

Publieke- of private baanvoorkeur?

*Sectorpercepties en de invloed van werkmotivatie en persoonlijkheid op
de baanvoorkeur van studenten*

Naam	Suzanne Schouten
Studentnummer	4251040
Masterstudie	Arbeid, Zorg & Welzijn: Sociaal Beleid en Interventies
Thema onderzoek	HRM in de publieke sector
Datum	30-06-2015
Begeleider	Mw. R. Oomkens
Tweede lezer	Mw. Dr. L. Meeuwesen



**gemeente
gouda**



Universiteit Utrecht

Voorwoord

Toen ik in 2009 begon met mijn HBO studie Bedrijfskunde had ik nooit gedacht dat ik nu, anno 2015, de laatste hand zou leggen aan mijn masterscriptie. Al had ik dit wel gehoopt, want afstuderen aan de universiteit was al een droom sinds de middelbare school. Hoewel statistiek mij altijd terug heeft doen schrikken ben ik de uitdaging aangegaan en koos ik voor een kwantitatief onderzoek. De afgelopen periode heb ik ervaren als een leerzame en leuke periode. Ik voelde mij 'stoer' dat ik zelf een onderzoek deed en met eigen verkregen data kon analyseren.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die mijn masterscriptie mede tot een succes hebben gemaakt. Rosanne, bedankt voor je feedback en de begeleiding. Jannes, jij hoorde mijn ervaringen en frustraties aan en dacht met mij mee! Tenslotte wil ik ook mijn familie bedanken voor het (zelf)vertrouwen dat jullie mij geven.

De gemeente Gouda wil ik bedanken voor de kans die zij in mij zagen toen ik in januari via sociale media mijzelf voorstelde als 'de nieuwe afstudeerstagiaire'. Bedankt voor het meedenken en de kans die jullie mij hebben gegeven en nog gaan geven. Tenslotte natuurlijk dank aan alle studenten die mijn vragenlijst hebben ingevuld!

En nu: naar de het werkzame leven, ik ben er klaar voor! En waar? Ik blijf voorlopig nog even in de publieke sector.

Suzanne Schouten, Gouda, 30 juni 2015

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Samenvatting	4
Inleiding	6
Wetenschappelijke relevantie	8
Maatschappelijke relevantie	8
Interdisciplinaire benadering	9
1. Theoretische verkenning	10
1.1 Person-Organisation fit	10
1.2 Werkmotivatie	11
1.2.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie	11
1.2.2 Werkmotivatie in de publieke- en private sector	12
1.3 Persoonlijkheid	13
1.3.1 Persoonlijkheid in de publieke- en private sector	14
1.4 Sectorpercepties	16
1.5 Samenhang werkmotivatie, persoonlijkheid en sectorpercepties	17
2. Vraagstelling	18
2.1 Hoofdvraag	18
2.2 Deelvragen	18
3. Onderzoeksopzet	21
3.1 Methode	21
3.2 Onderzoekspopulatie en steekproeftrekking	21
3.3 Operationalisering	22
3.4 Strategie	25
3.5 Betrouwbaarheid en validiteit	26
4. Controleassumpties	27
4.1 Meetniveau	27
4.2 Multicollineariteit	27
4.3 Factoranalyse	28
5. Resultaten	29
5.1 Beschrijvende statistiek	29
5.2 Resultaten logistische regressie	30

5.3 Beschrijving sectorpercepties	32
5.4 Studenten aan het woord	35
6. Conclusie en discussie	36
6.1 Antwoord op de onderzoeksvragen	36
6.2 Vier conclusies uit het onderzoek	40
6.3 Suggesties voor vervolgonderzoek	40
6.4 Slotbepaling	42
7. Literatuurlijst	43
Bijlagen	47
Bijlage 1 Vragenlijst	47
Bijlage 2 Factoranalyse	51
Bijlage 3 Rangschikking argumenten baanvoorkeur	61
Bijlage 4 Tabellen sectorpercepties	69
Bijlage 5 Hypothese resultaten	76

Samenvatting

In de Human Resource Management (HRM) wordt de Person-Organisation fit (PO-fit) steeds belangrijker. De mate waarin medewerker en organisatie bij elkaar passen, heeft invloed op de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever (e.g. Kim, 2012). Er is sprake van een optimale ‘fit’ wanneer fundamentele kenmerken als doelen, waarden en motivatie bij elkaar aansluiten (Sekiguchi, 2004). De taak van HRM is dan ook om deze PO-fit optimaal te krijgen door in het werving- en selectieproces al rekening te houden met de ‘fit’ tussen organisatie en potentiële medewerkers (Kim, 2012).

Dit onderzoek richt zich op de doelgroep studenten die binnen afzienbare tijd de transitie studie naar de arbeidsmarkt gaan maken. Door de naderende vergrijzing is deze doelgroep straks hard nodig op de arbeidsmarkt (Rekenkamer, 2012). Onder 268 studenten is gekeken welke sectorpercepties bestaan onder deze doelgroep en wat het effect is van motivatie en persoonlijkheid op de baanvoorkeur. De data zijn verkregen door middel van een vragenlijst, waarna een kwantitatieve analyse is toegepast. Dit onderzoek levert een bijdrage aan kennis rondom werving- en selectie strategieën van organisaties om een best mogelijke fit te kunnen maken tussen potentiële jonge medewerkers en de organisatie.

Van te voren werd verwacht dat er een duidelijk motivatieverschil te onderscheiden is wat betreft een publieke- of private baanvoorkeur (Perry, 1996). De *Self-Determination theory* (Deci & Ryan, 2008) maakt dit onderscheid door middel van intrinsieke- en extrinsieke motivatie. In dit onderzoek is dit duidelijke motivatieverschil onder de studenten niet gevonden. Wel blijkt dat extrinsieke motivatie een voorspeller kan zijn voor een private baanvoorkeur. Dit betekent dat in dit onderzoek een private baanvoorkeur wordt beïnvloed door factoren die van buitenaf worden aangereikt. Dit kan zijn een auto of een goed salaris. Een dergelijke motivatie voor een publieke baanvoorkeur is in dit onderzoek niet gevonden. Hoewel ook persoonlijkheid in voorgaand onderzoek positief gerelateerd is aan loopbaanontwikkeling van starters (voornamelijk de Big Five), is in dit onderzoek echter geen bewijs gevonden dat persoonlijkheid effect heeft op een publieke- of private baanvoorkeur. Tenslotte is ook gekeken naar de aanwezige sectorpercepties onder studenten. Studenten lijken ‘trouw’ aan de sector van voorkeur en lijken positieve percepties over hun voorkeurssector eerder delen en de negatieve percepties over hun voorkeurssector minder snel delen.

Inleiding

Ze klinken bekend: ambtenaren zijn lui, ambtenaren zijn oude, grijze mannen en ambtenaren werken van 9 tot 5. Aan de andere kant: medewerkers uit de private sector zijn uit op winstmaximalisatie en een goed salaris. Over de publieke- en private sector bestaan vele percepties. In de publieke sector bevinden zich alle (semi-) overheidsorganisaties. De private sector bevat juist commerciële organisaties die niet in handen zijn van de overheid.

Wanneer studenten bijna afstuderen, komen zij ongetwijfeld voor de (indirecte) vraag te staan: welke baan en werkgever past bij mij? De eerste carrière stap van een starter blijkt van grote invloed te zijn op de verdere carrièreontwikkeling (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Een steeds belangrijker aspect in de Human Resource Management (HRM) is dan ook de *'Person-Organisation fit' (PO-fit)*, ofwel de manier waarop een individu past binnen de organisatie (Sutarjo, 2011). De doelen, waarden en motivaties die mensen bezitten zijn van invloed op het gedrag en keuzen die zij maken in hun werk (Sekiguchi, 2004). Het is dus belangrijk dat de *'fit'* goed is, omdat dit een positief effect heeft op de tevredenheid van medewerkers in het werk, evenals de kwaliteit en effectiviteit in de werkzaamheden (Sekiguchi, 2004).

Hoewel voorgaand onderzoek voornamelijk ingaat op de PO-fit van reeds werkende mensen, is er nog weinig literatuur beschikbaar over de doelgroep studenten. Studenten zijn juist een relevante doelgroep, omdat veel organisaties in snel tempo aan het vergrijzen zijn. Wanneer de babyboomgeneratie de arbeidsmarkt straks verlaat, ontstaat er een toenemende vraag naar jonge medewerkers (Redman-Simons, 2008; Rekenkamer, 2012). Dit onderzoek richt zich daarom op de doelgroep studenten die binnen afzienbare tijd de transitie studie naar de arbeidsmarkt gaan maken; zij worden dan ook wel starters genoemd. De literatuur gaat veelvuldig in op deze transitie studie naar de arbeidsmarkt. Deze onderzoeken zijn voornamelijk gericht op de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers om studies beter op de arbeidsmarkt te laten aansluiten (*e.g.* Ryan, 2001; Dorsett & Lucchino, 2015). De literatuur gaat echter niet in op de motivaties van studenten zelf om voor een baan te kiezen in de publieke sector, of juist in de private sector. Onderzoek toont namelijk aan dat de motivatie om voor de publieke sector te kiezen verschilt van de motivatie om voor de private sector te kiezen (Perry, 1996). Deze onderzoeken gaan echter vaak in op de reeds werkende mensen binnen de sectoren. De motivatie is vaak psychologisch en persoonlijk van aard; mensen voelen zich persoonlijk aangetrokken tot de kenmerken van een sector (Perry, 1996). Om deze reden wordt in dit onderzoek, naast motivatie, ook gekeken naar

persoonlijkheid. Eerder onderzoek naar de baanvoorkeur van studenten door de invloed van persoonlijkheid, ontbreekt in de literatuur. Wel gaat de literatuur in op de aanwezigheid (in meer of mindere mate) van bepaalde persoonlijkheidskenmerken in beide sectoren (e.g. Buelens & van den Broeck, 2007). Daarnaast blijkt persoonlijkheid ook invloed te hebben op de loopbaan van starters (e.g. Barrick & Mount, 2005). werkprestaties, werkmotivatie en carrièreontwikkeling (e.g. Costa & McCrae, 1992; Kanfer et al., 2001).

Dat de publieke- en private sector te onderscheiden zijn in motivatie en persoonlijkheid, blijkt ook uit de strategieën die beide sectoren hanteren om starters aan zich te binden. Waar de private sector probeert door een hoog salaris, carrièrekansen en bonussen de starter aan zich te binden, zet de publieke sector vaker in op een bijdrage aan de maatschappij en zelfontwikkeling (Redman-Simons, 2008). De *Self-Determination Theory* (SDT) van Deci & Ryan (2008) kan dit verschil in aanpak verklaren aan de hand van intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. De publieke sector zet meer in op intrinsiek gemotiveerde medewerkers, waar de private sector juist extrinsiek gemotiveerde mensen aanspreekt (e.g. Leete, 2000; Vandenabeele, 2009). Doordat het aantrekken van medewerkers voor beide sectoren zo verschillend is, kan beeldvorming ontstaan over de sectoren. De publieke sector zou te maken hebben met vele procedures en bureaucratie, terwijl de private sector innovatief en snel zou werken (Vandenabeele, 2009). Deze percepties ontstaan volgens de stereotype theorie doordat een sterk gedragen idee onderdeel wordt van een grotere groep en daardoor een sociale norm wordt.

Dit onderzoek wordt gedaan in opdracht van de gemeente Gouda. De gemeente richt zich de komende tijd op het ontwikkelen van een visie ‘Gouda 2020’. Verjonging van het personeelsbestand is één van de pijlers binnen deze visie. Dit komt enerzijds voort uit het verkrijgen van meer dynamiek in de organisatie en anderzijds om de bestaande kennis over te brengen op de jongere generatie met het oog op de komende pensioenuitstroom. Inzicht krijgen in wat de motivatie van studenten is om voor een bepaalde sector te kiezen en welke rol persoonlijkheid in de baanvoorkeur speelt, kan bijdrage aan een betere en snellere afstemming van vraag en aanbod. Daarnaast kan inzicht in de aanwezige sectorpercepties bijdragen aan een betere positionering op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk kan dit leiden tot een optimale PO-fit. De onderzoeksvraag luidt: *Welke verschillen in sectorpercepties zijn zichtbaar ten aanzien van een publieke- of private sector baanvoorkeur onder studenten en op welke wijze wordt de baanvoorkeur voor de publieke- of private sector van studenten beïnvloed door werkmotivatie en persoonlijkheid?*

Wetenschappelijke relevantie

De literatuur rondom het thema ‘baanvoorkeur van studenten’ lijkt met name in te gaan op de transitie studie naar de arbeidsmarkt (e.g. Haase et al., 2008; Kosugi, 2014). Deze transitie studie naar de arbeidsmarkt wordt in de literatuur gezien als een centrale mijlpaal in het leven (Arnett, 2007). Na het afstuderen wordt het “ooit zo heldere levenspad ineens onduidelijk en raken vele twintigers verloren in de vele mogelijkheden die het leven biedt” (Vollering, 2011:9). Nurmi & Salmela-Aro (2002) stellen dan ook dat de eerste carrièrestap van invloed is op de rest van de carrière. Eerder werd al gesteld dat onderzoek rondom het thema ‘transitie studie naar de arbeidsmarkt’ zich veelal richt op de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en potentiële werkgevers om studies beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Dit is een manier om starters te helpen zich minder ‘verloren’ te voelen wanneer zij de arbeidsmarkt betreden. Over de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en potentiële werkgevers is in de literatuur dus al redelijk wat bekend. Waar echter weinig in de (sociologische) literatuur over wordt gesproken is wat de drijfveren en motivaties van studenten zijn om op een bepaalde baan te solliciteren. Daarnaast spreekt de literatuur niet over waarom de ene student kiest voor de publieke sector, terwijl de andere student een baan in de private sector ambieert evenals of dit verband houdt met persoonlijkheid of identiteit. Deze kennis kan echter wel bijdragen aan het bereiken van een optimale PO-fit tussen organisatie en starter. Wanneer de starter na de studie bij een organisatie terecht komt die bij hem of haar past, zal hij of zij daar ook plezieriger en langer werken (Sekiguchi, 2004). Een goede PO-fit bereikt dus ook het duurzaam inzetten van het personeel.

Een aantal eerdere onderzoeken gaan in op het verschil tussen de publieke- en de private sector, voornamelijk op het gebied van werkmotivatie (e.g. Karl & Sutton, 1998; Buelens & Van den Broeck, 2007). De doelgroepen van deze onderzoeken zijn echter allemaal reeds werkende mensen in één van de sectoren, waardoor slechts één kant van de medaille belicht wordt. Veelal gaan deze onderzoeken in op hoe tevreden mensen zijn met hun baan binnen één van de sectoren. Op dit punt vormt dit onderzoek een bijzondere aanvulling op de wetenschappelijke literatuur; er wordt gekeken naar studenten met weinig werkervaring die de transitie naar het werkzame leven nog moeten maken.

Maatschappelijke relevantie

Zoals in de inleiding beschreven wordt dit onderzoek gedaan in opdracht van de gemeente Gouda. Door een snel vergrijzend personeelsbestand doet de gemeente er goed aan zich te richten op de toekomstige participanten op de arbeidsmarkt. De gemeente heeft in haar visie

‘Gouda 2020’ opgenomen zich meer te willen richten op de verjonging van het personeelsbestand (Gouda 2020, 2014). In deze visie is opgenomen dat de gemeente Gouda op dit gebied zo concurrerend mogelijk wil zijn met het bedrijfsleven en andere organisaties. Jongeren kunnen nieuwe zienswijzen, nieuwe werkmethodes en gedrag met zich meebrengen die nodig zijn voor de kennis en ontwikkeling van de organisatie. Eén van de uitgangspunten voor de komende periode is dan ook om meer kennis te krijgen van deze doelgroep jongeren. Meer kennis op dit gebied kan een bijdrage leveren aan het vergroten van de PO-fit. Hierdoor kunnen sneller de juiste medewerkers worden aangetrokken die ook duurzaam inzetbaar zijn. Niet alleen gemeente Gouda heeft een snel vergrijzend personeelsbestand. De hele arbeidsmarkt laat zien dat binnen enkele jaren een grote vraag gaat ontstaan naar jonge medewerkers (Redman-Simons, 2008). Voor HRM afdelingen in organisaties is het nu de tijd om inzicht te krijgen in hoe zij de juiste jonge medewerkers moet werven en selecteren. Wanneer organisaties inzicht krijgen in welke jonge medewerkers bij de organisatie en de sector passen, kan vraag en aanbod sneller op elkaar worden afgestemd.

Interdisciplinaire benadering

Dit onderzoek wordt uitgevoerd als afsluiting van de Master Arbeid, Zorg & Welzijn aan de Universiteit Utrecht. De Master is onderdeel van de opleiding Algemene Sociale Wetenschappen. Deze opleiding heeft twee doelstellingen: interdisciplinariteit en probleemgerichtheid. Dit onderzoek voldoet aan deze twee doelstellingen vanwege (1) de theoretische fundering van dit onderzoek betreft theorieën en literatuur vanuit verschillende wetenschappelijke gebieden. Voornamelijk literatuur op het gebied van sociologie (*stereotypen theorie*), psychologie (*motivatietheorieën, persoonlijkheidstheorieën, Big Five*) en bestuurskunde (*Publieke Sector Motivatie; een vorm van intrinsieke motivatie, wordt later besproken*) worden met elkaar gekoppeld om dit onderzoek te onderbouwen en (2) dit onderzoek voldoet aan probleemgerichtheid, omdat het personeelsbestand van de gemeente Gouda (*opdrachtgever*) in snel tempo aan het vergrijzen is, waardoor op korte termijn uitstroom wordt verwacht. De instroom van jonge medewerkers ligt sinds 2009 stil, waardoor kennis op het gebied van jongeren en hun werkmotivatie sterk is afgenomen. Vanwege de toenemende aandacht voor *person-organisation fit* in HRM sluit dit onderzoek goed aan op het aantrekken van duurzaam personeel, wanneer inzicht wordt gekregen in de menstypen die kiezen voor de publieke- of de private sector.

1| Theoretische verkenning

Dit hoofdstuk gaat ten eerste in op de Person-Organisation fit (PO-fit) in relatie tot werkmotivatie en persoonlijkheid. Daarna zullen werkmotivatie en persoonlijkheid nader worden bekeken. Tenslotte zal de samenhang tussen de concepten worden besproken.

1.1 Person-Organisation fit

Zoals eerder gezegd gaat het bij een optimale Person-Organisation fit (PO-fit) om de mate waarin medewerker en organisatie bij elkaar passen. Een optimale PO-fit zorgt voor betere en meer effectieve werkprestaties (Edwards et al., 2008). Binnen HRM wordt de PO-fit regelmatig onderzocht (e.g. Vogel & Feldman, 2009; Kim, 2012; Teo et al., 2014). In de PO-fit theorie is het uitgangspunt dat er sprake is van een optimale fit wanneer de persoon en de organisatie karakteristieken hebben die met elkaar overeen komen. Hoewel de PO-fit tegenwoordig weer steeds meer opkomt in HRM door de toenemende aandacht voor duurzame inzetbaarheid, is het al een ouder concept. Al in 1996 gaf Kristof de volgende definitie: *“the compatibility between people and organizations that occurs when: (a) at least one entity provides what the other needs, or (b) they share similar fundamental characteristics, or (c) both”* (p. 4). Naast dat behoeften en fundamentele karakteristieken tussen (potentiële) werknemer en werkgever overeen moeten komen om een optimale PO-fit te kunnen bereiken, concludeerde Kim (2012) dat een PO-fit ook invloed heeft op de aantrekkelijkheid van organisaties. Want of iemand voor een organisatie wil werken, hangt mede af van het feit of het individu zich aangetrokken voelt tot de doelen en kenmerken van de organisatie (Slaugther & Greguras, 2009). Deci & Ryan (2008) vonden dat motivatie hier ook een rol in kan spelen: op het moment dat medewerkers worden voorzien in hun behoeften doordat de organisatie dit biedt, is er sprake van een goede balans. Deci et al. (2001) spreken in deze context dan van een *‘need satisfaction’*. Ook persoonlijkheid is meerdere malen in verband gebracht met een optimale PO-fit. Slaugther & Greguras (2009) concludeerden dat wanneer bepaalde persoonlijkheidskenmerken van een individu niet passen bij een organisatie, zij zich minder aangetrokken zullen voelen tot de organisatie. Dit gaat dan ten koste van de optimale PO-fit.

Motivatie en persoonlijkheid blijken vanuit de literatuur een relevante rol te spelen in het verkrijgen van een optimale PO-fit. In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op motivatie, persoonlijkheid en ook sectorpercepties.

1.2 Werkmotivatie

Hoewel de doelgroep van dit onderzoek (*studenten*) nog geen baan heeft, is er wel sprake van werkmotivatie wat betreft toekomstige arbeidssituaties. Werkmotivatie wordt regelmatig bij studentenpopulaties gemeten om toekomstige arbeidssituaties te kunnen voorspellen. (Stuhlfaut, 2010).

1.2.1 Intrinsieke- en extrinsieke motivatie

In de literatuur wordt werkmotivatie gezien als een begrip dat gericht is op de effectiviteit en efficiëntie van het gedrag in organisaties (Bloemers & Hagedoorn, 1997). Werkmotivatie heeft invloed op het functioneren op het werk, het werkplezier, een (betere) psychologische gezondheid en werkprestaties (*e.g.* Ryan & Deci, 2000; Gagne & Deci, 2005;). Volgens Ryan & Deci (2000) is motivatie hetgeen een individu tot leven brengt, waardoor het individu initiatief neemt, keuzen kan maken en standvastig kan zijn in bepaalde gedragingen in bepaalde omgevingen. Een veelgebruikte theorie over motivatie is de *Self-Determination Theory* (SDT) van Deci (1981). De theorie gaat uit van het voorzien in bepaalde basisbehoeften die nodig zijn voor een optimale functionering (Deci & Ryan, 2000). Werkmotivatie is in deze context dan de mate waarin een individu in staat is om, in interactie met de sociale omgeving, aan deze basisbehoeften te voldoen (Gagne & Deci, 2005). De theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie en demotivatie. Motivatie is belangrijk, omdat motivatie zorgt voor een aanzet tot actie. Het ontbreken van motivatie zorgt ervoor dat doelen niet behaald worden (demotivatie). Motivatie is daarnaast ook moeilijk te sturen (Gagne & Deci, 2005).

Er wordt gesproken over intrinsieke motivatie als het doel van de activiteit gelegen is in de activiteit zelf. Voor mensen met een hoge intrinsieke motivatie is het uitvoeren van de actie zelf belangrijk. Vaak komt dit voort uit vier factoren: (1) nieuwsgierigheid, (2) behoefte aan ontwikkeling, (3) behoefte aan autonomie en controle en (4) behoefte om te presteren of juist te falen. Een individu met een sterke intrinsieke motivatie zal dus veel waarde hechten aan een plezierig proces van de actie, om tot een uitkomst te komen (Gagne & Deci, 2005). Voorgaand onderzoek heeft aangetoond dat intrinsieke motivatie positief gerelateerd is aan baantevredenheid, prestatie en welzijn (Gagne & Deci, 2005). Intrinsieke motivatie is immers nodig om het werk zelf leuk te blijven vinden.

Om een medewerker in een werkcontext te stimuleren en uit te dagen is ook extrinsieke motivatie nodig. Kenmerken van extrinsieke motivatie zijn dat ze van buitenaf worden aangereikt om iemand te motiveren. Dit kan bijvoorbeeld een auto, een financiële

beloning of een compliment zijn. Mensen met een hoge extrinsieke motivatie zullen werken voor een doel dat buiten zichzelf ligt. Sommige mensen zijn zeer gevoelig voor dit soort motivatiefactoren. Extrinsieke motivatie is dus veelal gerelateerd aan beloningen. Beloningen hebben eigenlijk twee functies: (1) controlerend; het evalueren van een taak om vast te stellen of het goed is uitgevoerd en (2) informerend; informatie geven over het niveau wat men bereikt heeft met de taak (Verschuren, 2013).

1.2.2 Werkmotivatie in de publieke- en private sector

De afgelopen jaren is regelmatig onderzoek verricht naar motivatie in de publieke sector en in de private sector (Buelens & van den Broek, 2007). Maar zijn de overheid en het bedrijfsleven eigenlijk wel twee aparte werelden? Allison (1986) stelt dat publieke en private organisaties fundamenteel van elkaar verschillen. Ten eerste verschilt de omgeving. Het bedrijfsleven handelt op de markt met het oog op winst maken, terwijl de overheid wettelijke taken uitvoert in een politieke omgeving. Ten tweede gaan beide sectoren ook verschillend om met deze omgeving. Het bedrijfsleven kan handelen naar eigen visie en heeft veelal alleen te maken met aandeelhouders, terwijl bij de overheid juist het hele land meekijkt en oordeelt. Ook Jacobs (1992) stelt dat de overheid en het bedrijfsleven voornamelijk in waarden van elkaar verschillen. Waar het bij de overheid gaat om het algemeen belang, regels, rechtmatigheid en openbaarheid, gaat het in het bedrijfsleven juist om leiderschap, winst, innovatie en eigen belang. Dit verschil tussen de overheid en bedrijfsleven brengt ook andere motivatiefactoren met zich mee.

In 2011 heeft de overheid een nieuwe arbeidsmarktcommunicatie strategie opgesteld (Ruijter & Steijn, 2011). De focus van deze nieuwe strategie ligt sinds die tijd meer op dienstbaarheid richting de samenleving. De aanleiding van de nieuwe strategie lag voornamelijk in het feit dat er op termijn een grote uitstroom van (jong hoog opgeleid) personeel wordt verwacht. De vraag is dan ook: wat motiveert de jonge ambtenaar om te kiezen voor een baan in de publieke sector? Uit onderzoek blijkt dat de publieke sector voornamelijk intrinsiek gemotiveerde mensen aantrekt, terwijl de private sector zich juist kenmerkt door extrinsiek gemotiveerde mensen. De nieuwe strategie van de publieke sector richt zich sinds 2011 dus ook al op deze intrinsieke motivatie: dienstbaarheid richting de samenleving. Maar hoe is dit duidelijke onderscheid in motivatie tussen publieke sector en de private sector te verklaren? Aan het einde van de jaren '80 stelden de Amerikaanse onderzoekers Perry & Wise (1990) dat er een kenmerkende motivatie bestaat om voor een baan in de publieke sector te kiezen, namelijk de Publieke Service Motivatie (PSM). Met

name hoogopgeleide medewerkers kiezen bewust voor de publieke sector om een bijdrage te leveren aan de publieke dienst en de maatschappij (Steijn, 2006). In de literatuur wordt PSM gezien als een proces die vanuit de persoon zelf komt (intrinsieke motivatie); namelijk de wens om een bijdrage te leveren aan de publieke dienst. Intrinsieke motivatie blijkt dus een relevante voorspeller te kunnen zijn voor de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever. Perry (2000) stelt ook dat zes intrinsieke motivatiefactoren zorgen voor een PSM: affiniteit met het maken van publiek beleid, het voelen van een civiele plicht, waarde hechten aan sociale rechtvaardigheid, het publieke belang voorop stellen, zelfopoffering en barmhartigheid (Perry, 2000).

Naast verschillende onderzoeken over het motivatie om in de publieke sector te werken, zou er ook literatuur moeten bestaan over de motivatie om in de private sector te willen werken. Zoals aan het begin van deze paragraaf aangegeven zijn beide sectoren te onderscheiden op het gebied van waarden. De private sector gaat veelal voor eigen belang, winst en goede carrièremogelijkheden (Jacobs 1992). Dit zijn vaak extrinsiek gemotiveerde waarden. Bij extrinsieke motivatie is de bron van handelen immers gelegen in factoren die buiten het individu liggen. Hoewel er niet een Private Service Motivatie bestaat in de literatuur, is vanuit bovenstaande literatuur wel te verwachten dat studenten met een hoge extrinsieke motivatie eerder voor de private sector zullen kiezen, omdat de private sector meer inzet op extrinsieke motivatie factoren.

Hypothese 1a Studenten met een hoge intrinsieke motivatie hebben de baanvoorkeur voor de publieke sector

Hypothese 1b Studenten met een hoge extrinsieke motivatie hebben de baanvoorkeur voor de private sector

1.3 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid van individuele medewerkers binnen organisaties is voornamelijk binnen de psychologie een groot thema. Onderzoekers houden zich veel bezig met het ontwikkelen van een dynamisch concept die ingaat op groei en ontwikkeling van gedrag. Asendorpf (2010) definieert persoonlijkheid als “de individuele bijzonderheden in lichamelijke kenmerken en de individuele regelmatigheid in gedrag en beleving” (p.2). Ofwel: persoonlijkheid is een som van de manieren waarop een individu reageert en interactie heeft met anderen. Onderzoek laat zien dat de persoonlijkheid van een individu gerelateerd is aan belangrijke

organisatieontwikkelingen; werkprestaties, carrièreontwikkeling en zelfontwikkeling (e.g. Judge et al., 2000). In het kader van de PO-fit is het van belang dat HR managers al bij het werving en selectieproces kunnen inschatten of de persoonlijkheid van de potentiële medewerker aansluit bij de doelen van de organisatie (Robbins, 2005). Sommige onderzoekers stellen dat bijna alle methoden om persoonlijkheid te meten onder kunnen worden gebracht onder een ‘paraplu’ van een vijffactor model: de “Big Five” (e.g. Goldberg, 1990). De vijf factoren die de Big Five vertegenwoordigen zijn:

1. Extraversie (*energiek, spraakzaam, actief, assertief, avontuurlijk*)
2. Altruïsme (*goedaardig, flexibel, meewerkend, betrouwbaar*)
3. Consciëntieusheid (*georganiseerd, verantwoordelijk, praktisch, hardwerkend*)
4. Neuroticisme (*emotioneel, bezorgd, onzeker*)
5. Openheid (*intelligent, creatief, nieuwsgierig, fantasierijk*)

Zoals eerder gesteld is er veel aandacht voor de Big Five in onderzoek. Wanneer gekeken wordt naar de afzonderlijke factoren stellen O’Connor & Paunonen (2007) dat extraverte mensen meer tijd besteden aan het sociale leven en het bouwen van netwerken (Doeven-Eggens et al., 2008). Extraverte mensen leggen makkelijk contact waardoor ze over het algemeen ook minder verlegen zijn (O’Connor & Paunonen, 2007). Een persoon met een hoge mate van consciëntieusheid heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel en is geneigd zich sterk aan de bestaande regels en procedures te houden die er bestaan (Barrick & Mount, 2005). Een hoge mate van altruïsme wordt in verband gebracht met het eigen belang ondergeschikt maken en het algemeen voorop stellen. Hierdoor creëren mensen met een hoge mate van altruïsme soms minder kans om door te groeien in hun loopbaan omdat zij minder snel voor zichzelf op zullen komen (Bozionelos, 2004).

1.3.1 Persoonlijkheid in de publieke- en private sector

Hoewel verschillende studies aantonen dat persoonlijkheid samenhangt met de loopbaanontwikkeling, blijkt dat de Big Five nog niet in verband is gebracht met de baanvoorkeur voor de publieke- of private sector onder de doelgroep studenten. Wel gaat eerder onderzoek in op reeds werkende medewerkers in de sectoren. Altruïsme zou een typisch persoonlijkheidskenmerk zijn voor de publieke sector. Mensen die hoog scoren op altruïsme zullen waarden hechten aan sociale rechtvaardigheid, zelfopoffering en medeleven (Dur, 2009). Ook Buelens & van den Broeck (2007) stellen dat onder medewerkers in de

publieke sector een hoger altruïsme is te zien. Dur & Zoutenbier (2014) concludeerden dat voornamelijk onder starters in de publieke sector altruïsme is te zien, waar door de jaren heen dit altruïsme wel afneemt. Extraversie is in de literatuur ook gerelateerd aan de keuze om in een van de sectoren te werken. Extraversie komt volgens de literatuur veelal voor in de private sector en wordt daarom door de literatuur als typerend kenmerk voor de private sector gezien. Een eventuele verklaring hiervoor werd gevonden in het feit dat de private sector meer uit verkoop- en administratieve functies bestaat waarin veel interactie nodig is (Buelens & van den Broeck, 2007). Het derde persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid is ook meerdere malen in verband gebracht met de keuze voor een sector. Bergings et al. (2004) concludeerden dat over het algemeen consciëntieusheid een kenmerk is dat in de private sector aanwezig is. Maar ook in de publieke sector wordt dit kenmerk regelmatig gezien. Neuroticisme en Openheid worden in de literatuur niet gerelateerd aan beide sectoren, waardoor deze twee factoren ook minder relevant zijn voor dit onderzoek. Deze twee factoren zijn ook minder van belang omdat ze zich richten op de mate waarin iemand oog heeft voor kunst en schoonheid (openheid) of gevoelens heeft van schaamte, angst en depressie (neuroticisme). Er is daarom gekozen deze twee factoren uit het onderzoek te laten en alleen altruïsme, extraversie en consciëntieusheid te onderzoeken. Concluderend kan worden gezegd dat de literatuur laat zien dat de drie persoonlijkheidskenmerken extraversie, altruïsme en consciëntieusheid invloed hebben op het werken in de publieke- of private sector. De volgende hypothesen zijn aan de hand van de literatuur opgesteld.

- Hypothese 2a Het persoonlijkheidskenmerk extraversie heeft invloed op de baanvoorkeur van studenten
- Hypothese 2b Het persoonlijkheidskenmerk altruïsme heeft invloed op de baanvoorkeur van studenten
- Hypothese 2c Het persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid heeft invloed op de baanvoorkeur van studenten

1.4 Sectorpercepties

In de inleiding werd al kort gesproken over de percepties die bestaan over de publieke en private sector. Van der Wal & de Graaf (2008) stellen dat “de publieke sector een andere ‘bottom-line’ kent dan de private sector” (Oosterbaan, 2009:27). Deze percepties zijn vaak niet op praktijkervaringen gebaseerd, waardoor het oordeel veelal normatief is en niet empirisch onderbouwd (Oosterbaan, 2009). Sectorpercepties over de publieke- en private sector worden in de literatuur weinig besproken. Rainey & Bozeman (2000) concluderen dat werken in de publieke sector vaak samen gaat met veel procedures en een sterke formalisering. De private sector zou juist snel, resultaatgericht en innovatief zijn (Johansen, 2012). In 2008 deden van der Wal & de Graaf onderzoek naar de organisatorische waarden van managers die werkzaam zijn in de publieke en private sector. Het onderzoek richtte zich ook op zogenoemde ‘*sectorswitchers*’, mensen die in beide sectoren werkzaam zijn geweest. In het onderzoek zijn verschillende vooroordelen over beide sectoren getest. Managers die werkzaam zijn in de private sector gaven aan dat eerlijkheid niet altijd het belangrijkste is binnen hun vakgebied: “*Making money is all that counts*” (Oosterbaan, 2009:29).

De stereotype theorie (Dur, 2009) kan helpen bij het verklaren van percepties. De theorie stelt dat een negatieve gebeurtenis vaak een over-gegeneraliseerd oordeel krijgt toegekend. Dit wordt met name gedreven vanuit innerlijke conflicten. Wanneer een dergelijk stereotype onder een steeds grotere groep wordt gedeeld, kan het resulteren in een sociale norm. Dit kan een verklaring bieden waarom percepties als ‘*ambtenaren zijn lui*’ en ‘*ambtenaren werken over het algemeen van 9 tot 5*’ breed gedragen percepties zijn. Ze zijn onderdeel geworden van de samenleving en daarmee een sociale norm geworden (Dur, 2009).

De stereotype theorie kan dus verklaren waarom percepties breed gedragen kunnen worden door de samenleving, maar verklaart niet waar deze percepties vandaan komen. Dur (2009) onderzocht hoe percepties verband houden met de vormgeving van beide sectoren. Uit zijn onderzoek kwam naar voren dat percepties deels verklaard kunnen worden aan de hand van wat mensen zien of horen van een sector. In de publieke sector zou het ontbreken aan stimulerend personeelsbeleid waardoor de organisatie wordt getypeerd als stoffig en saai. Daarnaast kent de publieke sector volgens veel mensen “een gebrek aan financiële prikkels, als bonussen” (Dur, 2009:6). Dit beeld over de sectoren kan enerzijds ontstaan door berichtgeving in de media, kranten of andere opiniebladen. Anderzijds kan beeldvorming over de sectoren ontstaan doordat mensen met elkaar ervaringen uitwisselen en hierover met elkaar praten.

1.5 Samenhang werkmotivatie, persoonlijkheid en sectorpercepties

De mate waarin medewerker en organisatie bij elkaar passen is van invloed op de aantrekkelijkheid van de organisatie (als potentiële werkgever). Daarnaast heeft een goede PO-fit ook een positief effect op het welzijn van de medewerker en op de kwaliteit van de werkzaamheden. In andere woorden; als er sprake is van een optimale PO-fit, is er sprake van “een wederzijdse vervulling van behoeften en fundamentele kenmerken als doelen, normen, motivatie en waarden” (Ruijter & Steijn, 2011:11). Dit zorgt ervoor dat de medewerker over het algemeen positiever is over de organisatie en minder snel geneigd zijn te vertrekken (Ruijter & Steijn, 2011). Tot op heden is regelmatig onderzoek gedaan naar de PO-fit onder reeds werkende medewerkers in de publieke- en private sector. Juist de doelgroep studenten is een relevante doelgroep, omdat steeds meer personeelsbestanden vergrijzen waardoor op termijn meer vraag komt naar jonge medewerkers (Rekenkamer, 2012). Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan meer inzicht om een optimale PO-fit te kunnen krijgen met jonge medewerkers. Inzicht in wat studenten motiveert, op welke manier persoonlijkheid invloed heeft op de baanvoorkeur van studenten en de sectorpercepties die bestaan onder de studenten, helpt de gemeente het werving- en selectiebeleid daarop aan te passen.

2| Vraagstelling

2.1 Hoofdvraag

Uit de theoretische verkenning blijkt dat nog niet alle concepten voldoende zijn onderzocht in relatie tot de baanvoorkeur van studenten voor de publieke of private sector. Op basis van de theoretische verkenning luidt de definitieve onderzoeksvraag als volgt:

Welke verschillen in sectorpercepties zijn zichtbaar ten aanzien van een publieke- of private sector baanvoorkeur onder studenten en op welke wijze wordt de baanvoorkeur voor de publieke- of private sector van studenten beïnvloed door werkmotivatie en persoonlijkheid?

2.2 Deelvragen

1. Wat is het effect van intrinsieke- en extrinsieke werkmotivatie op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke of private sector?
2. Wat is het effect van persoonlijkheid op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke of private sector?
3. In welke mate is er een verschil zichtbaar in sectorpercepties ten aanzien van de baanvoorkeur van studenten?

De eerste deelvraag betreft de invloed van intrinsieke- en extrinsieke werkmotivatie op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke of private sector. Vanuit de theoretische verkenning wordt verwacht dat een student met een hoge intrinsieke motivatie een baanvoorkeur heeft voor de publieke sector (hypothese 1a), terwijl een student met een hoge extrinsieke motivatie juist zal kiezen voor de private sector (hypothese 1b). Door het aannemen of verwerpen van deze hypothesen kan uiteindelijk antwoord worden gegeven op de eerste deelvraag.

De tweede deelvraag betreft het effect van persoonlijkheid op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke- of private sector. De Big Five dient als basis om de persoonlijkheid van de studenten in kaart te brengen. Vanuit de theoretische verkenning is geconcludeerd dat in dit onderzoek drie van de vijf factoren worden meegenomen (altruïsme, extraversie en consciëntieusheid). De verwachting is dat het persoonlijkheidskenmerk extraversie invloed heeft op de baanvoorkeur van de studenten (hypothese 2a). Ook van het

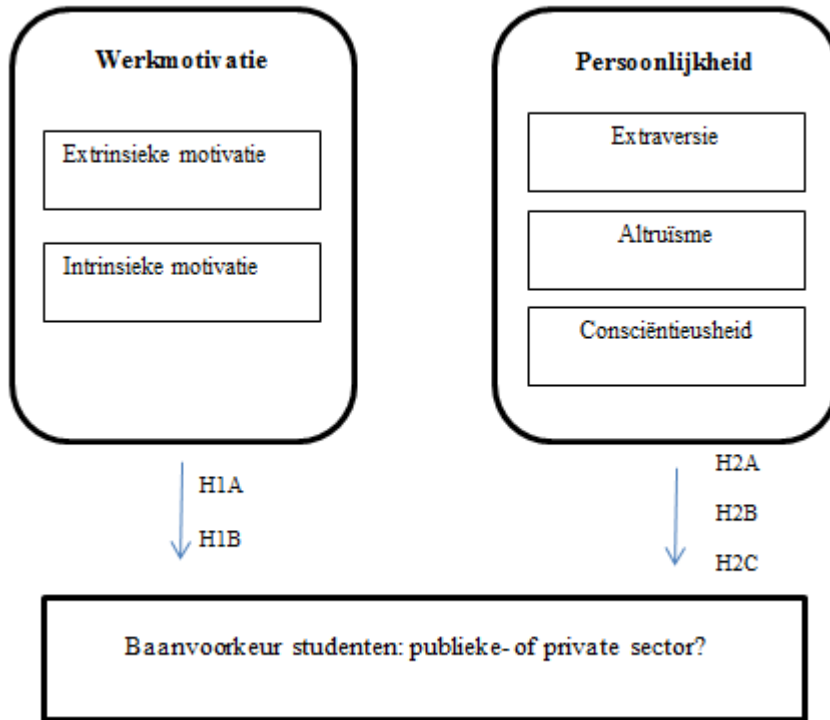
persoonlijkheidskenmerk altruïsme wordt verwacht dat het invloed heeft op de baanvoorkeur van studenten (hypothese 2b). Tenslotte wordt ook verwacht dat het persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid invloed heeft op de baanvoorkeur van studenten (hypothese 2c).

De laatste deelvraag heeft betrekking op de sectorpercepties die studenten bezitten ten aanzien van de publieke- en private sector. Er zal gekeken worden of er een verschil zichtbaar is in de percepties wat betreft de baanvoorkeur die de studenten hebben aangegeven. Deze deelvraag zal door middel van beschrijvende statistiek worden beantwoord worden. Om deze reden zijn geen hypothesen opgesteld betreffende de deelvraag. Er is voor een beschrijvende deelvraag gekozen omdat het lastig bleek een goede en valide schaal te creëren die op de juiste wijze gekoppeld kon worden aan de baanvoorkeur van de studenten. Om toch iets te kunnen zeggen over de aanwezige sectorpercepties van de studenten is ervoor gekozen om de deelvraag door middel van beschrijvende statistiek te beantwoorden (zie ook paragraaf 3.3 voor de operationalisering).

Wanneer de antwoorden op bovenstaande drie deelvragen gegeven zijn, kan de hoofdvraag worden beantwoord. De hoofdvraag zal inzichtelijk maken in welke verschillen zichtbaar zijn in de sectorpercepties ten opzichte van de baanvoorkeur en op welke wijze de baanvoorkeur voor de publieke of private sector van studenten beïnvloed worden door werkmotivatie en persoonlijkheid.

Tabel 2.1 Afhankelijke- en onafhankelijke variabelen in het onderzoek

Afhankelijke variabele	Baanvoorkeur studenten publieke- of private sector
Onafhankelijke variabelen	Intrinsieke motivatie
	Extrinsieke motivatie
	Extraversie
	Altruïsme
	Consciëntieusheid
Beschrijvende variabele	Sectorpercepties



Figuur 2.2 Onderzoeksmodel. H=hypothese

Toelichting op het onderzoeksmodel

In dit onderzoek wordt bekeken op welke manier werkmotivatie en persoonlijkheid effect hebben op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke- of private sector. Er wordt in dit onderzoek dus getoetst of er sprake is van een *directe relatie* tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Werkmotivatie zal in dit onderzoek uitgesplitst worden naar intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. Persoonlijkheid zal in dit onderzoek uitgesplitst worden naar extraversie, altruïsme en consciëntieusheid. Sectorpercepties zal als beschrijvende variabele worden meegenomen in dit onderzoek en is daarom niet opgenomen in het model. In hoofdstuk 3 wordt besproken op welke wijze de variabelen in dit onderzoek zijn geoperationaliseerd.

3| **Onderzoeksopzet**

Dit hoofdstuk gaat in op de methode die wordt gebruikt om uiteindelijk antwoord te kunnen geven op de hoofd- en deelvragen. Ook zal worden ingegaan op de operationalisering van de concepten, de strategie van de analyse en de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

3.1 Methode

De invloed van de onafhankelijke variabelen ‘werkmotivatie’ en ‘persoonlijkheid’ op de afhankelijke variabele ‘baanvoorkeur’ wordt onderzocht door middel van een kwantitatief onderzoek. Er is voor kwantitatief onderzoek gekozen omdat er sprake is van toetsend onderzoek. Toetsend onderzoek wordt gedaan wanneer er een idee is en men wilt ‘toetsen’ of dit klopt (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). Kwantitatief onderzoek kan helpen in het toetsen van bestaande theorie, waardoor nieuwe inzichten kunnen worden verkregen in het debat en literatuur rondom de baanvoorkeur van studenten, de transitie studie naar de arbeidsmarkt en de Person-Organisation fit. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst als methode van dataverzameling. De vragenlijst betreft een gestandaardiseerde methode waarin de vragen- en antwoordcategorieën van tevoren zijn opgesteld. Het voordeel van deze methode is dat relatief gemakkelijk en snel informatie kan worden verzameld die goed te vergelijken is. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een beschrijvende deelvraag die middels beschrijvende statistiek zal worden onderzocht en beantwoord.

3.2 Onderzoekspopulatie en steekproeftrekking

De steekproeftrekking is als volgt opgebouwd. Zoals eerder aangehaald betreft de doelpopulatie studenten die op dit moment een studie volgen binnen de faculteiten Gedrag & Maatschappij en Recht & Bestuur (tabel 3.1). Zij bevinden zich op het moment van dit onderzoek in het voorlaatste- of laatste studiejaar. De leeftijdsgrens ligt bij 30 jaar. De kans is namelijk groter dat voltijdstudenten van 30 jaar of ouder al meer werkervaring hebben en later (opnieuw) zijn gaan studeren. Dit onderzoek wil juist ingaan op de studenten die nog weinig werkervaring hebben. Het was niet mogelijk een aselechte steekproef te trekken vanwege het feit dat er geen toegang was tot een algeheel databestand. Dit heeft als gevolg dat het lastig is de resultaten van dit onderzoek te generaliseren naar de gehele studentenpopulatie. Er zijn zoveel mogelijk studenten in de populatie benaderd via internet. De vragenlijst is via de schoolmail verspreid in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam en de Hogeschool Utrecht. De vragenlijst is ook op papier afgenomen onder een aantal studenten van de

Christelijke Hogeschool Ede. De vragenlijst is uiteindelijk naar 746 studenten verstuurd, waarvan 349 studenten de vragenlijst (deels) hebben ingevuld (*bruto* responsratio van 46,8%). Nadat de incomplete vragenlijsten eruit zijn gehaald blijft er een respons over van 268 studenten (*netto* responsratio van 35,9%). Een vragenlijst is als incompleet beschouwd als de student de items behorende bij werkmotivatie en persoonlijkheid niet of deels heeft ingevuld. Om de anonimiteit te waarborgen is in de vragenlijst niet gevraagd aan welke hogeschool de student studeert. Ook zijn de resultaten niet te herleiden naar studentnummer, e-mailadres of naam.

Tabel 3.1 Overzicht studies behorende bij faculteit

Gedrag & Maatschappij	Recht & Bestuur
Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (MWD)	HBO Rechten
Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)	Bedrijfskunde MER
Culturele & Maatschappelijke Vorming (CMV)	Veiligheidskunde
Human Resource Management (HRM)	Bestuurskunde & Overheidsmanagement
Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD)	
Toegepaste Psychologie	
Creatieve Therapie	

Bron: HBO-start.nl (2015)

3.3 Operationalisering

Om de validiteit van het onderzoek te vergroten, is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gevalideerde wetenschappelijke schalen. Deze schalen zijn oorspronkelijk in het Engels en zijn voor dit onderzoek vertaald naar het Nederlands. Deze vertaling is zo zorgvuldig mogelijk gedaan om te waarborgen dat de inhoud van de oorspronkelijke vraag niet verloren gaat in de vertaling. De gevalideerde vragenlijsten bevatten allen een 5-punt Likertschaal waarvan de antwoordcategorieën lopen van ‘*helemaal mee oneens*’ tot ‘*helemaal mee eens*’. Zie tabel 3.3 voor de verdeling van de items in de vragenlijst.

Werkmotivatie zal in dit onderzoek uitgesplitst worden naar intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. De items zijn afkomstig van de Work Preference Inventory (WPI). De schaal gaat in op de mate waarin individuen denken intrinsiek en extrinsiek gemotiveerd te zijn in werksituaties (Amabile et al., 1994). Daarnaast wordt de WPI regelmatig gebruikt om bij studentenpopulaties werkmotivatie te meten (Moneta & Siu, 2002; Moneta, 2004). De WPI is afgeleid van de *Self-Determination theory* die besproken is in de theoretische verkenning (Stuhlfaut, 2010). Intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie bevatten elk 15

items. Een voorbeeldvraag van intrinsieke motivatie is: *“Voor mij is het belangrijk dat ik iets doe waar ik van geniet”*. Een voorbeeldvraag van extrinsieke motivatie is: *“Ik vind het salaris belangrijker dan de inhoud van mijn baan”*.

Zoals in de theoretische verkenning besproken, wordt gebruikt gemaakt van de Big Five om persoonlijkheid te meten. De Big Five is een veelgebruikte schaal voor studentenpopulaties en wordt regelmatig in verband gebracht met carrièreontwikkeling (Robbins, 2007; Asendorpf, 2010). De Big Five bestaat oorspronkelijk uit vijf factoren. Echter is in de theoretische verkenning besproken dat in dit onderzoek drie van de vijf factoren worden meegenomen: altruïsme, extraversie en consciëntieusheid. De drie factoren bevatten in totaal 26 items. Een voorbeeldvraag van altruïsme is: *“Ik zie mijzelf als iemand die behulpzaam is ten opzichte van anderen”*. Een voorbeeldvraag van extraversie is: *“Ik zie mijzelf als iemand die vol energie zit”*. Tenslotte de voorbeeldvraag van consciëntieusheid: *“Ik zie mijzelf als iemand die grondig te werk gaat”*.

Zoals eerder vermeld is de variabele ‘sectorpercepties’ een beschrijvende variabele. De keuze om sectorpercepties als beschrijvende variabele mee te nemen komt voort uit het feit dat er geen goede schaal geconstrueerd kon worden om de sectorpercepties op een goede en valide wijze te meten. Om toch iets te kunnen zeggen over sectorpercepties die studenten bezitten, is gekozen om dit als beschrijvende variabelen in het onderzoek mee te nemen. Er is daarom geen schaal geconstrueerd voor deze variabele, maar er wordt gebruik gemaakt van 20 stellingen. Beide sectoren bevatten 10, met opzet gechargeerde, stellingen die voortgekomen zijn uit de theoretische verkenning. Er is bewust gekozen de stellingen gechargeerd neer te zetten, om op die manier verschillen inzichtelijk te kunnen maken. De stellingen zijn telkens aan elkaar gespiegeld en zullen in de resultaten besproken worden aan de hand van drie clusters: ‘Geld en carrière’, ‘Werkomgeving en werkwijze’ en ‘Overtuiging/individuele waarden’ (zie tabel 3.2). Deze clusters zijn opgesteld om de resultaten overzichtelijk en op systematische wijze te kunnen beschrijven en komen voort uit de literatuur. Een voorbeeld van twee gespiegelde stellingen is: *“In de publieke sector draag je bij aan het algemeen belang”* tegenover: *“De private sector werkt voor het eigen belang”*. Deze gespiegelde stellingen behoren tot het cluster ‘Overtuiging/individuele waarden’.

De vragenlijst begint met de vraag welke sector de voorkeur heeft voor de student (waarbij 1=publieke sector en 0=private sector). Echter kan deze gesloten vraag een beperkend effect hebben, want studenten kunnen de keuze niet toelichten. Om deze reden is gekozen om een open vraag op te nemen waarbij studenten de voorkeur voor de sector kunnen motiveren. De antwoorden zijn lastig met elkaar te vergelijken, maar kunnen een

waardevolle aanvulling zijn op de vragenlijst. Om toch een structuur in de resultaten te brengen is gekozen om, net als bij de variabele sectorpercepties, dezelfde clusters te hanteren: ‘Geld en carrière’, ‘Werkomgeving en werkwijze’ en ‘Overtuiging/individuele waarden’. Een vierde cluster is daaraan toegevoegd omdat dit vaker terugkwam in de antwoorden en niet onder deze drie clusters kon worden ondergebracht: ‘Studie’.

Naast het meten van de afhankelijke- en onafhankelijke variabelen zullen in dit onderzoek ook een aantal achtergrondvariabelen worden meegenomen: geslacht (1=man, 0 is vrouw), onderwijsfaculteit (1=Gedrag & Maatschappij, 0=Recht & Bestuur) en leeftijd. Deze variabelen kunnen extra informatie opleveren in welke mate zij invloed hebben op de afhankelijke variabele. De achtergrondvariabelen worden niet in een hypothese getoetst, omdat er vanuit de literatuur geen aanleiding toe is.

Tabel 3.2 Verdeling percepties naar clusters

Item	Geld en carrière
71	In de publieke sector draait het om ambitie, doorgroeien en ontwikkeling
72	In de publieke sector is nauwelijks ruimte tot doorgroeien
69	In de publieke sector word je niet beloont als je iets goed hebt gedaan
73	In de private sector is sprake van een goede beloning als je iets goed hebt gedaan
	Werkomgeving en werkwijze
57	De publieke sector is bureaucratisch en stroperig
65	De private sector werkt efficiënt en effectief
60	In de publieke sector werken mensen alleen van 9.00-17.00
66	In de private sector heb je de vrijheid je eigen werkuren in te delen
61	De publieke sector is stoffig en saai
63	De private sector is dynamisch
70	De werksfeer in de publieke sector is over het algemeen leuk en gezellig
75	De werksfeer in de private sector is over het algemeen drukker en minder gezellig dan in de publieke sector
62	De werkdruk in de private sector is over het algemeen hoog
76	Over het algemeen is er weinig werkdruk in de publieke sector
	Overtuiging/ individuele waarden
74	In de publieke sector werken over het algemeen oudere mensen
58	In de private sector werken over het algemeen jonge, energieke mensen
68	In de publieke sector draag je bij aan het algemeen belang
59	De private sector werkt voor het eigen belang
64	Ambtenaren zijn over het algemeen lui
67	In de private sector werken mensen over het algemeen erg hard

Tabel 3.3 Verdeling items in de vragenlijst

<i>Variabele</i>	<i>Items</i>
Intrinsieke motivatie	1, 3, 4, 5, 6, 7, 11R, 14, 17, 19, 22R, 27, 28, 29, 30
Extrinsieke motivatie	2, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16R, 18, 20R, 21, 23, 24, 25 26R
Altruïsme	32R, 35, 38R, 41, 44, 47R, 50, 53R, 55
Extraversie	31, 34R, 37, 40, 43R, 46, 49R, 52
Consciëntieusheid	33, 26R, 39, 42R, 45R, 48, 51, 54, 56R
Sectorpercepties	57 t/m 76

Noot. R = omgepoold

3.4 Strategie

Na de fase van dataverzameling is het databestand opgeschoond: non-respons is gecodeerd, de items zijn omgepoold (aangegeven met de letter R) en de items zijn (opnieuw) gecategoriseerd. Er is gebruik gemaakt van het statistiekprogramma SPSS (versie 20 voor Mac). Eerst zijn de beschrijvende data opgevraagd met als doel de kenmerken van de groep samen te kunnen vatten (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). In deze eerste fase is ook de responsratio berekend, met als doel de representativiteit van de steekproef vast te stellen (zie eerder in paragraaf 3.2). Daarna is een factoranalyse uitgevoerd om te toetsen of de vragenlijst de meegenomen constructen in het onderzoek voldoende meet. Op basis van deze resultaten zijn, indien noodzakelijk, bepaalde items verwijderd. Aan de hand van de items die uiteindelijk bij de factoren behoren, zijn middels gemiddelde somscores nieuwe variabelen geconstrueerd. Tenslotte zijn de assumpties gecontroleerd behorende bij de statistische toets die is uitgevoerd in de analyse.

Nadat de assumpties zijn getoetst is overgegaan tot de hypothesetoetsing. Om de invloed van één of meerdere onafhankelijke variabelen (X) op de afhankelijke variabele (Y) na te gaan, wordt veelal gebruik gemaakt van een lineaire regressieanalyse. Een regressiemodel gaat uit van een afhankelijke variabele op continue meetniveau. In dit onderzoek is dit echter niet het geval, de afhankelijke variabele is van een ander meetniveau. Om deze reden is gekozen voor een logistische regressieanalyse, omdat de afhankelijke variabele 'baanvoorkeur' een dichotome variabele is. Dit houdt in dat er twee antwoordcategorieën zijn; de student kiest voor de publieke sector (1) of voor de private sector (0). De logistische regressieanalyse gaat uit van kansverhoudingen; ofwel odds (Field, 2009). Hierbij is de codering van de afhankelijke variabele belangrijk. SPSS gaat altijd uit van waarde 1. Het model berekent dus de kans om de publieke sector als baanvoorkeur te hebben. Of een kans wel of niet toeneemt op de afhankelijke variabele (in dit geval de publieke sector)

is te zien aan de logistische regressiecoëfficiënt (β). Zoals bij een lineaire regressieanalyse ook het geval is, geeft een positief getal een positief effect en een negatief getal een negatief effect. Echter wordt meestal gekeken naar de kansverhoudingen; de $\text{Exp}(B)$. Bij een positief effect is de waarde van $\text{Exp}(B)$ groter dan 1, bij een negatief effect ligt de waarde tussen 0 en 1 (Sieben, 2002). Naast de hypothesetoetsing voor de variabelen werkmotivatie en persoonlijkheid, wordt de variabele sectorpercepties gemeten aan de hand van beschrijvende statistiek. Deze statistiek is in SPSS opgevraagd aan de hand van kruistabellen. Bijlage 4 bevat alle opgevraagde data behorende bij de variabele sectorpercepties.

3.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid gaat over de afwezigheid van toevallige fouten en andere meetfouten die kunnen ontstaan (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). In dit onderzoek wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van gestandaardiseerde en gevalideerde schalen. Hierdoor wordt de kans op toevallige fouten gereduceerd. Dit komt enerzijds doordat de vragenlijst gestandaardiseerd is en anderzijds doordat er sprake is van parallelle operationaliseringen; verschillende items die telkens net iets anders zijn. Bij validiteit gaat het om de vraag of de data op de goede manier worden geïnterpreteerd en dat het juiste gemeten wordt wat de onderzoeker beoogd te meten (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). De validiteit wordt onder andere beïnvloed door sociaal wenselijke antwoorden, waardoor een ander beeld kan ontstaan van de werkelijkheid. Hoewel het ook goed kan zijn dat de studenten zich juist anoniemer voelen en daardoor eerlijker zijn. Om de kans op sociaal wenselijke antwoorden te reduceren, is de vragenlijst volledig anoniem gemaakt (zoals beschreven in paragraaf 3.2). Doordat werkmotivatie en persoonlijkheid worden gemeten aan de hand van reeds gevalideerde schalen, is de kans groter dat het juiste wordt gemeten. Voor de variabele 'sectorpercepties' ligt dit anders; hier is gebruik gemaakt van zelfontworpen stellingen. Deze stellingen zijn, zoals aangegeven, gechargeerd en komen wellicht niet helemaal overeen met de werkelijkheid. Om deze reden is bij het opstellen van de stellingen geprobeerd dicht bij de literatuur te blijven om op deze manier het juiste te kunnen meten.

4| Controleassumpties

Voor de analyse zal een logistische regressieanalyse worden uitgevoerd. In dit hoofdstuk worden de assumpties besproken en gecontroleerd voordat verder wordt gegaan naar de analyse en de resultaten.

4.1 Meetniveau

Een belangrijke voorwaarde voor het uitvoeren van een logistische regressieanalyse is het meetniveau. De afhankelijke variabele (baanvoorkeur) moet een dichotome variabele zijn; er moet sprake zijn van twee antwoordcategorieën. Aan deze assumptie is voldaan, omdat de afhankelijke variabele bestaat uit: de publieke sector (1) en de private sector (0). De onafhankelijke variabelen mogen van zowel interval- als rationiveau zijn. In dit onderzoek worden de onafhankelijke variabelen persoonlijkheid en werkmotivatie gemeten op een 5-punt Likertschaal. Strikt genomen wordt deze schaal beschouwd als een nominale schaal. Echter mag een 5-punt Likertschaal ook als interval -of rationiveau beschouwd worden (Field, 2009).

4.2 Multicollineariteit

Een andere assumptie betreft multicollineariteit. Wanneer de variabelen te sterk samenhangen is er sprake van een perfecte lineair relatie (Field, 2009). Dit geeft problemen bij de logistische regressieanalyse omdat de regressie coëfficiënten dan teveel met elkaar samenhangen. Dit gaat ten koste van de betrouwbaarheid van de resultaten. Een vuistregel om multicollineariteit op te sporen in de data is te kijken naar de onderlinge correlaties. Deze mogen niet hoger dan .80 met elkaar correleren. De correlatiematrix (zie tabel 4.1) laat zien dat geen van de correlaties groter zijn dan .80. Uit de tabel is zelfs te concluderen dat er veelal sprake is van een zwakke samenhang tussen de variabelen. Om zeker te weten dat er geen sprake is van multicollineariteit is ook gekeken naar de Variantie Inflatie Factor (VIF). Wanneer de VIF een waarde hoger geeft dan 4 is er waarschijnlijk sprake van multicollineariteit (Field, 2009). Uit de test blijkt dat alle onafhankelijke variabelen rond de waarde 1 scoren. Er kan nu geconcludeerd worden dat er geen sprake is van multicollineariteit.

Tabel 4.1. Correlaties tussen de variabelen

<i>Variabele</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1. Intrinsieke motivatie	4.01	0.51					
2. Extrinsieke motivatie	2.92	0.59	.018				
3. Altruïsme	3.88	0.56	-.079	-.304**			
4. Extraversie	3.78	0.70	.334**	.062	.036		
5. Consciëntieusheid	3.59	0.70	.144*	-.037	.233**	.029	
6. Baanvoorkeur	1.48	0.50	.129*	.385**	-.242**	.076	-.056

Noot. *p <.05 **p <.001

4.3 Factoranalyse

Om te achterhalen welke items de factoren intrinsieke motivatie, extrinsieke motivatie, altruïsme, extraversie en consciëntieusheid identificeren, is er een factoranalyse uitgevoerd. Met een factoranalyse wordt dus gekeken of de gemeten aspecten ook echt onderdeel zijn van de factor (Field, 2009). De variabele ‘sectorpercepties’ heeft geen geconstrueerde schaal maar bevat alleen stellingen. Een factoranalyse voor deze variabele is dus niet mogelijk. Het uitgangspunt in de factoranalyse is dat items met een minimumwaarde van .40 worden meegenomen in de factor. Wanneer deze minimumwaarde niet wordt behaald, wordt het item weggelaten uit de factor. Om een unidimensionale schaal te kunnen vormen is een betrouwbaarheidstest bij alle factoren uitgevoerd. Het is van belang dat de schalen in een vragenlijst betrouwbaar zijn. Om dit in kaart te brengen moet worden gekeken naar de interne consistentie die de samenhang tussen items aangeeft: de Chronbach’s alpha (Pallant, 2001). Een Chronbach’s alpha vanaf .70 wordt als betrouwbaar gezien (Field, 2009). Voor de onafhankelijke variabelen in dit onderzoek is een factoranalyse uitgevoerd waarna nieuwe schalen zijn gecreëerd. Bij de factoranalyse van intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie ontstond een ander beeld dan verwacht werd vanuit de Work Preference Inventory (WPI). Veel items bleken niet voldoende te laden op de factoren (<.40), waardoor er relatief veel items moesten worden verwijderd. Na verwijdering van de items bleek de Chronbach’s alpha uiteindelijk acceptabel te zijn (respectievelijk .75 en .72). Voor altruïsme, extraversie en consciëntieusheid is ook een factoranalyse uitgevoerd, waar geen grote aanpassingen nodig bleken te zijn. Na verwijdering van een aantal items bleek dat de Chronbach’s alpha uitkomstmaten acceptabel waren voor het construeren van een nieuwe schaal (respectievelijk .73, .84 en .83). Een uitgebreide beschrijving van de factoranalyse is te vinden in bijlage 2.

5| Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit het onderzoek besproken. Eerst zal worden ingegaan op de beschrijvende statistiek. Daarna zullen de hypothesen worden besproken die behoren tot de variabelen werkmotivatie en persoonlijkheid. Vervolgens zal de kwalitatieve analyse worden besproken die ingaat op de sectorpercepties van de studenten. Tenslotte zal het hoofdstuk worden afgesloten met een inzicht in de argumenten die de studenten hebben gegeven toen zij een voorkeur voor de publieke- of private sector gaven in de vragenlijst.

5.1 Beschrijvende statistiek

De vragenlijst is gevuld door 268 studenten. Hiervan waren 91 man (34%) en 177 vrouw (66%). Omdat geen data beschikbaar zijn over de gehele doelgroep, kan geen uitspraak worden gedaan of deze verdeling representatief is voor de gehele populatie. De gemiddelde leeftijd is 21,8 jaar ($SD=1.79$). De minimale leeftijd is 19 jaar (18 respondenten) en de maximale leeftijd is 28 jaar (1 respondent). De meeste respondenten bevinden zich in de leeftijdscategorie 20 tot 22 jaar (170 respondenten). 70% van de respondenten studeert aan de faculteit Gedrag & Maatschappij, waar vrouwen een grote meerderheid vormen (85%). 30% van de respondenten studeert aan de faculteit Recht & Bestuur, waar mannen de grootste meerderheid vormen (59%). De meerderheid met een publieke baankeuze is vrouw (63%), terwijl de meerderheid met een private baankeuze juist man is (70%). In tabel 5.1 zijn de scores op de variabelen in het onderzoek weergegeven.

Tabel 5.1. Beschrijvende statistiek voor de variabelen in het onderzoek

<i>Variabele</i>	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>
<u>Achtergrondvariabelen</u>						NA
1. Geslacht (ref = man)	268	1	2	1.66	NA	
2. Leeftijd	268	19	28	21.76	1.79	
3. Faculteit (ref = Gedrag & Maatschappij)	268	1	2	1.30	NA	
<u>Werkmotivatie</u>						
4. Intrinsieke motivatie	268	2.38	5.00	4.01	0.51	.75
5. Extrinsieke motivatie	268	1.50	4.38	2.92	0.59	.72
<u>Persoonlijkheid</u>						
6. Extraversie	268	1.71	5.00	3.78	0.67	.73
7. Altruïsme	268	1.88	5.00	3.89	0.56	.84
8. Consciëntieusheid	268	1.63	4.88	3.59	0.70	.83

5.2 Resultaten logistische regressie

Een logistische regressieanalyse is gebruikt om te toetsen welke variabelen de baanvoorkeur van studenten voorspellen, zie tabel 5.2. De variabelen zijn stapsgewijs aan het model toegevoegd. In het eerste model is gekeken welke invloed de achtergrondvariabelen geslacht, leeftijd en faculteit hebben op de baanvoorkeur van studenten (R^2 van .18). In het volgende model is werkmotivatie aan de hand van intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie toegevoegd (model 2, R^2 gestegen naar .35). Tenslotte is ook persoonlijkheid aan de hand van altruïsme, extraversie en consciëntieusheid aan het model toegevoegd (model 3, R^2 gestegen naar .37). Uit deze resultaten blijkt dat de toevoeging van persoonlijkheid weinig aan het model toevoegt; de verklaarde variantie stijgt met slechts .02. Dit blijkt ook uit het feit dat geen van alle persoonlijkheidskenmerken een significante relatie heeft met de baanvoorkeur van de studenten. De combinatie van de verschillende variabelen in het model verklaren voor 37% de baanvoorkeur van studenten (Chi-square 85.72, $p < .001$). In tabel 5.3 is een gedetailleerde tabel opgenomen van de subschalen, uitgaande van model 3 in tabel 5.2.

In hypothese 1a en 1b wordt gesproken over de invloed van intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie op de baanvoorkeur van studenten. Uit de tabellen 5.2 en 5.3 is op te maken dat extrinsieke motivatie een sterke invloed heeft op de baanvoorkeur van studenten ($\beta = -1.502$, $p < .001$). Dit houdt in dat een hoge extrinsieke motivatie meer kans geeft op een private baanvoorkeur. Intrinsieke motivatie laat geen significante relatie zien met de baanvoorkeur van studenten ($\beta = -.414$, $p > .05$). De hoogte van intrinsieke motivatie heeft dus geen invloed op de voorkeur voor de publieke- of private sector. Hypothese 1a ‘Studenten met een hoge intrinsieke motivatie hebben de baanvoorkeur voor de publieke sector’ moet worden verworpen. Hypothese 1b ‘Studenten met een hoge extrinsieke motivatie hebben de baanvoorkeur voor de private sector’ mag worden aangenomen.

Uit de tabellen 5.2 en 5.3 is ook op te maken dat de persoonlijkheidskenmerken altruïsme ($\beta = .441$, $p > .05$), extraversie ($\beta = -.164$, $p > .05$), en consciëntieusheid ($\beta = -.234$, $p > .05$) allen geen significante relatie laten zien met de baanvoorkeur van studenten. In dit onderzoek wordt dus geen ondersteuning gevonden voor het feit dat persoonlijkheid invloed heeft op de baanvoorkeur van de studenten in deze steekproef. Hoewel de relaties niet significant zijn, is uit de data wel op te maken dat hoe hoger de score op extraversie is, hoe lager de kans is op een publieke baanvoorkeur. Ook is te zien dat een hogere score op altruïsme meer kans geeft op een publieke baanvoorkeur. Evenals bij consciëntieusheid; een hogere score geeft minder kans op een publieke baanvoorkeur. Echter zijn al deze relaties niet significant en kan hier dus niets over worden geconcludeerd. Hypothese 2a ‘Het persoonlijkheidskenmerk extraversie

heeft invloed op de baanvoorkeur van de studenten', hypothese 2b 'Het persoonlijkheidskenmerk altruïsme heeft invloed op de baanvoorkeur van de studenten' en hypothese 2c 'Het persoonlijkheidskenmerk consciëntieusheid heeft invloed op de baanvoorkeur van de studenten' moeten dus worden verworpen.

Uit tabel 5.2 blijkt dat geslacht een sterke voorspeller is van de baanvoorkeur van studenten ($\beta=-1.478$, $p<.001$). In deze steekproef hebben mannen minder kans op een publieke baanvoorkeur, dan vrouwen. Faculteit blijkt geen significante invloed te hebben op de baanvoorkeur van de studenten in deze steekproef ($\beta=-.614$, $p>.05$). Een voorkeur voor de publieke sector of de private sector wordt in deze steekproef dus niet bepaald door aan welke faculteit de student studeert (Gedrag & Maatschappij of Recht & Bestuur, zie figuur 3.1).

Tabel 5.2. Logistische regressieanalyse voor variabelen die de baanvoorkeur van studenten voorspellen

	Model 1 <i>Inclusief achtergrondvariabelen</i>		Model 2 <i>Inclusief werkmotivatie</i>		Model 3 <i>Inclusief persoonlijkheid</i>	
	β	Exp(B)	B	Exp(B)	β	Exp(B)
<u>Achtergrondvariabelen</u>						
Geslacht (ref= man)	-1.120**	.326**	-1.397**	.247**	-1.478**	.228**
Leeftijd	.104	1.110	.198	1.219	.205	1.227
Faculteit (ref= Gedrag & Maatschappij)	-.933*	.394*	-.664	.515	-.614	.541
<u>Werkmotivatie</u>						
Intrinsieke motivatie			-.556	.573	-.414	.661
Extrinsieke motivatie			-1.610**	.200**	-1.502**	.223**
<u>Persoonlijkheid</u>						
Extraversie					-.164	.849
Altruïsme					.441	1.555
Consciëntieusheid					-.234	.792
ΔR^2			.17		.02	
Totale R ²	.18		.35		.37	

Noot. Logistische Beta-coëfficiënt (β) en de kansverhouding (Exp(B)) worden in de tabel gepresenteerd. * $p<.05$ ** $p<.001$.

Tabel 5.3 Gedetailleerde logistische regressie resultaten subschalen persoonlijkheid en werkmotivatie (gebaseerd op model 3)

	β	S.E.	Wald	df	P-waarde	Exp(B)
Intrinsieke motivatie	-.414	.322	1.647	1	.199	.661
Extrinsieke motivatie	-1.502	.290	26.764	1	.000**	.223
Extraversie	-.164	.224	.536	1	.464	.849
Altruïsme	.441	.282	2.446	1	.118	1.555
Consciëntieusheid	-.234	.234	.996	1	.318	.792

*p<.05 **p<.001.

5.3 Beschrijving sectorpercepties

Zoals in hoofdstuk 3 besproken zijn de percepties gespiegeld aan elkaar. Dit houdt in dat tegenover een perceptie over de publieke sector een perceptie over de private sector staat. De percepties zijn vervolgens geclusterd rondom drie thema's: (1) geld en carrière, (2) werkomgeving en werkwijze en (3) overtuiging/individuele waarden. Tabel 5.4 geeft een overzicht van de scores op de sectorpercepties. Bijlage 4 bevat een compleet overzicht van alle verkregen data.

De percepties in het cluster '*Geld en carrière*' richten zich op ambitie, doorgroeien en beloning in beide sectoren. Hierin is een verschil zichtbaar in baanvoorkeur. Studenten met een private baanvoorkeur vinden over het algemeen dat er in de publieke sector nauwelijks ruimte tot doorgroeien is. Studenten met een publieke baanvoorkeur zijn het met deze perceptie juist meer oneens. Wat betreft beloning is te zien dat studenten met een publieke baanvoorkeur niet vinden dat in de publieke sector geen sprake is van beloning. Studenten met een private baanvoorkeur vinden juist dat in de private sector sprake van een beloning is als je iets goed hebt gedaan.

Het tweede cluster richt zich op percepties wat betreft '*Werkomgeving en werkwijze*'. De percepties richten zich op bureaucratie, effectiviteit in het werk, werktijden, werksfeer en dynamiek in beide sectoren. Ook hier is te zien dat studenten met een publieke baanvoorkeur minder vaak vinden dat de publieke sector bureaucratisch en stroperig is, dan studenten met een private baanvoorkeur. Dit beeld is ook te zien bij de perceptie over een effectieve private sector. Voornamelijk studenten met een private baanvoorkeur zijn het vaker eens met deze perceptie, dan studenten met een publieke baanvoorkeur. Wat betreft de werkuren in beide sectoren is te zien dat studenten met een private baanvoorkeur vaker vinden dat in de publieke sector alleen tussen 9.00 en 17.00 wordt gewerkt. Studenten met een publieke baanvoorkeur

zijn het hier minder vaak mee eens. Studenten met een private baanvoorkeur vinden dan ook, vaker dan studenten met een publieke baanvoorkeur, dat in de private sector ruimte wordt gegeven om je eigen werkuren in te delen. Studenten met een private baanvoorkeur zijn het veel vaker eens met een stoffige en saaie publieke sector, dan studenten met een publieke baanvoorkeur. Deze studenten zijn het juist vaker oneens met de perceptie. Er is ook een duidelijk onderscheid in baanvoorkeur te zien wanneer het gaat om de werksfeer in beide sectoren. Studenten met een publieke baanvoorkeur vinden de werksfeer in de publieke sector vaker gezellig, dan studenten met een private baanvoorkeur. Tenslotte wordt binnen dit cluster ingegaan op de werkdruk in beide sectoren. Voornamelijk studenten met een publieke baanvoorkeur zijn het oneens met de perceptie dat de werkdruk in de private sector over het algemeen hoger is dan in de publieke sector. Studenten met een private baanvoorkeur zijn het juist heel erg eens met de perceptie. Ofwel: studenten met een publieke baanvoorkeur vinden niet dat in de publieke sector weinig werkdruk is, terwijl studenten met een private baanvoorkeur juist wel vinden dat in de publieke sector weinig werkdruk is.

Tenslotte wordt het derde cluster besproken die gericht is op *'Overtuigingen en individuele waarden'*. Dit cluster bevat percepties over de leeftijd van medewerkers en het belang wat beide sectoren behartigen; het algemeen belang of juist het eigen belang. Studenten met een private baanvoorkeur vinden vaker dat in de publieke sector veelal oudere mensen werken, dan studenten met een publieke baanvoorkeur. Ook is te zien dat studenten met een private baanvoorkeur ook vaker vinden dat in de private sector over het algemeen jonge, energieke mensen werken, dan studenten met een publieke baanvoorkeur. Over het feit dat de publieke sector bijdraagt aan het algemeen belang en de private sector juist werkt voor het eigen belang zijn de studenten het overtuigend mee eens. Wanneer het gaat om deze percepties is geen duidelijk onderscheid te zien in de baanvoorkeur van de studenten.

De belangrijkste resultaten zijn in deze paragraaf weergegeven. Samenvattend zijn de resultaten als volgt: (1) studenten met een publieke baanvoorkeur lijken het vaker oneens te zijn met stellingen als *'ambtenaren zijn over het algemeen lui'* of *'de publieke sector is stoffig en saai'*. Dit zijn negatieve percepties over de publieke sector. Ook zijn zij het vaker eens met de meer positief geformuleerde percepties als *'de werksfeer in de publieke sector is over het algemeen leuk en gezellig'* en *'in de publieke sector draag je bij aan het algemeen belang'*, (2) bij studenten met een private baanvoorkeur is dit beeld ook te zien. Zij zijn het vaker eens met de negatief geformuleerde stellingen over de publieke sector en zijn het veel meer eens met stellingen die de private sector positief neerzetten; *'in de private sector werken mensen over het algemeen erg hard'* en *'de private sector werkt efficiënt en effectief'*.

Tabel 5.4 Overzicht scores op sectorpercepties

Percepties	Oneens %		Neutraal %		Eens %	
	Publieke voorkeur	Private voorkeur	Publieke voorkeur	Private voorkeur	Publieke voorkeur	Private voorkeur
Cluster 'Geld en carrière'						
In de publieke sector draait het om ambitie, doorgroeien en ontwikkeling	20.0	37.1	36.3	35.5	49.6	27.4
In de publieke sector is nauwelijks ruimte tot doorgroeien	56.2	39.6	28.1	30.6	15.5	29.8
In de publieke sector word je niet beloont als je iets goed hebt gedaan	46.6	50.8	34.8	28.2	15.6	21.0
In de private sector is sprake van een beloning als je iets goed hebt gedaan	11.9	12.1	48.1	25.0	40.0	62.9
Cluster 'Werkomgeving en werkwijze'						
De publieke sector is bureaucratisch en stroperig	14.9	11.3	34.1	17.7	51.1	74.0
De private sector werkt efficiënt en effectief	17.7	17.7	54.8	37.9	27.4	44.3
In de publieke sector werken mensen alleen van 9.00 – 17.00	51.1	42.7	25.2	14.5	23.7	42.7
In de private sector heb je de vrijheid je eigen werkuren in te delen	23.7	24.2	41.5	25.0	34.8	50.8
De publieke sector is stoffig en saai	66.6	33.9	19.3	22.6	14.1	43.5
De private sector is dynamisch	8.9	4.0	32.6	11.3	58.5	84.6
De werksfeer in de publieke sector is over het algemeen leuk en gezellig	4.4	13.7	48.9	42.9	46.7	43.6
De werksfeer in de private sector is over het algemeen drukker en minder gezellig dan in de publieke sector	28.9	44.4	50.4	26.6	20.7	29.0
De werkdruk in de private sector is over het algemeen hoger dan in de publieke sector	34.8	17.7	34.1	19.4	31.1	62.9
Over het algemeen is er weinig werkdruk in de publieke sector	65.2	49.2	29.6	31.5	5.1	19.3
Cluster 'Overtuiging, individuele waarden'						
In de publieke sector werken over het algemeen oudere mensen	38.6	29.9	40.0	38.7	21.5	31.4
In de private sector werken over het algemeen jonge, energieke mensen	26.6	21.8	41.5	24.2	31.8	54.0
In de publieke sector draag je bij aan het algemeen belang	2.2	4.8	18.5	23.4	79.3	71.7
De private sector werkt voor het eigen belang	26.0	27.4	28.1	20.2	46.0	52.4
Ambtenaren zijn over het algemeen lui	55.6	46.8	27.4	25.8	17.0	27.5
In de private sector werken mensen over het algemeen erg hard	8.9	14.5	47.4	29.8	43.7	57.3

Noot. N=259

5.4 Studenten aan het woord

De studenten hadden de mogelijkheid de voorkeur voor de publieke- of private sector te beargumenteren aan de hand van de open vraag in de vragenlijst. 61% (163 studenten) heeft hier gebruik van gemaakt. Met name vrouwen, studenten met een private baankeuze en studenten van Gedrag & Maatschappij hebben hun baanvoorkeur beargumenteerd. Zoals in hoofdstuk 3 vermeld zijn de argumenten geclusterd naar vier clusters: (1) geld en carrière, (2) werkomgeving en werkwijze, (3) overtuiging/individuele waarden en (4) studie. Bijlage 3 bevat een overzicht van alle argumenten verdeeld naar cluster.

Sommige studenten geven aan dat werken in de publieke sector voor hen belangrijk is vanuit een innerlijke overweging om een bijdrage te leveren aan de maatschappij: *“Ik wil graag een bijdrage leveren aan de wereld”*. Een andere student stelt *“Ik zou graag iets voor de wereld betekenen, dus bijvoorbeeld gaan werken bij een non-profit organisatie”* of: *“Maatschappelijke relevantie is voor mij erg belangrijk”*. Bij sommige studenten is ook te zien dat zij de publieke sector duidelijk afzetten tegen de private sector: *“De publieke sector is wat trager dan de private sector, meer bureaucratie en regels”*. Een voorkeur voor de private sector wordt vaak weergegeven door motivaties als een meer dynamische omgeving, de mogelijkheid tot snel doorgroeien en een meer uitdagende omgeving: *‘De winnaars mentaliteit trekt mij. Resultaten boeken en risico’s durven nemen zonder al teveel procedures en regels’* en *‘Meer uitdaging om het management te informeren met de gegevens die jij verzameld hebt, daaruit strategisch plannen’*. Het is duidelijk dat de studenten een vrij sterke mening hebben over beide sectoren en die mening ook vaak gebruiken als argument om voor een sector wel of niet te willen werken. Het is opvallend dat sommige studenten ook aangeven dat het een bewuste stap is om binnen de publieke te beginnen. De motivaties van de studenten komen tevens overeen met de genoemde aspecten uit de theoretische verkenning. Er lijkt een duidelijk onderscheid zichtbaar tussen intrinsieke- en extrinsieke motivatie. De argumenten voor de publieke sector zijn veelal vanuit persoonlijke overtuiging bij te dragen aan de maatschappij of vanuit het idee dat resultaatgerichtheid en het streven naar winst niet bij hen past. Dit zijn sterke intrinsieke motivaties. Daarnaast is te zien dat extrinsieke motivatie duidelijk aanwezig bij studenten met een private baanvoorkeur; vaak wordt geld, ontwikkeling en resultaatgerichtheid genoemd als argument om voor de private sector te kiezen. Persoonlijkheid komt minder sterk naar voren. Studenten lijken meer een keuze te maken voor een sector vanuit de innerlijke waarde/overtuiging, dan dat het voortkomt vanuit persoonlijkheid.

6| Conclusie en discussie

Het hoofddoel van deze studie was om op een kwantitatieve wijze factoren te onderzoeken die invloed hebben op de baanvoorkeur voor de publieke- of private sector onder de doelgroep studenten. Gebaseerd op literatuur vanuit de sociologie, psychologie en bestuurskunde is een theoretisch model opgesteld met twee vormen van werkmotivatie en drie factoren van persoonlijkheid. Het model is door middel van een logistische regressieanalyse getoetst onder 268 studenten. Het gehele model inclusief achtergrondvariabelen bleek adequaat; het model verklaard 37% van de variantie van de baanvoorkeur van studenten. De hoge interne consistentie waarden (Chronbach's alpha tussen de .72 en .84) en het voldoen aan de assumpties voor een logistische regressieanalyse, maken het onderzoek betrouwbaar en valide. Er kan daarom geconcludeerd worden dat de kwantitatieve, interdisciplinaire benadering van het onderzoek een relevante bijdrage is aan wetenschappelijk onderzoek.

Dit hoofdstuk heeft drie doelen. Ten eerste wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen (paragraaf 6.1). Ten tweede wordt geprobeerd 'het grotere plaatje' te schetsen: op welke manier draagt dit onderzoek bij aan de bestaande wetenschappelijke literatuur (paragraaf 6.2)? Tenslotte worden in paragraaf 6.3 suggesties gedaan voor vervolgonderzoek.

6.1 Antwoord op de onderzoeksvragen van dit onderzoek

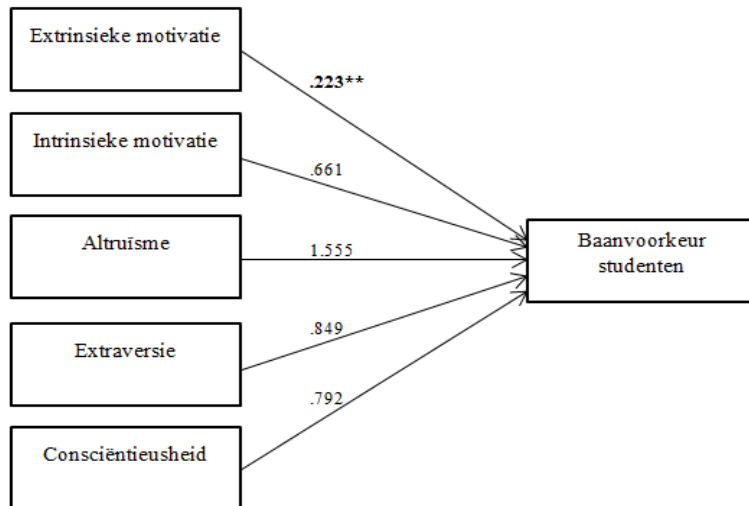
Dit onderzoek heeft de volgende hoofdvraag: *Welke verschillen in sectorpercepties zijn zichtbaar ten aanzien van een publieke- of private sector baanvoorkeur onder studenten en op welke wijze wordt de baanvoorkeur voor de publieke- of private sector van studenten beïnvloed door werkmotivatie en persoonlijkheid?*

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn drie deelvragen opgesteld:

1. Wat is het effect van intrinsieke- en extrinsieke motivatie op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke- of private sector?
2. Wat is het effect van persoonlijkheid op de baanvoorkeur van studenten voor de publieke- of private sector?
3. In welke mate is er een verschil zichtbaar in sectorpercepties ten aanzien van de baanvoorkeur van studenten?

Het antwoord op deze drie deelvragen leiden gezamenlijk tot een antwoord op de hoofdvraag. De antwoorden op de deelvragen zijn grafisch weergegeven in figuur 6.1 en zullen hieronder per deelvraag worden besproken.

Figuur 6.1 Relaties in het model



Noot. * $p < .05$ ** $p < .001$

De eerste deelvraag in dit onderzoek betreft de invloed van intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie op de baanvoorkeur van studenten. Voorafgaand aan dit onderzoek werd verwacht dat er een duidelijk motivatieverschil te onderscheiden was. Een private baanvoorkeur zou voornamelijk voortkomen uit extrinsieke motivatie, waar een publieke baanvoorkeur vanuit intrinsieke motivatie gedreven zou worden (Perry, 1996; Buelens & van de Broeck, 2007; Vandenabeele, 2008; Deci, 2008). Dit duidelijke motivatieverschil is in dit onderzoek niet gevonden. Wel kan aan de hand van dit onderzoek gesteld worden dat een private baanvoorkeur inderdaad vanuit extrinsieke motivatie gedreven lijkt te worden. Factoren die van buitenaf worden aangereikt (een auto, een goed salaris, een bonus) lijken dus van invloed te zijn op een private baanvoorkeur. De argumenten die studenten gaven voor een private baanvoorkeur ondersteunen deze extrinsieke factoren ook: “*Ik zie winst maken als een belangrijk drijvende factor*” en “*Doelen en resultaat, daar haal ik energie uit*”. Deze extrinsieke motivatiefactoren die de studenten noemen komen overeen met de organisatiekenmerken van Jacobs (1992) die stelde dat de private sector gaat voor het eigen belang, winst maken en innovatie. Hoewel dus wel is gevonden dat extrinsieke motivatie zou kunnen leiden tot een private baanvoorkeur, is in dit onderzoek niet gevonden dat een intrinsieke motivatie kan leiden tot een publieke baanvoorkeur. Motivaties die van binnenuit

de persoon komen (denk aan nieuwsgierigheid, behoefte aan ontwikkeling en autonomie) lijken dus niet van invloed op een publieke baanvoorkeur. Dit resultaat gaat in tegen voorgaande onderzoeken waarin gesteld werd dat de overheid voornamelijk intrinsieke waarden betreft (e.g. Kunnen, 1993). Hoewel studenten in hun argumenten voor een publieke baanvoorkeur wel veelal intrinsieke factoren benoemen als “*Een bijdrage leveren aan de maatschappij*” en “*Het gaat mij niet om winst maken maar om de mensen*” blijkt uit de analyse dat een hogere mate van intrinsieke motivatie niet inhoudt dat studenten eerder kiezen voor de publieke sector. Met enige voorzichtigheid zou dus gesteld kunnen worden dat hier een verschil zichtbaar is tussen wat studenten als argumenten geven voor hun baanvoorkeur, en wat de analyse laat zien als resultaat. Hier kan in vervolgonderzoek rekening mee worden gehouden (zie paragraaf 6.3).

De tweede deelvraag ging in op de invloed van persoonlijkheid op een baanvoorkeur van de studenten. In dit onderzoek is getoetst of persoonlijkheid een directe relatie heeft met de baanvoorkeur van de studenten. Ten eerste is gekeken naar altruïsme. Hoewel eerder onderzoek stelt (e.g. Bergings et al., 2004; Dur & Zoutenbier, 2012) dat altruïsme een typisch persoonlijkheidskenmerk is voor de publieke sector, is hier geen ondersteuning voor gevonden. Onder deze studenten blijkt altruïsme dus geen typisch kenmerk te zijn voor een publieke baanvoorkeur. Dit is echter wel een opvallend resultaat, aangezien Dur (2009) eerder al stelde dat voornamelijk starters in de publieke sector altruïsme laten zien. Extraversie zou volgens de literatuur een typerend persoonlijkheidskenmerk zijn voor de private sector. Dit komt omdat daar meer administratieve- en verkoopfuncties zouden zijn die veel interactie vragen (Buelens & van den Broek, 2007). Echter is ook hier geen ondersteuning voor gevonden. Extraversie blijkt volgens dit onderzoek geen invloed te hebben op de baanvoorkeur van studenten. Tenslotte is gekeken naar consciëntieusheid. De literatuur gaf aan dat dit kenmerk voornamelijk voorkomt in de publieke sector vanwege het grote verantwoordelijkheidsgevoel (Barrick & Mount, 2005). In dit onderzoek is geen ondersteuning gevonden dat consciëntieusheid invloed heeft op de baanvoorkeur van studenten. Over de oorzaak van dit resultaat kan niets met zekerheid worden gezegd. In dit onderzoek is uitgegaan van het feit dat de drie persoonlijkheidskenmerken van invloed zouden zijn op de baanvoorkeur van de studenten. Hier bij is uitgegaan van het feit dat deze persoonlijkheidskenmerken stabiel blijven door de tijd heen. Echter kan het toch zo zijn dat omgevingen of situaties ervoor zorgen dat de persoonlijkheid veranderd. Het kan best zo zijn dat de student na 3 jaar werkervaring andere scores op persoonlijkheidskenmerken laten zien, waardoor de kenmerken dan wel van invloed zijn op de baanvoorkeur. Daarnaast is in dit

onderzoek getoetst of er een directe relatie is tussen persoonlijkheid en de baanvoorkeur. Hoewel deze directe relatie in dit onderzoek niet bestaat, kan het wel zijn dat persoonlijkheid een indirecte relatie heeft op de baanvoorkeur. Dit kan bijvoorbeeld worden beïnvloed door eigenschappen van een sector waartoe de student zich aangetrokken voelt past bij de waarden en overtuigingen van de student.

De derde, en laatste, deelvraag gaat over de sectorpercepties die studenten bezitten en of er een verschil hierin zichtbaar is afhankelijk van de baanvoorkeur. Er is een duidelijk onderscheid te zien in een bureaucratische overheid en een op winst gerichte bedrijfsleven, wat door de theorie ook al werd weergegeven (Allison, 1980; Kaler, 2003). Ook het 'klassieke' beeld van een overheid die voor het algemeen belang werkt, waar het bedrijfsleven juist voor het eigen belang handelt (Jacobs, 1992), is nog duidelijk zichtbaar onder de studenten. Naast het klassieke onderscheid tussen de sectoren, blijkt er ook een sterk onderscheid te zijn tussen enerzijds publiek georiënteerde studenten en anderzijds privaat georiënteerde studenten. Studenten met een publieke baanvoorkeur zullen minder snel de perceptie dragen die zich negatief uitlaat over de publieke sector. Dit geldt ook voor privaat georiënteerde studenten; zij zullen ook minder snel negatieve percepties delen over de private sector. Studenten blijven dus redelijk 'trouw' aan de voorkeur van hun sector. Naast het feit dat er dus een duidelijk onderscheid te zien is in publiek- en privaat georiënteerde studenten, kan het ook zijn dat studenten hun percepties baseren op wat zij horen in de media, gesprekken met vrienden en familie of de korte stages die zij hebben gedaan in de praktijk. Dit is in lijn met de stereotype theorie (Dur, 2009): mogelijk bestaat er een socialiserende werking in de periode waarin men studeert: studenten bespreken met elkaar bepaalde vooroordelen en houden dit dan ook in stand. Omdat deze percepties nog niet zijn genuanceerd in de praktijk, blijven ze in stand en beïnvloeden ze wellicht de baanvoorkeur. De invloed van sectorpercepties op de baanvoorkeur van studenten is in dit onderzoek niet onderzocht. Er kan daarom ook geen conclusie worden getrokken over de eventuele invloed van bestaande sectorpercepties op de baanvoorkeur van studenten.

In dit onderzoek werd ook gesproken over de Person-Organisation fit (PO-fit). In hoeverre draagt dit onderzoek bij aan de PO-fit tussen, in dit geval toekomstige, medewerkers en toekomstige organisaties? Allereerst is op te merken dat in dit onderzoek geen relaties kunnen worden gelegd met een PO-fit; er is immers geen onderzoek gedaan naar een dergelijke PO-fit. Als conclusie van dit onderzoek kan worden gezegd dat alleen extrinsieke motivatie van invloed lijkt te zijn op een private baanvoorkeur van studenten. Intrinsieke motivatie, evenals de persoonlijkheidskenmerken altruïsme, extraversie en consciëntieusheid

blijken volgens dit onderzoek geen invloed te hebben op de baanvoorkeur. Een voorkeur voor een sector komt volgens dit onderzoek dus niet vanuit intrinsieke motivatie of vanuit de persoonlijkheid van de student. Dit resultaat houdt echter niet in dat er dan ook helemaal geen sprake is van een dergelijke relatie tussen de PO-fit en motivatie en persoonlijkheid. Toekomstig onderzoek zou dieper in kunnen gaan op factoren die van invloed zijn op het bereiken van een optimale PO-fit. Er zou dan gekeken kunnen worden naar aantrekkelijk werkgeverschap, wat volgens de literatuur van invloed lijkt te zijn op de PO-fit (Kim, 2012).

6.2 Vier conclusies uit het onderzoek

In de inleiding werd gesteld dat dit onderzoek een interdisciplinaire benadering heeft. Dit houdt in dat dit onderzoek verschillende onderzoeksgebieden uit de literatuur gebruikt. In dit onderzoek zijn theorieën met elkaar verbonden uit de psychologie, sociologie en de bestuurskunde. In deze paragraaf wordt een korte terugkoppeling gegeven van de gevonden conclusies uit dit onderzoek, gerelateerd aan verschillende disciplines binnen de literatuur. De conclusies zijn weergegeven in figuur 6.2.

Tabel 6.2 Overzicht conclusies gerelateerd aan de literatuur

Conclusie in het kort	Bijdrage aan de literatuur
1. Studenten met een hoge extrinsieke motivatie lijken eerder te kiezen voor de private sector	Werkmotivatie binnen de organisatiepsychologie, HRM (duurzaam inzetbaarheid, werving en selectiebeleid), drijfveren van studenten om voor een sector te kiezen
2. Persoonlijkheid speelt (nog) geen rol in de voorkeur voor de publieke- of private sector onder studenten	Loopbaansucces, HRM, publieke service motivatie (PSM), persoonlijkheidstheorieën in de psychologie
3. Er is een duidelijk 'klassiek' onderscheid te zien tussen enerzijds privaat georiënteerde studenten en anderzijds publiek georiënteerde studenten	Sociologie; stereotype theorie
4. Meer vervolgonderzoek nodig naar de baanvoorkeur van studenten in relatie tot de PO-fit	Meer inzicht in de Person-Organisation Fit binnen HRM, duurzaam inzetbaarheid medewerkers, transitie studie naar arbeidsmarkt

6.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

Wetenschappelijk onderzoek gaat vaak samen met het maken van keuzen en de daarbij komende beperkingen. Ook in dit onderzoek zijn een aantal beperkingen waar in vervolgonderzoek rekening mee kan worden gehouden. Eén daarvan is de samenstelling van

de dataset. Er is op basis van toevalligheid aan respondenten gekomen, wat met zich meebrengt dat niet iedere student een gelijke kans had om deel te nemen aan het onderzoek. Dit maakt het generaliseren van de onderzoeksresultaten moeilijk. In vervolgonderzoek is het aan te raden een aselechte steekproef uit te voeren via één of twee hogescholen. De resultaten kunnen dan beter worden ggeneraliseerd en zijn dan wellicht minder gekleurd.

Dit onderzoek is een cross-sectioneel onderzoek waarbij op een bepaald moment een selecte groep is onderzocht. In dit onderzoek zijn studenten onderzocht die op dit moment in hun laatste studiefase zitten. Ook zijn de studenten afkomstig van slechts drie hogescholen in Nederland, uit selecte opleidingen. Het nadeel van dit type onderzoek is dat een echt goed beeld van de personen niet goed zichtbaar wordt en de richtingen van relaties ook niet kunnen worden weergegeven. Wanneer dit onderzoek wordt herhaald, bevinden zich andere studenten in de dataset, waar ook andere resultaten uit kunnen voortkomen. Voor vervolgonderzoek zou een combinatie van cross-sectioneel en longitudinaal onderzoek raadzaam zijn. Er wordt dan gebruik gemaakt van twee meetmomenten, waardoor meer kan worden gezegd over de ontwikkelingen van de groepen.

Een andere kritische noot bij dit onderzoek is dat gebruik is gemaakt van relatief zwart-witte percepties. Studenten kozen regelmatig voor een neutraal antwoord, wat hier het gevolg van kan zijn. Hoewel onder de sectorpercepties een duidelijk onderscheid te zien was tussen enerzijds privaat georiënteerde studenten en anderzijds publiek georiënteerde studenten, bleken persoonlijkheid en deels motivatie geen duidelijke rol te spelen in de baanvoorkeur. Een mogelijke reden hiervoor is dat beide sectoren tegenwoordig steeds meer naar elkaar toe verplaatsen, waardoor wellicht een duidelijk onderscheid tussen de sectoren steeds verder afneemt. Vervolgonderzoek zou zich daarom bijvoorbeeld kunnen richten op vergelijkbare functies uit beide sectoren, in plaats van een duidelijk onderscheid in sector te maken.

Tenslotte is in dit onderzoek alleen gebruik gemaakt van de achtergrondvariabelen leeftijd, geslacht en faculteit. Omdat toch andere resultaten zijn gevonden dan oorspronkelijk gedacht, is het wellicht interessant te kijken waar dit vandaan komt. Wellicht kan vervolgonderzoek ingaan op de mate van socialisatiekenmerken, religie, cultuuraspecten of opleiding van ouders. Perry (1997) stelde dat religie kan zorgen voor een 'civiele plicht' naar de maatschappij, wat een publieke baanvoorkeur zou betekenen. Over de echte oorzaak is echter geen conclusie te trekken, hier zal dus nog nader onderzoek naar moeten worden gedaan.

6.4 Slotbepaling

Een eenduidig antwoord op hoe de juiste medewerkers te kunnen werven die passen bij de sector is met dit onderzoek niet gevonden. HR-managers staan de komende jaren voor de uitdaging de PO-fit zo optimaal mogelijk te krijgen om op die manier duurzaam personeel aan te trekken. Uit dit onderzoek is gekomen dat er geen duidelijk motivatieverschil tussen de sectoren bestaat, evenals de invloed van persoonlijkheid op de baanvoorkeur van studenten. HR-managers in de private sector zouden aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek in kunnen zetten op extrinsieke factoren, die volgens dit onderzoek een private baanvoorkeur in de hand kan werken. HR-managers in de publieke sector zouden ervoor kunnen kiezen om de werving- en selectie strategieën gelijk te trekken met de private sector. Op deze manier kiest een starter wellicht niet voor de sector zelf, maar voor de beste werkgever (wat wellicht minstens zo belangrijk is!)

7| Literatuurlijst

- Allison, G. T. (1986). Public and private administrative leadership: Are they fundamentally alike in all unimportant respects. *Leadership and organizational culture: New perspectives on administrative theory and practice*, 214-222.
- Arnett, J.J. (2007). Emerging adulthood: what is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, 2, 68-73.
- Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A., & Tighe, E.M. (1994). The work reference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Asendorpf, J. B. (2010). *Psychologie Van de Persoonlijkheid: Bachelor*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Barrick, M.R., Parks, L., & Mount, M.K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *Personnel Psychology*, 58, 745-767.
- Bloemers, W., & Hagedoorn, E. (1997). *Management, Organisatie en Gedrag*. Maarssen: Elsevier.
- Boeije, H., 't Hart, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Boom Lemma Uitgevers: Den Haag.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 69-81
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of public Personnel Administration*, 27, 361-379.
- Buelens, M., & van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organisations. *Public Administration Review*, 65-74
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23.
- Doeven-Eggens, L., Fruyt, de, F., Hendrikse, J., Bosker, R.J., & Van der Werf, M.P.C. (2008). *Personality and individual differences*, 45, 689-293.

- Dorsett, R., & Lucchino, P. (2015). The school-to-work transition: an overview of two recent studies. *National Institute of Economic and Social Research*, 445.
- Dur, R. (2009). *Motiveren, belonen en presteren in de publieke sector*. Rotterdam.
- Dur, R., & Zoutenbier, R. (2014). Intrinsic motivations of public sector employees: Evidence for Germany. *German Economic Review*, 1-24
- Edwards, J. R. (2008). Person–Environment Fit in Organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2, 167-230.
- Field, A.P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE
- Gagne, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59, 12-16
- Gouda 2020. (2014). *Visie gemeente Gouda*. Geraadpleegd op 3 februari 2015.
- Haase, C.M., & Heckhausen, J. (2008). Goal engagement during the school-work transition: beneficial for all, particularly for girls. *Journal of Research on Adolescence*, 18, 671-698.
- HBO-start (2015). *Gedrag & Maatschappij & Economie*. Verkregen op 20 februari, 2015, van www.hbostart.nl
- Jacobs, J. (1992). *Systems of survival: A dialogue on the moral foundations of commerce and politics*. New York: Random House.
- Johansen, B. (2012). *Leaders Make the Future*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837.
- Karl, K.A., & Sutton, C.L. (1998). Job values in today's workforce: a comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 27, 515-527.
- Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public-Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes. *Public Administration Review*, 72, 830-840
- Kosugi, R. (2014). Transition from School to Work, and Labour market of younger generation in Japan. XVII ISA World Congress of Sociology, 13-19.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, *49*, 1-49
- Leete, L. (2000). Wage equity and employee motivation in nonprofit and for profit organisation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *43*, 423-446.
- Moneta, G.B., & Siu, C.M.Y. (2002). Trait intrinsic and extrinsic motivations, academic performance, and creativity in Hong Kong College students. *Journal of College Student Development*, *43*, 664-683.
- Moneta, G.B. (2004). The flow model of intrinsic motivation in Chinese: cultural and personal moderators. *Journal of Happiness Studies*, *5*, 181-217.
- Nurmi, J.E., & Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life context: transition school to work. *Journal of Personality*, *70*, 385-420
- O'Connor, M.C., & Paunonen, S.V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and individual differences*, *43*, 971-990.
- Oosterbaan, A. (2009). Bestuur en bedrijf: waar willen studenten werken en waarom?
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *6*, 5-22
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: toward a theory of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *10*, 471-489.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration review*, *3*, 367-373.
- Rainey, H.G., & Bozeman, B. (2000). Comparing public en private organizations: empirical research and the power of the A priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *10*, 447-469.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, *5*, 68
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, *39*, 34-92
- Redman-Simmons, L.M. (2008). Graduate students' attraction to government public service professions. New York.
- Rekenkamer (2012). Rapport Personeelsbehoefte rijksoverheid: strategie en planning.
- Robbins, R.W., & Nofle, E.E. (2007). Personality predictors of academic outcomes: big five correlates of GPA and SAT scores. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*, 116-130.
- Ruijter, S, de. & Steijn, B. Waarom werken bij het Rijk? *Tijdschrift voor HRM*, *3*, 7-31.

- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai onshu*, 54, 179-196.
- Slaughter, J.E. & Greguras, G.J. (2009). Initial attraction to organizations: The influence of trait inference. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 1-18.
- Steijn, A. J. (2006). Carrièrejager of dienaar van de publieke zaak: over ambtenaren en hun motivatie.
- Stuhlfaut, M.W. (2010). Evaluating the work preference inventory and its measurement of motivation in creative advertising professionals. *Journal of Current and Research in Advertising*, 32, nr 1.
- Sutarjo (2011). Managing Person-Organisation Fit (P-O Fit) Effectively: A literature Study. *Journal of Business and Social Science*, 2, 226-233.
- Teo, S., Pick, D., Xerri, M., & Newton, C. J. (2014). Public sector change, person-organization fit, and work attitudes: a mediation model.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM performance relationship. *International Review of Administrative Science*, 75, 11
- Van der Wal, Z., & de Graaf, G. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration Review*, 86, 465-482
- Verschuren, I. (2013). Intrinsieke motivatie. Verkregen op 14 juni, 2015, van <http://www.cintea.nl/userfiles/files/Ignas/!!intrinsieke%20motivatie%20%20maart%202013.pdf>
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.

Bijlage 1 Vragenlijst

Je staat op het punt om te beginnen aan een vragenlijst voor een onderzoek. De vragenlijst zal gaan over jouw keuze voor een baan in de publieke sector of de private sector nadat je straks bent afgestudeerd. In de vragenlijst zullen onderwerpen als motivatie, persoonlijkheid en vooroordelen over de sectoren aan bod komen.

Enkele aandachtspunten:

- De gegevens worden absoluut anoniem en strikt vertrouwelijk behandeld. Terugkoppeling van de resultaten zal niet herleidbaar zijn tot individuele respondenten.
 - Het is belangrijk dat je **alle vragen** invult. Er zijn geen onjuiste antwoorden. Geef dus aan wat jij het best passende antwoord vindt. Denk niet te lang na bij het invullen, de eerste indruk is vaak de beste.
 - Het invullen van de vragenlijst duurt **maximaal 5 minuten**.
-

Ben je man of vrouw?

- Man
- Vrouw

Wat is je leeftijd (in jaren)?

.....

Onder welke faculteit valt jouw studie?

- Gedrag & Maatschappij (*MWD, SPH, CMV, HRM, SJD, Toegepaste Psychologie, Creatieve therapie en GPW*)
- Recht & Bestuur (*HBO Rechten, Bedrijfskunde MER, Veiligheidskunde*)

Welke sector heeft jouw voorkeur om na je afstuderen te gaan werken?

- De publieke sector (niet-commerciële organisaties)
- De private sector (commerciële organisaties)

Let op: het is belangrijk dat je een keuze maakt. Heb je nog geen idee, kies dan een sector die jou het leukst lijkt.

Zou je de keuze voor een sector kunnen motiveren?

.....
.....

Wat motiveert jou?

	Helemaal mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Helemaal mee eens
1. Nieuwsgierig is datgene wat mij drijft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Beter zijn dan een ander is voor mij succesvol zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Voor mij is het belangrijk dat ik iets doe waar ik van geniet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Hoe complexer het probleem, hoe leuker ik het vind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik wil graag uitvinden hoe ik goed kan zijn in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik geef de voorkeur aan dingen zelf op te lossen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik geniet ervan complexe problemen op te lossen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ik maak mij zorgen over hoe anderen zullen reageren op mijn ideeën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ik vind het salaris belangrijker dan de inhoud van mijn baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik word extra gemotiveerd wanneer ik weet dat ik erkenning zal krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik wil graag een baan waar ik mijn vaardigheden in kwijt kan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ik vind het fijn wanneer anderen de doelstellingen helder neerzetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ik vind het belangrijk dat ik krijg wat ik verdien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ik vind het belangrijk dat ik mijzelf kan uiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ik heb een scherp beeld van de doelen die ik wil behalen in mijn carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ik denk zelden aan wat ik later ga verdienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ik houd ervan om doelen te maken en deze na te streven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Ik wil graag dat anderen zien hoe goed ik ben in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Voor mij is het belangrijk dat ik geniet van wat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ik houd mij niet bezig met wat anderen van mij vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ik heb een scherp beeld over wat ik later wil gaan verdienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ik geef de voorkeur aan simpele en voorafgestelde doelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Wanneer ik ergens geld mee kan verdienen ben ik extra gemotiveerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Ik houd mij vast aan procedures en regels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Om goed werk te kunnen leveren in een project wil ik weten waar iedereen mee bezig is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Als ik blij ben met mijn werk vind ik mijn salaris minder belangrijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Ik geniet het meest als ik iets doe waardoor ik de rest om mij heen vergeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ik geniet ervan om uitdagingen aan te gaan die compleet nieuw voor mij zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Ik wil graag een baan waarin ik de kans krijg om mijn vaardigheden en kennis te ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. De uitkomst van een project is voor mij niet belangrijk, ik vind de nieuwe ervaring belangrijker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik zie mijzelf als iemand die...

	Helemaal mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Helemaal mee eens
31 .. spraakzaam is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32 .. geneigd is kritiek te hebben op anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33 .. grondig te werk gaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34 .. terughoudend is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35 .. behulpzaam is ten opzicht van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36 .. een beetje nonchalant kan zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37 .. vol energie zit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38 .. snel ruzie maakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39 .. een werker is waar men van op aan kan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40 .. veel enthousiasme opwekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41 .. vergevingsgezind is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42 .. doorgaans geneigd is tot slordigheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43 .. doorgaans stil is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44 .. mensen over het algemeen vertrouwt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45 .. geneigd is lui te zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46 .. voor zichzelf opkomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47 .. koud en afstandelijk kan zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48 .. volhoudt tot de taak af is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49 .. soms verlegen, geremd is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50 .. attent en aardig is voor bijna iedereen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51 .. dingen efficiënt doet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52 .. hartelijk, een gezelschapsmens is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53 .. soms grof is tegen anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54 .. plannen maakt en deze nakomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55 .. graag samenwerkt met anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56 .. gemakkelijk afgeleid is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jouw mening over de sectoren

	Helemaal mee oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Helemaal mee eens
57. De publieke sector is bureaucratisch en stroperig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. In de private sector werken over het algemeen jonge, energieke mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. De private sector werkt voor het eigen belang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. In de publieke sector werken mensen alleen tussen 9.00-17.00	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. De publieke sector is stoffig en saai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. De werkdruk in de private sector is over het algemeen hoger dan in de publieke sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. De private sector is dynamisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Ambtenaren zijn over het algemeen lui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. De private sector werkt efficiënt en effectief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. In de private sector heb je de vrijheid je eigen werkuren in te delen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. In de private sector werken mensen over het algemeen erg hard	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. In de publieke sector draag je bij aan het algemeen belang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. In de publieke sector word je niet beloont als je iets goed hebt gedaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. De werksfeer in de publieke sector is over het algemeen leuk en gezellig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. In de publieke sector draait het om ambitie, doorgroeien en ontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. In de publieke sector is nauwelijks ruimte tot doorgroeien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. In de private sector is sprake van een goede beloning als je iets goed hebt gedaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. In de publieke sector werken over het algemeen oudere mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. De werksfeer in de private sector is over het algemeen drukker en minder gezellig dan in de publieke sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Over het algemeen is er weinig werkdruk in de publieke sector	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je bent aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Hartelijk dank voor je deelname, jouw deelname is zeer waardevol! Mocht je vragen hebben over dit onderzoek, dan kun je contact opnemen via de mail s.a.schouten@students.uu.nl.

