatte (Le Grand, 2003). Heldigvis behandler mange andre studier spørgsmålet om økonomiske incitamenters påvirkning af offentligt ansattes adfærd. Disse studier viser imidlertid ikke noget klart mønster. Samlet set er der en overvægt af studier, der peger på, at offentligt ansatte i højere grad er motiveret af den gode sags tjeneste end af økonomiske incitamenter (Graham og Steele, 2001; Houston, 2000; Steele, 1999; Vrangbæk, 2003; Perry et al., 2006). Mange af disse undersøgelser er imidlertid baseret på interviews eller spørgeskemaundersøgelser, hvilket kan farve resultaterne. Det kan således være vanskeligt at forestille sig, at offentligt ansatte direkte adspurgt skulle imødegå den gængse, politisk korrekte forestilling om ”virket for den højere sags tjene-

ste” i den offentlige sektor. Hertil kommer, at en del undersøgelser når frem til det modsatte resultat og konkluderer, at også offentligt ansatte tilskyndes af økonomiske incitamenter (Crewson, 1997; Gabris og Simo, 1995; Burgess et al., 2002; Donaldson og Gerard, 1993; Gosden et al., 2001).

En mulig forklaring på de modsatrettede resultater er, at der er bagvedliggende forhold, der ikke tages højde for i undersøgelserne. Den socialpsykologisk baserede motivationsteori hævder, at effekten af økonomiske tilskyndelser er betinget af andre forhold (Deci, 1971; 1972; Deci og Ryan, 1985; Deci et al., 1999). Socialpsykologerne mener, at indre (*intrinsic*) motivation kan være mere afgørende for vores adfærd end ydre (*extrinsic*) motivation, og at økonomiske incitamenter endda kan fortrænge den indre motivation. Ydre tilskyndelser kan nemlig give en afmagtsfølelse, reducere individets selvværd og udtryksmuligheder – og på den måde i sidste ende reducere arbejdsindsatsen (Lepper og Greene, 1978). Men såfremt de økonomiske incitamenter støtter op om den indre motivation, kan incitamenterne ifølge socialpsykologerne forøge arbejdsindsatsen.

Frey (1997) har på den baggrund lanceret den tese, at ydre tilskyndelser, der *opfattes* som kontrollerende, vil reducere arbejdsindsatsen, fordi den indre motivation fortrænges. Det benævnes *crowding out*. På den anden side forventes ydre tilskyndelser, der *opfattes* som understøttende, at forstærke den indre motivation, hvorved arbejdsindsatsen øges ekstra meget. I denne situation sker der *crowding in* af den indre motivation. Opfattelsen af det økonomiske incitament forventes med andre ord at betinge, hvordan ydre tilskyndelser påvirker arbejdsindsatsen.

Tesen er imidlertid som nævnt i indledningen ikke specielt empirisk velunderbygget på nuværende tidspunkt (Le Grand, 2003; Frey og Jegen, 2001). Det vil denne artikel bidrage til at ændre. Efter en kort redegørelse for, hvorfor forskningssektoren er specielt velegnet til at teste Freys tese, gennemgår vi undersøgelsens tre centrale variable: Graden af publikationsbonus, opfattelsen af publikationsbonus og væksten i antallet af publikationer. Derefter følger selve testen af Freys tese og endelig en kritisk diskussion af resultaterne.

Ny Løn i forskningsverdenen

I 1980'erne blev lønnen til de ansatte på sektorforskningsinstitutioner og universiteter som i resten af den offentlige sektor successivt mere differentieret og individualiseret (Ibsen og Christensen, 2001). Ny Løn ændrede lønsystemet på to måder. For det første blev basislønnen og de anciennitetsbestemte lønstigninger reduceret. I stedet blev der introduceret tre forskellige former for tillæg: Tillæg for varetagelsen af særlige funktioner, tillæg for særlige kvalifikationer og belønninger for opnåelsen af på forhånd definerede mål, den såkaldte resultatlø. For det andet betød introduktionen af Ny Løn, at løndannelsen i et vist omfang blev decentraliseret til de enkelte offentlige institutioner, hvilket dog ikke ændrede på, at lønfastsættelsen fortsat var et forhandlingsanliggende mellem de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationerne. Den delvise decentralisering af løndannelsen har betydet, at der nu er forskel på lønsystemet imellem og inden for de offentlige institutioner. På universiteterne er det almindeligt, at

større institutter har deres egen Ny Løn aftale, mens små institutter er omfattet af en fakultetsaftale.

Denne undersøgelse omfatter 17 sektorforskningsinstitutioner og 10 universiteter. Der er 162 enheder med i undersøgelsen, da der som nævnt er flere aftaler på de enkelte universiteter. Når vi i artiklen taler om forskningsinstitutioner, skal det forstås som sektorforskningsinstitutioner og universitetsinstitutter (alternativt fakulteter, når institutterne ikke har egen Ny Løn aftale eller tillidsrepræsentant). Samtlige offentlige forskningsinstitutioner i Danmark er inkluderet bortset fra institutioner, der er nyligt oprettede, og små institutioner med mindre end 12 medarbejdere. Biblioteker og museer samt de kliniske sundhedsvidenskabelige institutter, der har et ansættelsesmæssigt overlap med hospitalsafdelinger, er heller ikke medtaget. Undersøgelsens tekniske detaljer er nærmere beskrevet i Andersen et al. (2006).

De undersøgte 162 forskningsinstitutioner begyndte overgangen til Ny Løn i 1998, men først efter år 2000 kom der for alvor lokale aftaler om Ny Løn. Eftersom aftalerne pga. produktionstiden for forskning først efter nogle år forventes at påvirke publiceringsadfærden, sammenligner vi publikationsomfanget i 2000 og 2005. I Ny Løn lokalaftalerne anvendes de tre nye lønelementer (funktions-tillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn) i forskelligt omfang. Der er også variation i såvel de afsatte midler til ordningerne som de aftalte kriterier for at tildele medarbejderne tillæg. En del aftaler giver alene Ny Løn for varetagelsen af særlige funktioner (fx viceinstituteder, afdelingsleder, medlemskab af forskellige interne udvalg mv.). Andre aftaler belønner også medarbejdere med særlige kvalifikationer (fx professorkvalificerede lektorer). Endelig anvender et mindretal af aftalerne resultatløn (fx ved at belønne publicering i internationale tidsskrifter).

Får forskere publikationsbonus? Indholdet af Ny Løn aftalerne

Den store variation i udformningen af Ny Løn aftalerne gør det vanskeligt at vurdere, hvor stærkt det økonomiske incitament er til at publicere på de enkelte institutioner. Vi har undersøgt Ny Løn aftalerne for forekomsten af bestemmelser om bonus eller tillæg for publikationer i almindelighed og for særlige publikationsformer såsom monografier og internationale artikler, samt bonus eller tillæg for afhandlinger og opnået professorkompetence. På baggrund heraf er aftalerne inddelt i fem kategorier efter styrken af det økonomiske incitament til at publicere. Den første kategori omfatter de institutioner, der enten ikke har en Ny Løn aftale eller har en aftale, der ikke indeholder nogen form for økonomisk incitament til at publicere eller øge forskningsomfanget. I mange af aftalerne uden incitamenter til at publicere står der direkte, at formålet med aftalen er at tilnærme sig det tidligere anciennitetsbaserede lønsystem. I den anden ende af spektret finder vi forskningsinstitutioner, hvor aftalerne giver de ansatte stærke økonomiske incitamenter til at publicere mere. Kategoriseringen af aftalerne, hvordan de enkelte kategorier er defineret, samt eksempler på ordlyden af aftalerne fremgår af tabel 1.

Som det fremgår af tabel 1, har den typiske danske forskningsinstitution en Ny Løn aftale, der i begrænset omfang tilskynder de ansatte forskere til at pub-

Tabel 1. Klassifikation og eksemplificering af aftaler

Kategori	Definition	Eksempler (citerer fra aftaler)	Pct. af forskningsinstitutioner
1. Ingen publikationsbelønning	Ingen belønning for publikationer eller øvrig forskningsindsats	"Ved ansættelse af VIP-medarbejdere ... som har en løn-anciennitet på: 11-12 år ydes et basistillæg på kr. 6.000"	26,8 pct. (N=38)
2. En smule publikationsbelønning	Krav om en vis minimumsforskningsindsats for at få tillæg	"Tillægget erhverves normalt efter 10 års ansættelse, med mindre den ansatte ikke til instituttets tilfredshed har udført og i relevant omfang dokumenteret sin indsats ifm. forskning"	40,1 pct. (N=57)
3. Nogen publikationsbelønning	Bredt definerede krav til <i>publicering</i> for at få tillæg	"For at komme i betragtning til [et særligt engangsvederlag] må en medarbejder have udført alle sine ordinære arbejdsfunktioner tilfredsstillende og desuden have præsteret noget særligt inden for ... forskning"	26,8 pct. (N=38)
4. Stærk publikationsbelønning	Specifikke krav til publikationer for at få tillæg, som dog ikke tildeles automatisk	"Et trin-2 tillæg kan opnås, hvis en medarbejder ... i en treårig periode kan dokumentere en forskningsmæssig produktivitet, der ligger mindst 50 % over instituttets gennemsnit i den foregående 3-årige periode"	4,2 pct. (N=6)
5. Meget stærk publikationsbelønning	Specifikke krav til publikationer for at få tillæg, som tildeles automatisk	"Publiceret artikel i fremmedsprog (ikke-skandinaviske) tidsskrift med anonym peer review: 7000 kr. pr. artikel"	2,1 pct. (N=3)

Note: Vi har ikke kunne skaffe oplysninger om aftalerne for 20 ud af 162 forskningsinstitutioner. Procenterne er beregnet ud fra de 142 forskningsinstitutioner, hvor vi har aftalen, eller med sikkerhed ved, at en sådan ikke findes.

Tabel 2. Faktoranalyse af indikatorer på præstationsbonus i Ny Løn aftalerne

Items (kodning af Ny Løn aftaler)	Loadings
Klassifikation af Ny Løn aftalernes publikationsincitament jf. tabel 1 (1-5)	0,87
Bonus for publicering i internationale artikler (ja/nej)	0,80
Aftalen søger at fremme forskning i bred forstand (ja/nej)	0,54
Bonus for at opnå større forskningsbevillinger (ja/nej)	0,66
Bonus for at lede og færdiggøre større forskningsbevillinger (ja/nej)	0,57

Note: Principal komponent analyse.

licere mere. Kun et fåtal af forskningsinstitutionerne, ni ud af 162, har aftaler med stærke incitamenter til at publicere.

Det er selvsagt væsentligt, at kategoriseringen af lønaftalerne i de fem grupper er rimelig og konsistent. Derfor er der foretaget en indholdsanalyse af Ny Løn aftalerne med henblik på at finde objektive udtryk for præstationsbelønning i aftalerne i form af bonus for internationale artikler, forskning i bred forstand, forskningsbevillinger og større forskningsbevillinger. Efterfølgende har vi lavet en faktoranalyse for at se, om de forskellige udtryk for præstationsbelønning hænger sammen med hinanden og den overordnede kategorisering af aftalerne. I tabel 2 viser de positive loadings mellem 0,5 og 0,9 for den ene faktor, der har en eigenvalue over 1, at det er tilfældet.

Hvordan opfattes publikationsbonus?

Som nævnt ovenfor er det Freys tese, at opfattelsen af incitamentssystemet er afgørende for, hvilken betydning tilskyndelserne får for adfærden. Opfattes incitamenterne som kontrollerende, forventes de at have en negativ effekt. Opfattes de derimod som et tiltag, der støtter op om den enkeltes indre motivation, forventer Frey, at de vil have den tilsigtede positive effekt. I denne undersøgelse vil dette sige, at publikationsomfanget stiger. Opfattelsen af incitamentssystemet er afdækket gennem et spørgeskema, der er sendt til tillidsrepræsentanterne på de enkelte institutioner og institutter (svarprocenten er 89). Tillidsrepræsentanterne har blandt andet taget stilling til de påstande, der fremgår af tabel 3. Tabellen viser samtidig en faktoranalyse af de tre items. De høje loadings for den ene faktor, der har en eigenvalue over 1, indikerer, at alle items er et udtryk for den samme bagvedliggende opfattelse af aftalerne som værende enten understøttende eller kontrollerende. At dette er yderpunkter på samme dimension, understøttes af de høje loadings af items vedrørende både løntillæg som anerkendelse og løntillæg som kontrolforanstaltning. På basis af de tre items konstrueres et indeks for, i hvor høj grad tillidsrepræsentanterne opfatter aftalerne som understøttende. Cronbachs alpha for dette indeks er 0,7, hvilket viser, at reliabiliteten af indekset er relativt høj.

Det kan diskuteres, om tillidsrepræsentanternes opfattelse af Ny Løn aftalerne er repræsentativ for alle ansatte på sektorforskningsinstitutionerne og universiteterne. Vi har ikke noget grundlag for at afgøre, hvorvidt det er tilfældet.

Tabel 3. Faktoranalyse af indikatorer for tillidsrepræsentanternes opfattelse af publikationsbonus

Items (spørgeskemaspørgsmål)	Loadings
Grad af enighed i, at "ledelsen bruger løntillæg til at give medarbejderne et velfortjent klap på skulderen"	0,832
Grad af enighed i, at "tillæg for publicering er et klap på skulderen til den enkelte forsker"	0,812
Grad af uenighed i, at "sammenkoblingen af løn og publikationer er en kontrolforanstaltning fra ledelsens side"	0,737

Note: Principal komponent analyse.

Tillidsrepræsentanterne er dog valgt af de ansatte, og tillidsrepræsentanterne må også formodes at have det mest indgående kendskab til Ny Løn aftalerne. Samtidig formidler de indholdet af aftalerne til de andre ansatte, og deres opfattelse af aftalerne smitter derfor formodentlig af på de øvrige medarbejdere.

Måling af publikationsvæksten

På universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne opdeles publikationerne i en række forskellige kategorier: monografier (bøger), artikler i internationale peer-reviewed tidsskrifter, artikler i danske og nordiske tidsskrifter, bidrag til antologier, ph.d.- og doktorafhandlinger, rapporter, anmeldelser, conferencebidrag, arbejdspapirer mv. I denne undersøgelse fokuseres der alene på ændringen i antallet af tidsskriftsartikler som mål for væksten i publikationsomfanget. Da der imidlertid er forskellige publiceringstraditioner på de forskellige videnskabelige områder, ser vi på *den relative vækst i antallet af artikler*. Det ligestiller områder med tradition for at publicere andet end tidsskriftsartikler med de videnskabsområder, der stort set alene meddeler sig gennem artikler. Vi har desuden gennemført statistiske kontroller for såvel forskningsområde som organisationsform (sektorforskning/universitet), og det ændrer ikke på sammenhængene mellem de variable, der indgår i denne artikel.

I analysen af den relative vækst i antallet af artikler tager vi desuden højde for udviklingen i forskningsinstitutionernes medarbejderantal ved at kontrollere statistisk for den relative ændring i det samlede antal forskere på hver forskningsinstitution. Disse oplysninger har Dansk Center for Forskningsanalyse venligst stillet til rådighed.

Analyse af betydningen af de økonomiske incitamenter til at publicere

Betydningen af Ny Løn aftalernes økonomiske incitamenter for publikationsvæksten er undersøgt ved simple OLS regressionsanalyser af sammenhængen mellem styrken af det økonomiske incitament i Ny Løn aftalerne (jf. kategoriseringen af aftalerne i tabel 1) og den relative vækst i antallet af publicerede tidsskriftsartikler fra 2000 til 2005. Resultaterne af analysen er sammenfattet i tabel 4.

Den simple bivariate sammenhæng mellem styrken af Ny Løn aftalernes

Table 4. Regressionsanalyser af den relative ændring i antallet af tidsskriftsartikler 2000-2005. Danske forskningsinstitutioner. OLS. Ustandardiserede regressionskoefficienter

	Bivariate analyser	Model 1 Grad af bonus plus ændret antal forskere	Model 2 Model 1 plus bonusopfattelse	Model 3 Model 2 plus interaktion
Konstant	-	-0,28	-0,73	1,03
Grad af publikations- bonus	0,12** (n=130)	0,15***	0,18***	-0,59*
Relativ ændring i antal forskere	0,33*** (n=140)	0,28**	0,41***	0,42***
Bonusopfattelse	0,06 (n=89)		0,09	-0,38 *
Interaktion pub. bonus * bonusopfattelse	-			0,21 **
Adj. R ²	-	0,103	0,14	0,21
N	-	121	72	72

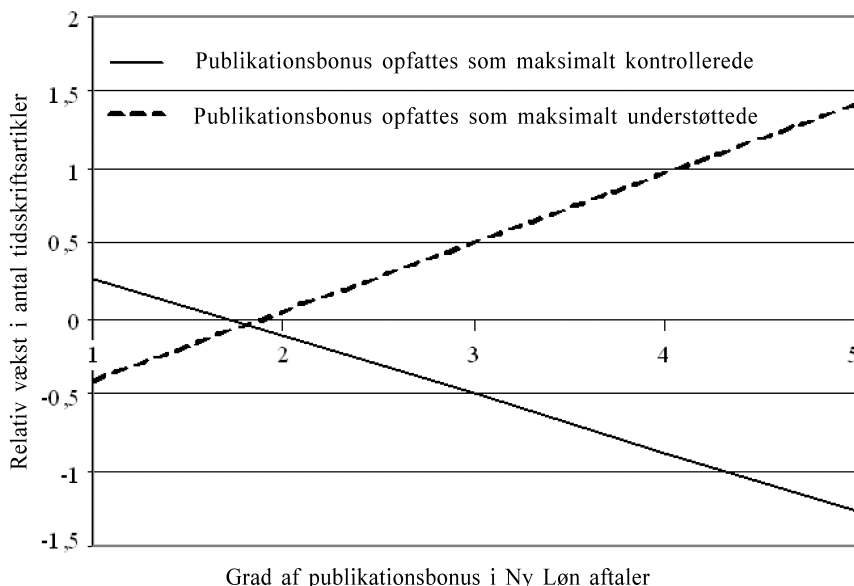
Note: * $p < 0,1$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$. 13 af de 162 forskningsinstitutioner er ekskluderet fra denne analyse, fordi de i 2000 publicerede så få tidsskriftsartikler (typisk nul), at det ikke er meningsfuldt at udregne den relative ændring.

økonomiske incitament til at publicere mere og væksten i publikationsomfanget er positiv. Det vil sige, at forskere tilsyneladende reagerer på økonomiske incitament, som den traditionelle økonomiske teori forventer. Det gælder også, når der tages højde for udviklingen i antallet af forskere (model 1).

For at undersøge Freys tese er opfattelsen af publikationsbonussen medtaget i analysen i model 2. Heraf fremgår det, at opfattelsen af bonussen ikke har nogen selvstændig betydning for publikationsomfanget. Den konklusion ændrer sig imidlertid, når der i model 3 tages højde for samspillet mellem graden af publikationsbonus og tillidsrepræsentanternes opfattelse af publikationsbonussen. Analysen viser, at jo mere positivt publikationsbonussen opfattes, og jo stærkere Ny Løn aftalens incitament til at publicere er, desto mere er publikationsomfanget blevet øget mellem 2000 og 2005. Omvendt gælder det, at jo mere negativt publikationsbonussen opfattes, og jo stærkere Ny Løn aftalens incitament til at publicere er, desto stærkere er den negative effekt på publikationsomfanget.

Samlet set betyder det, at danske forskere reagerer på de økonomiske incitament i Ny Løn aftalerne som forudsagt af Frey. Når forskerne har et økonomisk incitament til at øge publikationsomfanget, og de samtidig opfatter tilskyndelsen som en støtte, så publicerer de mere. Omvendt, jo mere aftalen opfattes som kontrollerende, desto større er den negative effekt af stærkere økonomiske tilskyndelser i aftalerne til at publicere. Figur 1 illustrerer sammenhængen grafisk.

Figur 1. Illustration af den estimerede effekt af publikationsbonus for publikationsvæksten, når publikationsbonussen opfattes som maksimalt hhv. understøttende og kontrollerende



Note: Illustration af regressionslinjer for forskningsinstitutioner med tillidsrepræsentanter, der opfatter publikationsbonus som hhv. maksimalt kontrollerende (1) og maksimalt understøttende (5). Indekset for opfattelsen af publikationsbonus varierer empirisk fra 1,33 til 5. Figuren illustrerer model 3 i tabel 4.

Publiceringsnormer som mulig bagvedliggende årsag

Selv om den empiriske støtte til Freys tese er ganske klar, er det værd at opholde sig ved, om de økonomiske incitamer i Ny Løn aftalerne er den egentlige årsag til, at forskerne publicerer mere. En alternativ fortolkning kunne være, at de økonomiske incitamer i Ny Løn aftalerne afspejler en i forvejen eksisterende publiceringsnorm, og at forskerne søger at opfylde denne norm, snarere end at de bliver tilskyndet af de økonomiske incitamer til at publicere.

Forudsat at der er en udbredt publiceringsnorm på universiteter og sektorforskningsinstitutioner, og at den norm varierer mellem de forskellige institutioner og institutter, kan det i nogen grad undersøges empirisk, om forskningsinstitutionernes publiceringsnormer forklarer både Ny Løn aftalernes økonomiske incitamer og ændringerne i publikationsomfanget. Publikationsomfanget pr. medarbejder i 2000 kan nemlig ses som et udtryk for publiceringsnormen på det tidspunkt, hvor aftalerne blev indgået. Hvis normerne for publicering er den reelle bagvedliggende årsag, kunne man for det første forvente en sammenhæng mellem styrken af publikationsincitamentet i Ny Løn aftalen og antallet af publikationer pr. forsker

i år 2000. Hvis normerne skulle være afgørende for Ny Løn aftalernes indhold, skulle Ny Løn aftalerne på institutioner med mange publikationer pr. forsker i 2000 indeholde de klareste økonomiske incitamenter til at publicere.

Hvis publiceringsnormen var den bagvedliggende årsag, kunne denne norm for det andet forventes at påvirke opfattelsen af aftalen. Jo stærkere publikationsnormen i udgangspunktet var, jo mere positivt kunne man forvente, at tillidsrepræsentanterne ville opfatte publikationsbonus. Sammenhængen mellem opfattelsen af publikationsbonus og antallet af publikationer pr. forsker i 2000 skulle med andre ord forventes at være positiv.

Endelig er den tredje implikation af, at publiceringsnormen skulle være den reelle årsag til, at forskerne publicerer, at de forskningsinstitutioner, der i udgangspunktet havde den stærkeste publiceringsnorm, målt som at forskerne i 2000 publicerede mest, også havde den største relative vækst i antallet af publikationer uanset styrken af de økonomiske incitamenter til at publicere.

Ingen af delene viser sig imidlertid at være tilfældet. Der er ingen sammenhæng mellem antallet af tidsskriftsartikler pr. forsker i 2000 og styrken af incitamenterne i Ny Løn aftalerne. Der er heller ingen sammenhæng mellem publikationsomfanget i 2000 og opfattelsen af publikationsbonusen, og de mest produktive institutioner i 2000 øgede ikke publikationsomfanget mest mellem 2000 og 2005. Det indikerer, at en mulig bagvedliggende publiceringsnorm ikke fuldt ud kan forklare indholdet af Ny Løn aftalerne, ligesom en sådan norm ikke ligger bag hverken opfattelsen af aftalerne eller den relative ændring i publiceringsomfanget. Samlet set styrker det altså tiltroen til, at de økonomiske incitamenter i Ny Løn aftalerne kan have en selvstændig betydning for adfærden på de danske universiteter og sektorforskningsinstitutioner.

Konklusion

De hidtidige undersøgelser af betydningen af økonomiske incitamenter giver ikke et entydigt svar på, om offentligt ansattes arbejdsindsats påvirkes af, om det skæpper i lønningsposen. Hvis man spørger de offentligt ansatte, så svarer de som regel, at økonomiske overvejelser spiller en mindre rolle end andre tilskyndelser, herunder ikke mindst ønsket om at yde en indsats i en god sags tjeneste. Der kan imidlertid også findes undersøgelser, der tyder på, at økonomiske incitamenter spiller en rolle for offentligt ansattes motivation og arbejdsindsats. Der er ikke nødvendigvis nogen modstrid mellem at have en selvopfattelse af, at man yder en indsats i en god sags tjeneste, og samtidig skæve til, hvilken adfærd der kan betale sig. De økonomiske incitamenter kunne jo netop være indrettet på en måde, der fremmer en indsats i den gode sags tjeneste.

Freys teori forventer, at effekten af de økonomiske incitamenter afhænger af, hvordan de bliver opfattet. Denne tese undersøges i artiklen her på de danske universiteter og sektorforskningsinstitutioner, og generelt giver resultaterne solid støtte til forestillingen om, at effekten af de økonomiske incitamenter er betinget af, om de opfattes positivt understøttende eller negativt kontrollerende. I det første tilfælde virker de efter hensigten, i det andet tilfælde kan de virke stik mod hensigten.

Hvorvidt resultaterne kan generaliseres til det øvrige offentlige arbejdsmarked, kan imidlertid diskuteres. Som nævnt i indledningen er der på sektorforskningsinstitutionerne og universiteterne bedre muligheder end på de fleste andre offentlige arbejdspladser for at vurdere den enkelte medarbejders indsats – i hvert fald den del af medarbejderens arbejdsindsats, der vedrører forskningen. Det giver bedre muligheder for på forhånd at opstille præcise kriterier for, hvilken indsats der belønnes. Det er dog ikke givet, at opfattelsen af Ny Løn aftalerne har den samme centrale betydning i andre dele af det offentlige arbejdsmarked. Der er næppe noget sted i den offentlige sektor, hvor der lægges så meget vægt på den enkelte medarbejders autonomi og interesse for arbejdet, som det er tilfældet i forskningssektoren. Selvbestemmelse og interessante arbejdsopgaver styrker ifølge den socialpsykologiske litteratur netop den indre motivation, og derfor er der på forskningsområdet formodentlig i udgangspunktet en større indre motivation at fortrænge eller forstærke. Vi kan ikke vide, om økonomiske incitamenter virker anderledes i de dele af den offentlige sektor, hvor opgaverne er mere rutineprægede, og hvor kontrol er en dagligdags foreteelse.

Under alle omstændigheder kan resultaterne af den empiriske undersøgelse tages til indtægt for, at økonomiske incitamenter – skruet sammen på den rigtige måde – også virker på højt professionaliserede områder, der ikke traditionelt har en selvforståelse af, at man lader sig påvirke af økonomiske tilskyndelser. Selv om forskerne ikke kun publicerer *for the money*, så har økonomiske incitamenter betydning.

Litteratur

- Andersen, Lotte Bøgh og Marianne Blegvad (2003). "Normer eller egennytte? Professionelle og økonomiske incitamenter i dansk børnetandpleje", *Politica*, 35. årg., nr. 2, pp. 125-135.
- Andersen, Lotte Bøgh; Anne Line Møller; Christian Bøtcher Jacobsen and Thomas Pallesen (2006). *New wage economic incentives and publications at Danish research institutions. Data and methods*, Århus: Department of Political Science, University of Aarhus <http://www.ps.au.dk/lotte/incentives.doc>.
- Burgess, Simon, Carol Propper and Deborah Wilson (2002). *Does Performance Monitoring Work? A Review of the Evidence from the UK Public Sector Excluding Health Care*, Bristol: University of Bristol .
- Crewson, Phillip E. (1997). "Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7, No. 4, pp. 499-518.
- Deci, Edward L. (1971). "Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 18, No. 1, pp. 105-115.
- Deci, Edward L. (1972). "Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 53, pp. 1024-1037.
- Deci, Edward L. and Richard M. Ryan (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behaviour*, New York: Plenum Press.
- Deci, Edward L., Richard Koestner and Richard M. Ryan (1999). "A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation", *Psychological Bulletin*, Vol. 125, pp. 627-668.

- Donaldson, Cam and Karen Gerard (1993). *Economics of Health Care Financing: The visible hand*, Houndmills & London: Macmillan.
- Frey, Bruno S. (1997). *Not Just for the Money. A Economic Theory of Personal Motivation*, Cheltenham and Brookfield: Edward Elgar Publishing.
- Frey, Bruno and Reto Jegen (2001). "Motivation Crowding Theory", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 15, No. 5, pp. 589-611.
- Frey, Bruno and F. Oberholzer-Gee (1997). "The Cost of Price Incentives: An Empirical Analysis of Motivation Crowding Out", *American Economic Review*, Vol. 87, pp. 746-755.
- Gabris, Gerald T. and Gloria Simo (1995). "Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decisions", *Public Personnel Management*, Vol. 24, No. 1, pp. 33-51.
- Gosden, Toby, Frode Forlan, Ivar Kristiansen, Matthew Sutton, Brenda Leese, Antonio Giuffrida, Michelle Sergison and Lone Pedersen (2001). "Impact of Payment Method on Behaviour of Primary Care Physicians: A Systematic Review", *Journal of Health Services Research and Policy*, Vol. 6, No. 1, pp. 44-55.
- Graham, Alison and Jane Steele (2001). *Optimising Value: The Motivation of Doctors and Managers in the NHS*, London: Public Management Foundation.
- Houston, David J. (2000). "Public-Service Motivation: A Multivariate Test", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 10, pp. 713-727.
- Ibsen, Flemming og Jens Finn Christensen (2001). *Løn som fortjent? Nye lønformer i den offentlige sektor*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jørgensen, Torben Beck og Barry Bozeman (2003). "Det offentlige værdiunivers. Dets bestanddele, struktur og afgrænsning", pp. 39-62 i Torben Beck Jørgensen (red.), *På sporet af en offentlig identitet – værdier i stat, amter og kommuner*, Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Lazzarini, Sergio G., Gary Miller and Todd Zenger (2004). "Order with Some Law: Complementarity vs. Substitution of Formal and Informal Agreements", *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol. 20, No. 2, pp. 261-298.
- Le Grand, Julian (2003). *Motivation, Agency, and Public Policy. Of Knights and Knaves, Pawns and Queens*, Oxford: Oxford University Press.
- Leat, Dianna (1990). *For Love and Money: the Role of Payment in Encouraging the Provision of Care*, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Lepper, Mark and David Greene (1978). *The Hidden Cost of Reward: New Perspectives on the Psychology of Human Motivation*, Hillsdale: Wiley/Erlbaum.
- Miller, Gary J. and Andrew B. Whitford (2002). "Trust and incentives in principal-agent negotiations. The 'insurance/incentive trade-offs'", *Journal of Theoretic Politics*, Vol. 14, No. 2, pp. 231-267.
- Perry, James L., Debra Mesch and Laurie Paarlberg (2006). "Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited", *Public Administration Review*, Vol. 66, No. 4, pp. 505-514.
- Steele, Jane (1999). *Wasted Values: Harnessing the Commitment of Public Managers*, London: Public Management Foundation.
- Titmuss, Richard M. (1970). *The Gift Relationship - from human blood to social policy*, London: George Allen & Unwin Ltd.
- Upton, William E. (1973). *Altruism, Attribution and Intrinsic Motivation in the Recruitment of Blood Donors*, Ithaca NY: Cornell University.
- Vrangbæk, Karsten (2003). "Værdilandskabet i den offentlige sektor. Resultaterne fra en survey", pp. 105-133 i Torben Beck Jørgensen (red.), *På sporet af en offentlig identitet – værdier i stat, amter og kommuner*, Århus: Aarhus Universitetsforlag.