

Public service motivation og jobvalg: Serviceproduktion eller serviceregulering?

Anne Mette Kjeldsen, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

Resume: Litteraturen omkring public service motivation har traditionelt fokuseret på, hvad individers motivation betyder for tiltrækning til offentlig eller privat ansættelse, mens betydningen af karakteren af de ydelser, der leveres i de to sektorer, er overset. Gennem spørgeskemaundersøgelser og interviews med sidsteårs-socialrådgiverstuderende, der efter endt uddannelse kan beskæftige sig med såvel produktion som regulering af offentlige ydelser i både offentlig og privat regi, undersøger denne artikel derfor sammenhængen mellem public service motivation jobvalget: Serviceproduktion eller serviceregulering. Undersøgelsen viser, at socialrådgiverstuderende, der er motiverede af omsorg for klienterne, vil arbejde med serviceproduktion. Omvendt vil studerende, der er mere løsnings- og handlingsmotiverede jf. de politiske/lovgivningsmæssige rammer, hellere arbejde med serviceregulering. Disse to tilgange til socialt arbejde kan tjene som pejlemærker i rekrutteringen af socialrådgivere til løsningen af opgaver med forskellige politiske mål.

Indledning

Tiltrækning af de rette ansøgere er essentielt for enhver organisations succes. I en tid, hvor den offentlige sektors økonomi er presset samtidig med, at den i stigende grad udsættes for konkurrence fra den private sektor, bliver viden om, hvordan de bedste medarbejdere rekrutteres og fastholdes blot endnu mere centralt. Litteraturen omkring *public service motivation* (PSM) har traditionelt hævdet, at den offentlige sektor har en fordel ved at have ansatte, der er mere motiverede af at hjælpe andre mennesker og bidrage til samfundet (Lewis & Frank, 2002; Perry & Hondeghem, 2008; Perry & Wise, 1990; Rainey, 1982). Det skyldes, at individer med denne særlige PSM antages at være mere tilbøjelige til at søge ansættelse i den offentlige sektor i det første sted, da omgivelserne her bedst kan understøtte ønsket om at bidrage til samfundet. Men i takt med litteraturens stigende erkendelse af, at denne tiltrækningsmekanisme mere hviler på muligheden for at levere offentlig *service* end på,

hvilken *sektor* det gøres i (Perry & Hondeghem, 2008), er der behov for at se nærmere på, hvad det at levere offentlig service egentlig indebærer.

Artiklen her argumenterer for, at eksisterende studier af sektorforskelle i PSM har overset betydningen af karakteren af den ydelse, der leveres. Før man vælger i hvilken sektor, man vil ansættes, vælger man arbejdsopgave. Mere specifikt: Vil man beskæftige sig med direkte produktion af offentlige ydelser, som også kan finde sted i privat regi, eller regulering af ydelserne, som næsten udelukkende finder sted indenfor den offentlige sektor? Leveringen af velfungerende offentlige ydelser kræver, at der både er nogen, som producerer ydelsen, og nogen som regulerer ydelsen. Hvis vi vil vide mere om, hvordan motiverede medarbejdere rekrutteres og fastholdes til at levere en velfungerende offentlig service, må vi derfor et skridt længere ned og se nærmere på disse to arbejdsopgaver.

Et nyere studie af Wright og Christensen (2011) tager arbejdsopgaven i betragtning ved at spørge til jurastuderendes tilbøjelighed til at vælge et job indenfor den offentlige eller private sektor, der er mere eller mindre ”serviceorienteret”. Hertil kommer et studie af Andersen og Pedersen (2010), der viser, at der er store forskelle i PSM mellem ansatte tilhørende forskellige faggrupper, og som dermed i kraft af deres uddannelse og stilling udfører forskellige serviceleverende opgaver. Endelig viser et ældre studie af Steinhaus og Perry (1996), at branche bedre forklarer variationen i organisatorisk engagement end skillelinjen offentlig/privat ansættelse. Selvom alle disse studier på forskellig vis bekræfter, at arbejdsopgaven har en betydning for individers PSM, så er der ingen af dem, der ser på arbejdsopgavens mere konkrete betydning i samspil med individers forskellige PSM profiler.

Gennem spørgeskemaundersøgelser og 21 interviews med socialrådgiverstuderende, der lige netop er ved at afslutte deres uddannelse og står overfor at skulle finde et arbejde, undersøger denne artikel derfor sammenhængen mellem PSM og jobvalg baseret på tiltrækning til forskellige serviceleverende arbejdsopgaver. Forventningen er, at de

socialrådgiverstuderendes individuelle PSM profiler har betydning for, hvilken af de to typer arbejdsopgaver, serviceproduktion eller serviceregulering, de foretrækker.

Socialrådgiverstuderende udgør en unik faggruppe til undersøgelse af dette, da de efter endt uddannelse har muligheden for at arbejde med begge typer arbejdsopgaver i både den offentlige og den private sektor. Ved at undersøge jobvalget indenfor samme faggruppe sikres desuden, at det rent faktisk er arbejdsopgaven og ikke faktorer knyttet til uddannelse og profession, som PSM har afgørende betydning for. Det giver en konservativ test af sammenhængen mellem PSM og jobvalg. Endelig bidrager de kvalitative interviews med en dybdegående indsigt i jobvalgsprocessens indhold og mekanismer, der tilsammen med distinktionen serviceproduktion/regulering leverer et metodisk såvel som teoretisk indspark i PSM litteraturens til tider meget ensidige fokus på tiltrækningen til offentlig/privat ansættelse målt med spørgeskemadata.

I det følgende indledes med en diskussion af valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende arbejdsopgaver efterfulgt af en udledning af empiriske testbare hypoteser om sammenhængen mellem dette jobvalg og individers PSM. Efter en redegørelse for artiklens data og metoder undersøges hypoteserne ved inddragelse af både det kvalitative og kvantitative datamateriale. Hypotesernes be-/afkræftelse diskuteres løbende frem mod det afsluttende konklusionsafsnit, der samler op på undersøgelsens resultater og uddrager implikationer i forhold til rekruttering af ansatte til de to typer jobs.

Jobvalg: Serviceproduktion eller serviceregulering?

Udgangspunktet for denne artikel er som nævnt, at individer i en arbejdsmæssig sammenhæng kan deltage i leveringen af offentlige ydelser ved enten at have et job med serviceproducerende arbejdsopgaver eller et job med serviceregulerende arbejdsopgaver. Med serviceproduktion menes, at man fysisk deltager i produktionen af en specifik ydelse til

en identificerbar gruppe af modtagere (f.eks. læreren, der underviser en klasse), hvilket ofte finder sted i både offentligt og privat regi, mens serviceregulering indebærer, at man deltager i beslutninger om indretningen af og adgangen til en specifik ydelse jf. den relevante lovgivning (f.eks. ingeniøren, der giver en byggetilladelse), (Nielsen, 2011). I Danmark findes disse jobs typisk kun i den offentlige sektor. Valget af arbejdsopgave kan således være determinerende for, hvilken sektor man ender i, og vi må derfor starte her for at afdække mekanismerne omkring tiltrækning til forskellige serviceleverende jobs. Dermed gør denne artikel op med hovedparten af de eksisterende PSM studiers anskuelse af den offentlige og private sektor som enhedsbegreber samt den simple betragtning, at et jobvalg baseret på PSM udelukkende inkluderer valget af arbejdssted/organisation. Et konkret jobvalg består både af valget af arbejdsopgave og arbejdssted, hvoraf sidstnævnte *kan* inkludere sektoraspektet.

Mange jobs indeholder dog elementer af begge typer af opgaver (f.eks. skal læreren også give eleverne en karakter til eksamen), men som oftest vil én af opgaverne være mere dominerende end den anden. Når man som i denne sammenhæng ser på valget mellem de to typer arbejdsopgaver – og mere specifikt, hvilken af opgaverne man føler sig mest tiltrukket af i overgangen fra endt uddannelse til indtræden på arbejdsmarkedet, giver det derfor mest mening at anskue serviceregulering og serviceproduktion som to modsatrettede poler på et kontinuum. Herved kan individer udtrykke deres præference for forskellig sammensætning af de to arbejdsopgaver i et job. Spørgsmålet er dog, om det overhovedet giver mening at tale om et *valg* af job?

For det første sætter ens uddannelse og evner i de fleste tilfælde en naturlig begrænsning for, hvilke jobs man kan vælge. Dernæst viser undersøgelser, at op til 70% af et individs jobvalg kan forklares med tilfældigheder mere eller mindre udenfor ens rækkevidde som f.eks. konjunkturer, personlige kontakter, ændringer i familieforhold (Bright et al., 2005; Betsworth & Hanson, 1996; Scott & Hatalla, 1990). Derfor har Gabris og Simo (1995) afvist,

at det giver mening at studere et enkelt jobvalg – det er en alt for omskiftelig faktor, og man bør derfor hellere se på folks langsigtede karrieremål. Lau og Pang (1995) argumenterer dog omvendt, at den mest valide case til studiet af jobvalg netop er at se på studerende, som skal til at finde deres første job, da jobbet og karrieremønsteret her vil være sammenfaldende.

Ydermere har adskillige studier som nævnt vist, at der er systematiske forskelle i ansattes PSM på tværs af sektorer og organisationer (se bl.a. Andersen et al., 2011; Lewis & Frank, 2002; Rainey, 1982; Vandenabeele, 2008b), og disse forskelle må komme et sted fra. En forklaring er, at der trods tilfældigheder stadig er et element af valg baseret på forskellige præferencer involveret i ens jobvalg, og det er når valget træffes, at disse afsløres.

Karrieremål kan være relativt diffuse, mens et konkret job er mere bindende (i det mindste for en periode), og det er konkrete jobvalg, der hen ad vejen skaber ens karriere. Derfor må vi starte her, hvis vi vil videre mere om, hvorvidt og i hvilken grad PSM hænger sammen med tiltrækningen til jobs med forskellige arbejdsopgaver.

Public service motivation og valg af serviceproduktion/regulering

Public service motivation (PSM) litteraturen har en række mere eller mindre eksplícit formulerende bud på en begrebsdefinition. De ældste bidrag beskriver PSM, som en særlig type altruistisk motivation, der pr. definition har sit udgangspunkt i den offentlige sektor (Perry & Wise, 1990; Rainey, 1982). Som sagt bruges begrebet i dag dog typisk i mere bred forstand til at beskrive individers motivation til at bidrage til samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser (dvs. ydelser der er bestilt og helt/delvist betalt af det offentlige), hvad enten dette finder sted i den offentlige eller private sektor. Hermed sættes fokus på, at PSM i udgangspunktet er knyttet til ydelsen og ikke til en bestemt institution; det er *public service* motivation, ikke *public sector* motivation (Brewer & Selden, 1998: 417; Perry & Hondeghem, 2008: 3).

Med afsæt i den dominerende teoretiske forståelsesramme til forklaring af individers jobvalg, ”person-environment fit” teorien (Kristof-Brown et al., 2005; Leisink & Steijn, 2008), argumenterer denne artikel, at det afgørende for etablering af en sammenhæng mellem PSM og valget af et serviceleverende job er, om arbejdet giver mulighed for at udleve ens motivation til at hjælpe andre mennesker og bidrage til samfundet. Med andre ord vil man søge at opnå et ”fit” mellem motivationen og det arbejde, man skal udføre. Det betyder i nærværende sammenhæng, at man i jobvalgsprocessen vil orientere sig efter, om jobbet understøtter den drivkraft, man har til at hjælpe andre og bidrage til samfundet gennem serviceproduktion eller serviceregulering.

En række studier har med succes anvendt ”person-environment fit” teorien til undersøgelse af sammenhængen mellem PSM og ansættelse i den offentlige sektor (f.eks. Bright, 2008; Vandenabeele, 2008b; Wright & Christensen, 2010), men kun ganske få har hidtil forsøgt at undersøge, hvilken rolle arbejdsopgaven spiller for et jobvalg baseret på PSM. I forlængelse af artiklens introduktion kommer det seneste bud fra Wright & Christensen (2011), der viser, at jurastuderende med høj grad af PSM er mere tilbøjelige til at søge jobs med høj grad af ”serviceorientering”. Det synes at bekræfte, at man søger derhen, hvor arbejdet giver mulighed for at udleve ens motivation til at hjælpe andre og bidrage til samfundet. Det er imidlertid uklart, hvad denne serviceorientering teoretisk dækker over, og den måles da også forskelligt på tværs af sektorer som ”pro bono” arbejde (private sektor), klientrepræsentation (frivillig sektor) og klientkontakt (offentlig sektor). Jobbets serviceorientering beskriver derfor ikke en konkret egenskab ved arbejdsopgaven eller den ydelse, der leveres, som lig serviceproduktion og serviceregulering kan anvendes på tværs af faggrupper og sektorer. Desuden måler Wright og Christensen PSM som et enhedsbegreb, der ikke giver plads til variation i jobvalget baseret på individers forskellige PSM profiler. Der synes derfor at være rum til forbedring, hvilket denne artikel bidrager til.

Ønsket om at gavne samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser hviler ifølge Perry og Wise (1990) på tre motivationsteoretiske komponenter: Normbaserede, affektive og rationelle motiver. Operationaliseret af Perry i 1996 og siden raffineret ved adskillige lejligheder (bl.a. Vandenabeele, 2008a; Coursey & Pandey, 2007; Kim & Vandenabeele, 2010) giver dette sig udslag i, at PSM primært forventes at komme til udtryk på tre empirisk målbare dimensioner kaldet: 1) ”Commitment to the public interest”, 2) ”Compassion” og 3) ”Attraction to public policy making” (svarende til hver af de teoretiske komponenter i nævnte rækkefølge)¹. Da et individs samlede PSM således forventes at opstå som produktet af tre forskellige psykologiske processer argumenterer Perry (1996), at studier af PSM bør analysere de tre dimensioner særskilt, da de meget vel kan have forskellige årsager og konsekvenser (se også Wright, 2008: 82). Man taler derfor typisk om forskelle i både individers grad og type af PSM, eller at individer kan have forskellige PSM profiler. I modsætning til Wright og Christensens (2011) anvendelse af PSM som et enhedsbegreb, vil disse dimensioner derfor i det følgende danne udgangspunkt for formuleringen af teoretiske hypoteser om valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende arbejdsopgaver.

Her kan man for det første forestille sig, at individer med høj grad af den affektive ”compassion” PSM vil være tiltrukket af et serviceproducerende job. Compassion bunder i menneskers følelsesmæssige tilknytning til hinanden, og individer vil herudfra være motiveret til at bidrage til samfundet gennem leveringen af offentlige ydelser, fordi de er følelsesmæssigt berørte af og identificerer sig med andre mennesker/udsatte samfundsgruppers ulykkelige situation (Perry & Wise, 1990: 368). Denne motivation vil naturligt understøttes af et serviceproducerende arbejde, hvor man har daglig (og ofte også længerevarende) fysisk kontakt af positiv karakter med de borgere/samfundsgrupper/kunder, der modtager ens hjælp. Dette understøttes af et studie af Grant (2007), der viser, at

motivationen til at udføre hjælpearbejde stiger, når man fysisk kan se resultatet af ens indsats. I et serviceregulerende job vil den fysiske kontakt med modtagerne af ydelsen (såfremt en sådan overhovedet forekommer) derimod ofte have en mere negativ karakter, idet man f.eks. skal give afslag på en ydelse eller ikke fuldstændigt kan imødekomme det ansøgte. Det fordrer ikke ligefrem udlevelse af en empati- og medlidenhedsbaseret motivation. Derfor er den første forventning til sammenhængen mellem PSM og valget af et job med serviceproducerende/serviceregulerende arbejdsopgaver at:

H1: Individer med høj grad af ”compassion” motivation vil være mere tiltrukket af serviceproducerende jobs end serviceregulerende jobs.

Omvendt er det nærmere den rationelle ”policy making/participation” PSM, der peger på et serviceregulerende job. Denne motivation indebærer, at man motiveres af at bidrage instrumentelt til samfundet ved deltagelse i (politiske) beslutningsprocesser omkring den ydelse, der leveres, da det kan ses som en rationel indgangsvinkel til at forsøge at hjælpe så mange mennesker som muligt på én gang (Kim & Vandenabeele, 2010: 703; Perry & Wise, 1990: 368). Hvis man har et ønske om at gøre noget godt for andre og bidrage til samfundet i en større udstrækning og måske på en længere bane ville et naturligt valg således være at søge et job, der indebærer at man har indflydelse på indretningen af og adgangen til de offentlige ydelser, hvilket jo netop er kerneindholdet i det serviceregulerende job. Derfor forventes for det andet at:

H2: Individer med høj grad af ”policy making/participation” motivation vil være mere tiltrukket af serviceregulerende jobs end serviceproducerende jobs.

Endelig er der dog ikke umiddelbart grund til at forvente, at forskelle i individers grad af den normbaserede ”commitment to the public interest” (eller bare ”public interest”) vil bevirke en større eller mindre tiltrækning til serviceproducerende frem for serviceregulerende

arbejdsopgaver. Public interest motivation er funderet i socialt internaliserede normer om, hvad der i en given situation er passende adfærd (Perry & Wise, 1990: 369). Derfor forventes individer beskæftiget med leveringen af offentlige ydelser, og som derved har et ansvar for andre borgeres velbefindende uanset, om vi taler produktion eller regulering af offentlig service, naturligt at være motiveret af pligt og loyalitet til at tjene offentligheden. Således forventes slutteligt at:

H3: Der vil ikke være forskel i individers tiltrækning til serviceproducerende eller serviceregulerende jobs baseret på deres grad af ”public interest” motivation.

At serviceproducerende og serviceregulerende arbejdsopgaver på denne måde sættes i forbindelse med forskellige aspekter af PSM betyder dog ikke, at én der har præference for et serviceregulerende job f.eks. ikke også kan være compassion motiveret – vedkommende vil sandsynligvis bare have relativt mindre af denne motivation end dem, der vil gå efter et serviceproducerende job. Det er det, der ligger bag begrebet om forskellige PSM profiler som baggrund for individers valg af job med serviceproducerende/regulerende arbejdsopgaver.

Data og metode

Ovenstående hypoteser undersøges som nævnt under inddragelse af både kvalitative og kvantitative data indsamlet blandt alle landets socialrådgiverstuderende på sidste år af deres uddannelse (6.-7. semester). Denne gruppe giver en unik og fordelagtig mulighed for at undersøge et serviceproducerende/serviceregulerende jobvalg af flere årsager. For det første har socialrådgivere muligheden for at arbejde med serviceproduktion eller serviceregulering indenfor både den offentlige og den private sektor (f.eks. ved henholdsvis at være medarbejder på en offentlig eller privatejet døgninstitution eller ved at være sagsbehandler på et kommunalt jobcenter eller hos et privatejet konsulentfirma, også kaldet ”anden aktør”, der

vurderer i hvilken grad ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet). Det er helt afgørende for at kunne undersøge sammenhængen mellem PSM og et job valg baseret på forskelle i arbejdsopgaven uafhængigt af sektor. Dernæst giver en undersøgelse indenfor samme faggruppe også mulighed for at holde en række variable konstante, der ellers kunne være afgørende for job valget (f.eks. konjunktursituationen og dermed arbejdsgiverens efterspørgsel efter socialrådgivere samt uddannelsesindhold etc.). Det giver en mere konservativ test af arbejdsopgavens betydning sammenlignet med tidligere undersøgelser, der bruger faggruppe eller branche til at operationalisere en kontrol for arbejdsopgave (Andersen & Pedersen, 2010; Steinhaus & Perry, 1996). Endelig sikrer valget af sidsteårs studerende, at det er muligt at adskille motivationens betydning for tiltrækningen til et bestemt job fra effekten af organisatorisk socialisering. Det er således en svaghed ved mange eksisterende studier af tiltrækningseffekter baseret på PSM, at de udelukkende undersøges blandt allerede ansatte medarbejdere (Wright, 2008).

Tabel 1 viser en oversigt over interviewpersonerne og deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen fordelt på de 7 uddannelsessteder, der i efteråret 2010 havde socialrådgiverstuderende på 6.-7. semester². Med undtagelse af to er alle interviewene gennemført i november 2010, således at de (som det vil fremgå nedenfor) har kunnet anvendes til at udforme spørgeskemaundersøgelsen gennemført i december 2010 til januar 2011 – dvs. så tæt som muligt op til, at de 7. semesters studerende færdiggjorde deres uddannelse medio januar.

[INDSÆT TABEL 1]

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført elektronisk via invitationer sendt til de studerendes e-mail adresser – undtagen i Aalborg, hvor det kun var muligt at udsende en fælles invitation via studiets hjemmeside. Som det ses i tabel 1 er det sandsynligvis

forklaringen på den bemærkelsesværdigt lave svarprocent her i sammenligning med de øvrige uddannelsessteder. Interviewpersonerne er tilfældigt udvalgte via årgangslister, hvor ca. 8 studerende fra hvert uddannelsessted fik tilsendt en invitation pr. e-mail eller brev. Som det fremgår af tabel 1, er antallet af interviewpersoner (heraf 19 kvinder og 2 mænd) ikke ligeligt fordelt på uddannelsesstederne (primært af praktiske årsager), men der har ikke været forskel på mandlige og kvindelige studerendes tilbøjelighed til at acceptere invitationen (i 2009 var der 1 mandlig pr. 9. nyuddannede kvindelige socialrådgiver, Danmarks Statistik, 2010). Interviewpersonernes gennemsnitsalder på 35,4 år dog er en anelse højere end spørgeskemadeltagernes på 31,4 år.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews af ca. en times varighed, og de er efterfølgende blevet transkriberet i fuld længde og kodet i det kvalitative analyseprogram NVivo (interviewguiden samt en liste over de anvendte koder kan findes på www.XXX.dk). Sammenligningen af de socialrådgiverstuderendes udsagn mht. valg af jobs med serviceproducerende/serviceregulerende arbejdsopgaver er blevet sammenfattet i en række displays (jf. anbefalinger i Dahler-Larsen, 2002, samt Miles og Huberman, 1994), hvoraf et enkelt er medtaget i nedenstående analyseafsnit, mens repræsentative udsagn fra de øvrige er medtaget som direkte citater undervejs i analysen. Således tjener interviewundersøgelsen til at give en mere dybdegående indsigt i jobvalgsprocessen og dynamikken i sammenhænge mellem motivation og jobvalg, mens spørgeskemaundersøgelsen via regressionsanalyser anvendes til den mere generaliserbare hypotesetest. En sådan metodetriangulering har netop været efterlyst indenfor PSM litteraturen (Wright, 2008).

Som det indledningsvist vil fremgå af analysen har interviewene tydeligt indikeret, at undersøgelsens afhængige variabel, valget af et job med serviceproducerende eller serviceregulerende opgaver, med fordel kan opfattes som et gradsspørgsmål: Hvorvidt man

på et kontinuum er mere orienteret mod det ene eller andet. Derudover har interviewene bekræftet, at dette jobvalg i forlængelse af den teoretiske forståelse kan operationaliseres i to variable – én der går specifikt på tiltrækningen til serviceproducerende/serviceregulerende *arbejdsopgaver* (målt med en række Likert-skala udsagn, f.eks. ”Jeg vil befinde mig godt ved at være ude ”i marken” blandt klienterne/borgerne” udviklet på baggrund af interviewene), og én der går på tiltrækningen til en række *konkrete jobs*, der kombinerer arbejdssted med serviceregulerende/serviceproducerende arbejdsopgaver (f.eks. ”sagsbehandler i et jobcenter” overfor ”medarbejder på et aktiveringsprojekt” – igen udviklet på baggrund af specifikke jobønsker fremkommet under interviewene). En faktoranalyse har vist, at tiltrækningen til serviceproducerende/regulerende arbejdsopgaver og konkrete serviceproducerende/regulerende jobs udgør to distinkte aspekter af jobvalget, og der er på baggrund heraf blevet konstrueret to indeks til måling af artiklens afhængige variabel (de to indeks har en korrelation på $r=0,319$, $p<0.000$) (se tabel A1 og A2 i appendikset).

Operationaliseringen og målingen af de tre PSM dimensioner ”public interest”, ”compassion” og ”policy making/participation” via en række Likert-skala udsagn, hvor de socialrådgiverstuderende kunne erklære sig mere eller mindre enige i motiver forbundet med hver af dimensionerne, lægger sig tæt op ad den internationale litteratur (jf. Coursey & Pandey, 2007; Kim & Vandenabeele, 2010; Perry, 1996). Begrebets struktur er blevet analyseret ved hjælp af faktoranalyser og reliabilitetstests, hvilket som det fremgår af appendikset (tabel A3-A5), har resulteret de tre teoretisk forventede dimensioner. Endelig indgår baggrundsfaktorerne køn og alder som kontrolvariable, idet navnlig socialrådgivernes køn giver fare for en spuriøs sammenhæng mellem PSM og jobvalg, da der typisk er flere kvinder end mænd ansat med produktion af offentlig service, og da kvinder typisk også har højere ”compassion” (DeHart-Davis et al., 2006; Hansen, 2010; Pandey & Stazyk, 2008).

Spørgsmålsformuleringer og deskriptiv statistik for alle variable i undersøgelsen er gengivet i tabel A1 i appendikset.

Analyse

I dette afsnit præsenteres resultaterne af den kombinerede kvalitative og kvantitative analyse af de opstillede hypoteser om sammenhængen mellem PSM valg af et job med serviceproduktion eller serviceregulering. Interviewene anvendes til at give en dybere indsigt processen omkring de socialrådgiverstuderendes jobvalg, mens spørgeskemabesvarelserne giver et overblik over tiltrækningen til serviceproducerende/serviceregulerende jobs blandt alle socialrådgiverstuderende.

I forhold til jobvalgsprocessen og de socialrådgiverstuderendes tiltrækning til serviceproduktion eller serviceregulering illustrerer sammenfatningen af interviewudsagnene i figur 1, at der er tale om et kontinuum baseret på tiltrækning til dels de to arbejdsopgaver og dels konkrete jobs, der af de studerende klassificeres som serviceproduktion eller serviceregulering (sidstnævnte ofte omtalt som ”myndighedsrollen”).

[INDSÆT FIGUR 1]

Langt hovedparten af de interviewede socialrådgiverstuderende orienterer sig mod jobs med hovedvægt på enten den ene eller den anden arbejdsopgave, mens kun få ser ligelige fordele/ulemper ved de to typer jobs, og derfor er meget i tvivl om, hvad de helst vil arbejde med. Sidstnævnte angiver, at det hovedsageligt skyldes, at de fra studiet får at vide, at det er bedst at starte i en forvaltning for at komme bedre ind i den sociale lovgivning og få kendskab til flere klientgrupper, inden man evt. skal ud på en social institution eller repræsentere klienter for interesseorganisationer. At det kræver erfaring at arbejde med serviceproduktion er også noget, der nævnes af de studerende, som angiver, at serviceproduktion er deres førsteprioritet, men i modsætning til de studerende i

midterpositionen, så nægter de at se det som en barriere, der begrænser deres tilbøjelighed til at gå efter et serviceproducerende job. Generelt fremhæves det dog af alle interviewpersonerne, at besparelserne i den offentlige sektor, og eftervirkningerne af finanskrisen, gør dem usikre på deres muligheder på arbejdsmarkedet, men vilkårene er ens for alle, og baseret på, hvad der motiverer dem, er de fleste fast besluttede på at forsøge at finde et job, der matcher deres præferencer bedst.

Der ses således en tydelig forskel i, hvad der tiltrækker de studerende til enten serviceproduktion eller serviceregulering. Med hensyn til valget af et serviceregulerende job er de socialrådgiverstuderende her meget tiltrukket af muligheden for at kunne ”flytte folk fra A til B” ved at sætte konkrete foranstaltninger i værk. Det opleves som en motivationsfaktor at skulle finde de bedst mulige løsninger ved brug af ens faglige viden og indenfor lovens rammer. Som IP2 udtrykker det: ”Jeg tror, at jeg altid vil tage udgangspunkt i min faglige viden (...) men jeg ville aldrig begynde på lovbrud, for så går hele styringskæden jo i stykker (...) Så må man gå tilbage og sige, at der er noget i vejen og prøve at ændre det”. Dette er i overensstemmelse med Hypotese H2 om, at individer der er tiltrukket af serviceregulerende jobs vil have højere grad af den rationelle ”policy making/participation” PSM.

Det bekræftes ligeledes i spørgeskemaundersøgelsen af alle landets socialrådgiverstuderende, hvor tabel 2 (model 2.4) viser, en signifikant positiv korrelation mellem ”policy making” PSM og tiltrækning til et serviceregulerende job efter kontrol for køn og alder. Bemærkelsesværdigt kan denne sammenhæng dog ikke spores, når der udelukkende ses på tiltrækning til serviceregulerende *arbejdsopgaver* (Model 2.2).

[INDSÆT TABEL 2]

Følgende citat fra IP6 illustrerer, at det skyldes, at de studerende generelt har svært ved at forholde sig til, hvad serviceproduktion og regulering konkret indebærer, før de har prøvet det (f.eks. i forbindelse med erhvervspraktik):

”Da jeg startede, havde jeg en ide om, at jeg slet ikke skulle ud i en forvaltning, jeg ville i en institution med stofmisbrugere og alkoholikere (...) men så kom jeg jo derned i praktik [kommunal handicap- og psykiatri forvaltning], og så kunne jeg godt se nogle udfordringer i det. Nu kunne jeg godt tænke mig at starte i en forvaltning”. (IP6)

Det betyder dog ikke, at de socialrådgiverstuderende ikke har en forestilling om, hvad man laver i serviceregulerende/producerende job – så længe det kombineres med et arbejdssted. Som IP1 udtrykker det: ”Hvis der kun er jobcenter, det gør jeg simpelthen ikke! Det er bare kontornusseri, de har jo ikke nogen kontakt. De skal sidde og udskrive skrivelser og breve og sådan noget. Det synes jeg ikke er socialt arbejde. Det kan en kontordame altså godt gøre”. Dette citat viser ydermere, at der er et klart hierarki mellem forskellige serviceregulerende opgaver, når de kombineres med forskellige arbejdssteder/serviceområder (IP1 vil stadig arbejde med serviceregulering, bare i en familieafdeling). Det samme mønster genfindes med hensyn til serviceproduktion, hvor arbejde på institutioner for psykisk syge og handicappede rangerer under f.eks. arbejde med kræftsyge borgere.

I overensstemmelse med hypotese H3 opfattes det dog stadig som muligt at hjælpe andre og samfundet gennem begge typer af opgaver. Det er tydeligt ud fra interviewene, at ”selv” de studerende, der vil arbejde i et jobcenter, stadig betoner muligheden for herved at kunne hjælpe andre: ”Man kan motivere nogle forskellige mennesker, prøve at ændre noget for nogen [arbejdsløse], som ikke selv har valgt den situation, de står i” (IP2), mens de studerende tiltrukket af serviceproduktion snakker om, hvad de i dette jobvalg opfatter som en bedre mulighed for at levere et ”ordentligt stykke fagligt, socialt arbejde” (IP16). Derfor ser vi jf. tabel 2 (model 2.4) heller ikke nogen forskel i tiltrækningen til serviceproduktion/regulering på baggrund af ”public interest” motivation – forskellen i tiltrækning til serviceproduktion/regulering ligger nærmere i individers forskellige PSM profiler mht. ”compassion” og ”policymaking/participation”.

Fra figur 1 ses således, at studerende, der er mere tiltrukket af serviceproduktion, fremhæver den daglige omsorg og kontakt med klienterne som en af de væsentligste faktorer bag jobvalget. Det er i fuld overensstemmelse med hypotese H1 om sammenhængen mellem ”compassion” motivation og tiltrækningen til serviceproduktion, hvilket også bekræftes i tabel 2 (model 2.4). Derudover ses også i figur 1, at det for disse studerende virker motiverende at kunne repræsentere borgeren overfor ”systemet”, og på den måde definerer de studerende tiltrukket af serviceproduktion sig i direkte modsætning til de studerende tiltrukket af serviceregulering (i overensstemmelse med definitionen af serviceproduktion og regulering som to poler på et kontinuum).

Som det fremgår af det tidligere fremhævede citat fra IP1, påpeger de studerende, der er tiltrukket af de serviceregulerende arbejdsopgaver, dog også, at den daglige kontakt med klienterne er et vigtigt element i jobvalget. I modsætning til de studerende, der vil være beskæftiget med serviceproduktion, så skyldes det blot nærmere, at kontakten med klienterne er essentiel for at kunne finde de løsninger, som fagligt og ud fra klientens perspektiv samt under hensyntagen til den relevante lovgivning har størst mulighed for at blive en succes. Således er de socialrådgiverstuderende, der er tiltrukket af serviceregulering generelt mere løsnings- og handlingsorienterede jf. de politisk fastsatte rammer, mens de socialrådgiverstuderende, der er tiltrukket af serviceproduktion er mere optaget af de nære omsorgsbaserede relationer, hvilket må siges at være undersøgelsens vigtigste resultat.

Konklusion

Formålet med denne artikel har været at undersøge sammenhængen mellem individers public service motivation og valg af et serviceproducerende eller serviceregulerende job indenfor for én faggruppe, socialrådgiverstuderende, der efter endt uddannelse kan beskæftige sig med begge typer af opgaver i både den offentlige og private sektor. På baggrund af to forskellige

operationalisering af dette jobvalg har analysen først og fremmest vist, at socialrådgiverstuderende med høj ”compassion” motivation i overensstemmelse med hypotese H1 er mere tilbøjelige til at vælge et serviceproducerende job, hvor de bedre kan udleve deres behov for at vise klienterne omsorg og tale deres sag overfor ”systemet”. Omvendt er studerende med høj grad af ”policy making/participation” motivation i overensstemmelse med hypotese H2 mere tilbøjelige til at vælge et serviceregulerende job, der tilfredsstiller deres behov for at kunne sætte foranstaltninger i værk og ad den vej føle, at de konkret hjælper og gør en forskel for andre mennesker. Endelig er der ligeledes i overensstemmelse med det forventede ikke nogen forskel i tiltrækningen til et serviceproducerende eller serviceregulerende job baseret på forskelle i ”public interest” motivation (H3). Uanset om man er tiltrukket af serviceproduktion eller regulering er det normbaserede ønske om at hjælpe andre og bidrage til samfundet gennem leveringen af sociale ydelser muligt at udleve.

Tilsammen indikerer disse resultater, at individers forskellige PSM profiler har afgørende betydning for ønsket om at levere offentlige ydelser gennem serviceproduktion eller serviceregulering. Det peger på, at debatten indenfor public service motivation litteraturen om tiltrækning til offentlig eller privat ansættelse med fordel kan suppleres med en distinktion mellem forskellige ydelser, der på tværs af sektorer leveres af samme faggruppe. På et mere praktisk plan betyder det, at ledere i rekrutteringen og fastholdelsen af motiveret personale bør være opmærksom på, at en socialrådgiver ikke bare er en socialrådgiver. Allerede under uddannelsen har socialrådgiverstuderende klare ideer om, hvordan de ønsker at bidrage i leveringen af offentlige ydelser ved f.eks. at vise omsorg og være i tæt samspil med klienterne overfor at være mere handlingsorienteret indenfor nogle snævrere politiske rammer. Hvis sidstnævnte er en vigtig egenskab i jobbet, får hverken

arbejdspladsen eller medarbejderen derfor meget ud af at ansætte en socialrådgiver motiveret af førstnævnte (og modsat).

I forlængelse heraf har analyserne vist, at man med fordel kan se nærmere på struktureringen af uddannelsesforløbet – herunder særligt de studerendes erhvervspraktiske erfaringer med serviceproduktion eller serviceregulering, da det har betydning for, hvilken arbejdsplads og opgave man efterfølgende kan se sig selv som en del af. Erfaringer fra studietiden bliver på den måde en vigtig indgang til arbejdsmarkedet. Hvordan uddannelse og uddannelsestiden generelt indvirker på processerne omkring individers udvikling af PSM og fremtidige jobvalg kunne således med fordel undersøges nærmere ved brug af tidsserie- eller paneldata. Her er det en begrænsning ved nærværende studie, at vi på trods af de kvalitative interviews styrke i at kunne give indsigt i jobvalgsprocessen, stadig kun har at gøre med tværnsnitsdata. Herudover er en anden styrke ved nærværende studie – at det ved udelukkende at undersøge socialrådgiverstuderende gennemfører en konservativ test af job valget – også samtidig en begrænsning i forhold til generaliserbarheden af resultaterne til andre end alle landets socialrådgiverstuderende. Fremtidige studier bør derfor validere skillelinjen mellem serviceproduktion og serviceregulering baseret på individers forskellige PSM profiler indenfor flere forskellige faggrupper i forskellige sektorer. Herved kan vi opnå et mere fyldestgørende billede af samspillet mellem sektor og opgaver i offentlige serviceleverandørers jobvalg.

Noter

1. Perry (1996) identificerede også en fjerde dimension kaldet "self-sacrifice", der betegner viljen til at tilsidesætte personlige behov til fordel for at bidrage til samfundet. "Self-sacrifice" har dog en meget stærk sammenhæng med "public interest" (ibid.: 19), og da en tre-dimensionel struktur stemmer bedre overens med det motivationsteoretiske fundament, udelades dimensionen derfor jf. Coursey og Pandey (2007) af denne analyse.
2. Der er også socialrådgiveruddannelser i Aabenraa, Roskilde og på Bornholm. Aabenraa samarbejder med Esbjerg, så de relevante studerende hørte under Esbjerg på undersøgelsestidspunktet. Uddannelsen i Roskilde er nyoprettet og har derfor indtil videre kun studerende op til 3. semester. På Bornholm findes kun en særlig arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesrettet socialrådgiverlinje, og studerende herfra er derfor fravalgt, da de uddanner sig særligt til serviceregulering.

Tabel 1: Interviewpersoner og spørgeskemabesvarelser fordelt på uddannelsessteder

Uddannelsessted	Antal 6.-7. semesters studerende pr. 1/11-10.	Antal spørgeskema-besvarelser	Antal interview-personer	Svarprocent i spørgeskemaundersøgelsen
UC Syd, Esbjerg (pilottest)	43	13	0	30,2%
VIA UC, Holstebro	28	10	6	35,7%
Metropol, København	203	64	1	31,5%
UC Sjælland, Nykøbing F	41	21	2	51,2%
UC Lillebælt, Odense	177	45	6	24,9%
Aalborg Universitet	89	6	2	6,7%
VIA UC, Aarhus	201	30	4	14,9%
I alt	782	189	21	24,3%

Figur 1: Sammenfatning af socialrådgiverstuderendes udtalelser om tiltrækning til serviceregulering eller serviceproduktion efter endt uddannelse.

	←	→	
	Serviceregulering:	Hverken/eller:	Serviceproduktion:
Arbejdsopgaverne	<p>Agere indenfor en politisk dagsorden og lovgivningen.</p> <p>Motivere folk til at komme fra A til B indenfor rammerne.</p> <p>At sætte foranstaltninger i værk indebærer, at man kan "gøre noget".</p> <p>Kræver at man kan stå inde for lovgivningen.</p>	<p>Det er bedst at starte i en forvaltning.</p> <p>Har det ikke dårligt med myndighedsrollen, men det er pligtbetonet.</p> <p>Serviceproduktion indebærer at formålet kan fortabe sig i for meget "kaffe og snak", men omvendt er det "rigtigt" socialt arbejde.</p>	<p>Er på "borgerens side" overfor systemet/forvaltningen.</p> <p>Giver mening at arbejde "nede ved borgerne", hvor man kan vise omsorg.</p> <p>Rigtigt og ordentligt, fagligt socialt arbejde.</p> <p>Kræver erfaring.</p>
Konkrete jobvalg	<p>Kommunale forvaltninger</p> <p>Jobcentre</p> <p>Psykiatrien i regionerne</p> <p>"Anden aktør" på beskæftigelsesområdet</p>		<p>Fagforeninger</p> <p>Interesseorganisationer</p> <p>Kriminalforsorgen</p> <p>Social institution/projekt</p> <p>Behandlingscentre</p> <p>Undervisning/rådgivning</p> <p>Aktiveringsprojekter</p>
Interviewpersoner	IP1, IP2, IP4, IP5, IP6, IP8, IP12, IP20.	IP3, IP17, IP19.	IP7, IP9, IP10, IP11, IP13, IP14, IP15, IP16, IP18, IP21.

Tabel 2: OLS-regressioner af socialrådgiverstuderendes tiltrækning til serviceproduktion eller serviceregulering (ustandardiserede koefficienter).

	Tiltrækning til serviceproducerende/regulerende arbejdsopgaver (indeks 0-100)		Tiltrækning til serviceproducerende/regulerende jobs (indeks 0-4)	
	Model 2.1	Model 2.2	Model 2.3	Model 2.4
Konstant	39,692*** (0,000)	60,274*** (0,000)	0,889 (0,122)	0,479 (0,629)
Køn (kvinde =1)	-0,641 (0,889)	-0,685 (0,885)	0,153 (0,698)	0,101 (0,800)
Alder	0,006 (0,967)	-0,033 (0,824)	0,032* (0,011)	0,021 (0,091)
Public service motivation:				
Public interest		-0,096 (0,6498)		0,021 (0,073)
Compassion		-0,192 (0,134)		-0,024* (0,028)
Policy making		0,033 (0,683)		0,016* (0,022)
N	156	149	156	149
R ²	0,000	0,043	0,041	0,103
Adj. R ²	0,000	0,009	0,028	0,072

Note: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001. p-værdier i ().

Litteratur

- Andersen, L. B., Pallesen, T., & Pedersen, L. H. (2011). "Does employment sector matter for professionals' public service motivation?", *Review of Public Personnel Administration*, vol. 31, no. 1, pp. 10-27.
- Andersen, L. B., & Pedersen, L. H. (2010). "Public Service Motivation and professionalism", paper præsenteret ved IRSPM konferencen den 7.-9. april 2010 i Bern, Schweiz.
- Betsworth, D., & Hanson, J. (1996). "The categorization of serendipitous career development events", *Journal of Career Assessment*, vol. 4, no. 1, pp. 91-98.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). "Whistle blowers in the federal civil service: new evidence of the Public Service Ethic", *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 8, no. 3, pp. 413-439.
- Bright, L. (2008). "Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees?", *The American Review of Public Administration*, vol. 38, pp. 149-166.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). "The role of chance events in career decision making", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 66, pp. 561-576.
- Coursey, D., & Pandey, S. (2007). "Public Service Motivation Measurement - Testing an abridged version of Perrys Proposed Scale", *Administration and Society*, vol. 39, no. 5, pp. 547-568.
- Dahler-Larsen, P. (2002). *At fremstille kvalitative data*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Danmarks Statistik (2010). Indikator U36: Fuldførte kompetencegivende uddannelser ved de mellemlange videregående uddannelser efter uddannelse, alder, herkomst og køn (data for 2009 hentet den 22.11.2010).
- DeHart-Davis, L., Marlowe, J., & Pandey, S. (2006). "Gender dimensions of public service motivation", *Public Administration Review*, vol. 66, no. 6, pp. 871-85.
- Gabris, G. T., & Simo, G. (1995). "Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decisions", *Public Personnel Management*, vol. 24, no. 1, pp. 33-49.
- Grant, A. M. (2007). "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", *Academy of Management Review*, vol. 32, no. 2, pp. 393-417.
- Hansen, M. B. (2010). "Motivation og ledelsesorientering blandt kommunale topchefer - gør køn en forskel?", *Politica*, vol. 42, no. 4, pp. 459-477.

- Kim, S., & Vandenberg, W. (2010). "A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally", *Public Administration Review*, vol. 70, no. 5, pp. 701-709.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). "Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, vol. 58, pp. 281-342.
- Lau, A., & Pang, M. (1995). "Undergraduates' career perceptions and first job needs in Hong Kong", *The International Journal of Career Management*, vol. 3, pp. 14-24.
- Leisink, P., & Steijn, B. (2008). "Recruitment, Attraction and Selection" pp. 118-135 i J. L. Perry & A. Hondeghem, *Motivation in Public Management. The Call for Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Nielsen, V. L. (2011). "Implementering, implementeringsperspektiver og frontliniemedarbejdsadfærd". *Upubliceret arbejdspapir*.
- Lewis, G., & S. Frank (2002). "Who wants to work for the government?", *Public Administration Review*, vol. 62, no. 4, pp. 395-404.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2. udgave). London: Sage.
- Pandey, S., & Stazyk, E. C. (2008). "Antecedents and Correlates of Public Service Motivation" pp. 101-117 i J. L. Perry & A. Hondeghem, *Motivation in Public Management. The call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Perry, J. L. (1996). "Measuring Public Service Motivation: An assessment of Construct Reliability and Validity", *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 6, no. 1, pp. 5-22.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). "The motivational bases of Public Service", *Public Administration Review*, vol. 50, no. 3, pp. 367-73.
- Rainey, H. G. (1982). "Reward Preferences Among Public and Private managers: In search of a service ethic", *American Review of Public Administration*, vol. 16, no. 4, pp. 288-302.
- Scott, J., & Hatalla, J. (1990). "The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women", *The Career Development Quarterly*, vol. 39, no. 1, pp. 18-30.

- Steinhaus, C., & Perry, J. L. (1996). "Organizational commitment: Does sector matter?", *Public Productivity & Management Review*, vol. 19, no. 3, pp. 278-288.
- Vandenabeele, W. (2008a). "Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument", *International Public Management Journal*, vol. 11, no. 1, pp. 143-167.
- Vandenabeele, W. (2008b). "Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice", *Public Administration*, vol. 86, no. 4, pp. 1089-1105.
- Wright, B. E. (2008). "Methodological Challenges Associated with Public Service Motivation Research" pp. 80-98 i J. L. Perry & A. Hondeghem: *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Wright, B. E., & Christensen, R. K. (2010). "Public Service Motivation: A Test of the Job Attraction-Selection-Attrition Model", *International Public Management Journal*, vol. 13, no. 2, pp. 155-176.
- Wright, B. E., & Christensen, R. K. (2011). "The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit", *Journal of Public Administration Research and Theory*, online adgang February 15, 2011.

Appendiks

Tabel A1: Oversigt over fordelingen på centrale variable i undersøgelsen

Variabel	Operationalisering og måling	Gns.	Min.	Max.	Std.afv.	N
<i>Jobvalg:</i> Jobindeks	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål om tiltrækning til serviceproducerende/ serviceregulerende arbejdsopgaver, Cronbach's alpha: 0,498 (teoretisk range: 0-100, 100= serviceregulering).	39,0	12,5	87,5	15,29	169
Jobdumindeks	Formativt indeks bestående af 4 dummyvariable om tiltrækning til serviceproducerende/ serviceregulerende jobs (teoretisk range: 0-4, 0= udelukkende serviceproducerende jobs valgt, 4= udelukkende serviceregulerende jobs valgt).	1,98	0	4	1,36	169
<i>PSM:</i> Public Interest	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål, teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,616.	74,3	50	100	11,73	175
Compassion	Refleksivt indeks bestående af 4 Likert-skala spørgsmål, teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,689.	75,3	43,7	100	12,98	172
Policy making	Refleksivt indeks bestående af 3 Likert-skala spørgsmål, teoretisk range: 0-100, Cronbach's alpha: 0,608.	63,5	8,33	100	16,46	168
Køn	Dummyvariabel for respondentens køn (kvinde=1)	0,90	0	1	0,29	173
Alder	Respondentens alder (år)	31,4	21	56	8,96	172

Tabel A2: Faktoranalyse for jobvalg

Spørgsmål	Komponenter	
	1	2
<i><u>Jobdumindeks:</u></i>		
Job som sagsbehandler i et jobcenter eller medarbejder på et konkret aktiveringsprojekt.	,585	
Job som medarbejder på en døgninstitution for udsatte børn/unge eller sagsbehandler i en familieafdeling. (vendt)	,676	-,144
Job som sagsbehandler i en socialforvaltning eller medarbejder på et værested for misbrugere.	,757	-,205
Job som medarbejder på et botilbud for psykisk syge voksne eller sagsbehandler på psykiatriområdet. (vendt)	,577	-,555
<i><u>Jobindeks:</u></i>		
Det tiltaler mig at have en pædagogisk rolle overfor klienterne/borgerne (vendt)	,120	,602
Jeg vil befinde mig godt ved at være ude "i marken" blandt klienterne/borgerne (vendt)	,361	,530
Det vil ikke gøre mig noget, at hovedparten af mit arbejde foregår bag et skrivebord	,597	,337
Jeg vil have det bedst med, at arbejdet med klienterne/borgerne er organiseret efter en klar plan	,252	,355
Eigenvalue	2,27	1,25

Note: Principal Component Analysis (component matrix).

Tabel A3: Faktoranalyse for public interest dimensionen

Spørgsmål	Komponenter		
	1	2	3
Når først man har betalt skat, behøver man ikke gøre mere for at bidrage til samfundet (vendt)	,646	,467	,602
Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden	,641	-,634	,147
Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	,779	-,282	-,196
Det giver mig energi at bidrage til det fælles bedste	,663	,490	-,497
Eigenvalue	1,87	0,94	0,67

Note: Principal Component Analysis (component matrix)

Tabel A4: Faktoranalyse for compassion dimensionen

Spørgsmål	Komponenter		
	1	2	3
Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	,779	-,252	,349
Jeg indlever mig i de vanskeligheder, andre står overfor	,748	-,481	
Det er vigtigt for mig at tage hensyn til andres velfærd	,626	,696	,298
Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden	,721	,167	-,657
Eigenvalue	2,08	0,81	0,64

Note: Principal Component Analysis (component matrix)

Tabel A5: Faktoranalyse for attraction to public policy making/participation dimensionen

Spørgsmål	Komponenter	
	1	2
Jeg forbinder generelt politik med noget positivt	,761	-,426
Jeg kan lide at diskutere emner som offentlige tiltag og politik med andre	,786	-,215
Det motiverer mig at hjælpe med at forbedre de offentlige ydelser	,700	,704
Eigenvalue	1,69	0,72

Note: Principal Component Analysis (component matrix).