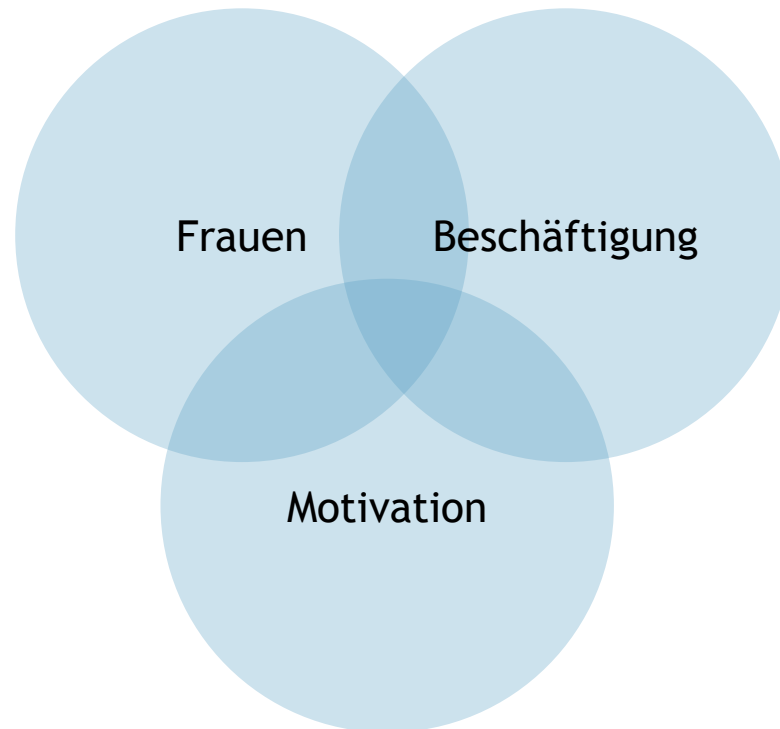


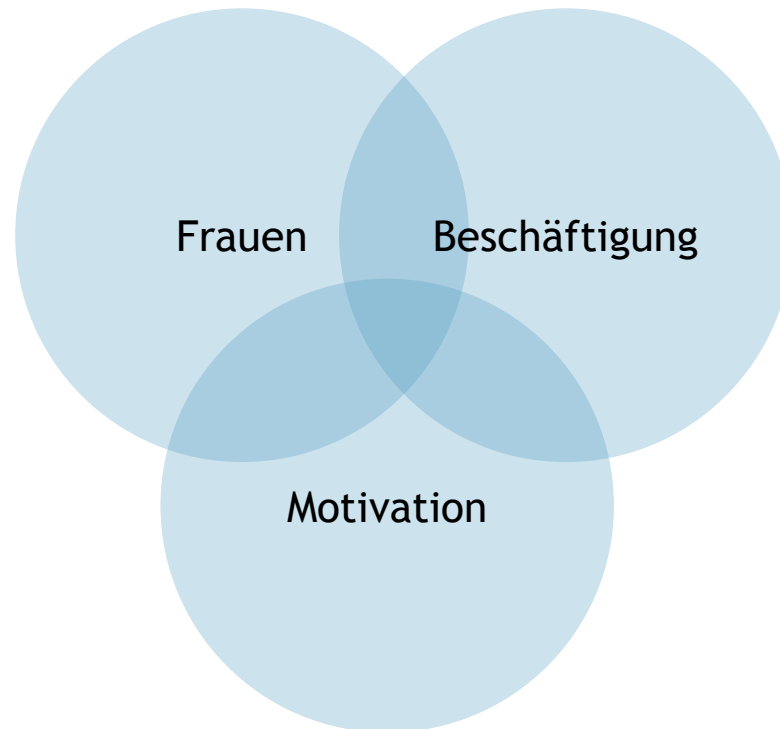
# Politikgestaltung, Gemeinwohl, soziales Mitgefühl und Altruismus - Frauen und Motivation in der Beschäftigung

Ass.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sanja Korać

Institut für Öffentliche Betriebswirtschaftslehre, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Kärntner Perspektiven, 15. November 2017







## ► Erwartungen an die Beschäftigung (Befragung europäischer StudentInnen)

- Frauen sind Möglichkeiten zum schnellen Aufstieg und Entwicklung weniger wichtig als Männern
- Junge ArbeitnehmerInnen wünschen sich verantwortungsvollere Aufgabe - der Wunsch ist bei jungen Frauen mit Kindern ausgeprägter, große Bedeutung von Work-Life-Balance
  
- Frauen streben weniger häufig eine Führungsposition an (22% vs. 34%)
- möchten eher eine sichere Stelle (36% vs. 26%)
- legen nicht so viel Wert auf Verantwortung (17% vs. 25%)  
oder das Prestige des Unternehmens/der Organisation (24% vs. 31%)
- dafür aber auf ein Unternehmen/eine Organisation mit sozialer Verantwortung und ethischen Standards (31% vs. 24%)

# Beschäftigung im Non-Profit Sektor



- ▶ Von den geschätzt 212.000 hauptamtlich Beschäftigten in Non-Profit Organisationen
  - 74 % Frauen
  - 44 % Teilzeit beschäftigt
  
- ▶ Tätigkeitsbereiche von Non-Profit Organisationen
  - Sozialwesen: 36 %
  - Gesundheitswesen: 27 %
  - Kinderbetreuung: 18 %
  - Interessensvertretung: 18,5 %

# Beschäftigung im öffentlichen Sektor



- ▶ Der Bund als (Vorzeige)Beispiel für Frauenförderung?
  - Klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst
  - Ziel- und Kennzahlengestützte Steuerung
  - Transparente Ausschreibungsverfahren, Geschlechterparität bei Begutachtung und Aufnahme
  - Mütter- und Väterkarenz
  - Telearbeit
  - Cross-Mentoring
  - Teilzeitbeschäftigung

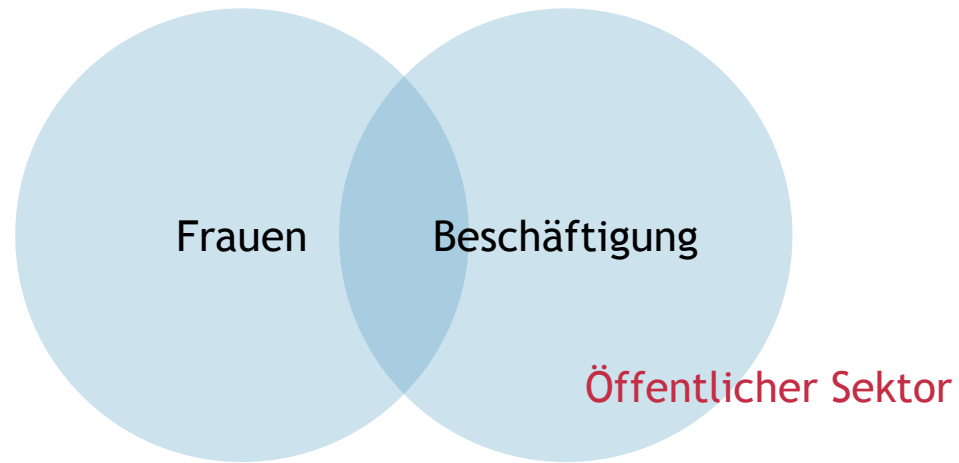
Steigerung des Frauenanteils bei Bundespersonal von 36% (1995) auf 42% (2016)

# Beschäftigung im öffentlichen Sektor



Personalgruppe	1995	2016	Diff. in Prozentpunkten
<b>Anteil nach Berufsgruppe</b>			
Verwaltungsdienst	48%	53%	+ 5
Exekutivdienst	4%	16%	+ 12
Militärischer Dienst	0%	2%	+ 2
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	30%	53%	+ 23
Krankenpflegedienst	87%	65%	- 22
Lehrpersonen	50%	60%	+ 10

Anteil nach Qualifikation	Qualifikationsgruppe	Besoldungsrechtliche Einstufung und Position	2006	2016	Diff. in Prozentpunkten
Akademikerinnen und Akademiker					
Maturantinnen und Maturanten	<b>Akademi-kerinnen, Akademiker</b>	A1/7-9 und Vergleichbare (z. B. SC, GL und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen)	16%	30%	+ 14
Berufsbildende mittlere Schule oder Lehrabschluss*					
Pflichtschule	<b>Akademi-kerinnen, Akademiker</b>	A1/4-6 und Vergleichbare (z. B. AL, AL Stv., Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen)	30%	40%	+ 10
<b>Bund gesamt</b>	<b>Matura</b>	A2/5-8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Leitung nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung)	24%	31%	+ 7

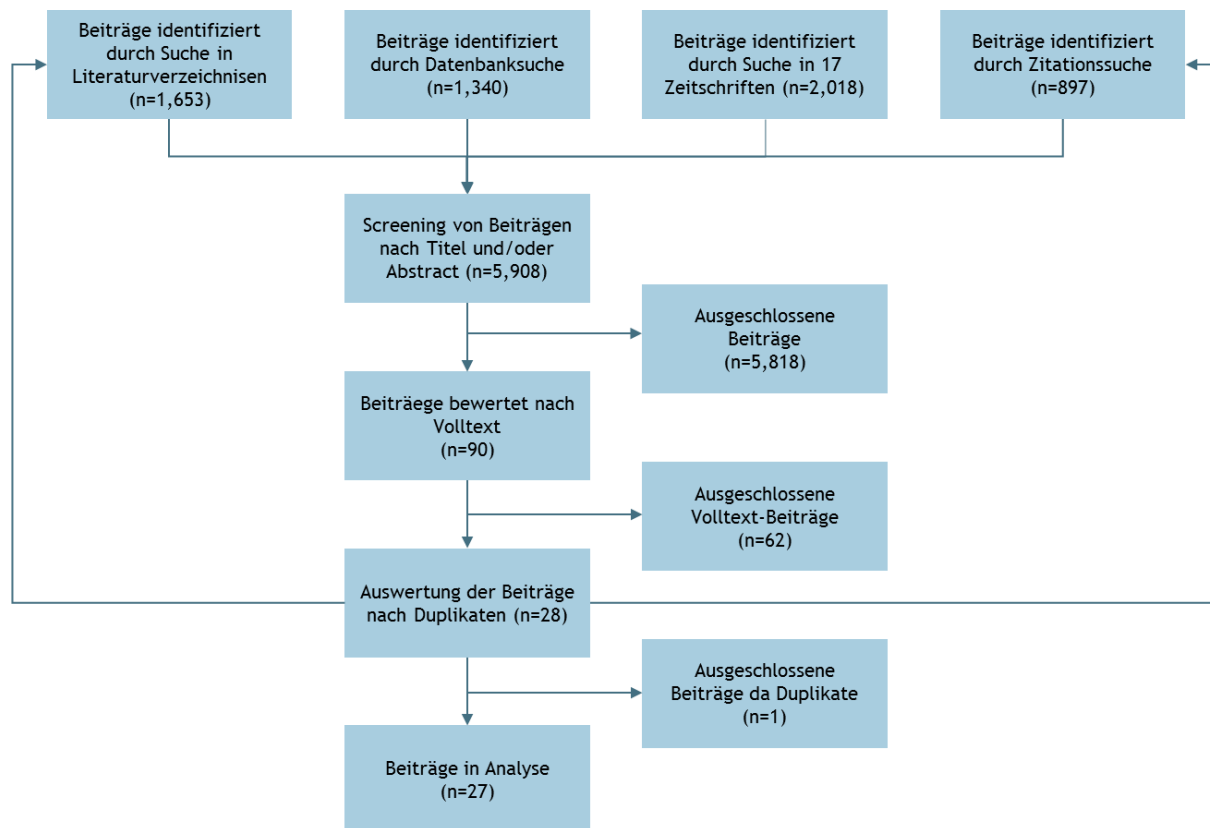




# Beschäftigung im öffentlichen Sektor



- ▶ Forschung zu Beschäftigungspräferenzen junger AkademikerInnen
  - Vielzahl an Faktoren, unterschiedliche Messansätze, nicht eindeutige Ergebnisse



# Analyse und Ergebnisse



Author(s)	Year	Journal (publication outlet)	Region*	Country	Sample size (n)	Theoretical basis**	Use hypotheses	Statistical method(s)	Independent variables (categories)* **	Explained variance
Adams, W.	2000	Public Administration and Management: An Interactive Journal	NA	US	477	--	N	regression	SD, WV	N.a.
Carpenter, J., D. Doverspike, and R. F. Miguel	2012	Journal of Vocational Behavior	NA	US	49 (sample 1), 236 (sample 2), 208 (sample 3)	Person-organization fit	Y	ols regression	PSM, IVT	R <sup>2</sup> .35 R <sup>2</sup> .56 -
Christensen, R.K. and B. E. Wright	2011	JPART (Journal of Public Administration Research and Theory)	NA	US	182	Person-organization fit, person-job fit	Y	gls regression	SD, E/E, PSM	R <sup>2</sup> 28
Clerkin, R.M. and J. D. Cogburn	2012	Review of Public Personnel Administration	NA	US	287	Person-organization fit	Y	rank-ordered logistic regression	SD, E/E, FoS, PSM	n.a.
Cohen, A., Y. Zalamanovitch, and H. Davidesko	2006	Public Administration Quarterly	Middle East	Israel	600	Person-organization fit, organizational image	Y	hierarchical regression	SD, E/E, WV, PSR, IVT	R <sup>2</sup> .16
Doverspike, B. D., L. Qin, M. P. Magee, F. Snell, and L. P. Vaiana	2011	Public Personnel Management	NA	US	621	Theory of public service ethic, functional approach to prosocial behaviors	N	ols regression	SD, E/E, PSR	R <sup>2</sup> .13
Henstra, D. and R.A. McGowan	2016	Public Administration Quarterly	NA	Canada	40	PSM as theory	N	-- (qualitative content analysis)	SD, PSM, WV, E/E, PSR	n.a
Kjeldsen, A.M. and C.B. Jacobsen	2013	JPART (Journal of Public Administration Research and Theory)	EU	Denmark	210	Person-environment fit	Y	logistic regression	SD, PSM, WV	Nagel Pseudo R .091

# Analyse und Ergebnisse



Author(s)	Year	Journal (publication outlet)	Region*	Country	Sample size (n)	Theoretical basis**	Use hypotheses	Statistical method(s)	Independent variables (categories)* **	Explained variance
Ko, K.	2012	The Korean Journal of Policy Studies	A	Singapore	253	PSM as theory	N	binary logistic regression	SD, E/E, FoS, WV (PSM), PSR	R <sup>2</sup> = 0.31
Ko, K. and L. Han	2013	Public Personnel Management	A	China	329	PSM as theory	Y	multiple logistic regression	SD, WV (PSM), PSR	R <sup>2</sup> .2767
Ko, K and K. N. Jun	2015	Public Personnel Management	A	China, Korea, Singapore	549 (China), 605 (Korea), 636 (Singapore)	Herzberg's Two Factor Theory	N	logistic regression	SD, E/E, WV, PSR	R <sup>2</sup> .25 R <sup>2</sup> .35 R <sup>2</sup> .36
Ko, K. and D.J.K. Sidhu	2012	International Review of Administrative Sciences	A	Singapore	673	(Person-organization fit), person-environment fit, ASA, perception of public service	Y+	logistic regression	SD, E/E	R <sup>2</sup> .24
Lee, G. and D.L. Choi	2013	Review of Public Personnel Administration	A	Korea	632	--	N	binary logistic regression	SD, E/E, FoS, PSM, WV	R <sup>2</sup> .19
Lewis, G.B. and E.S. Ng	2013	Canadian Public Administration / Administration Publique du Canada	NA	Canada	26,000 (sample 1), 16,000 (sample 2)	--	N	multinomial logistic regression	SD, WV	n.a.
Liu, B., C. Hui, J. Hu, W. Yang, and X. Yu	2011	International Review of Administrative Sciences	A	China	584	(Person-organization fit, ASA), planned action theory, PSM as theory	Y		SD, FoS, PSM, WV	R <sup>2</sup> .10

# Analyse und Ergebnisse



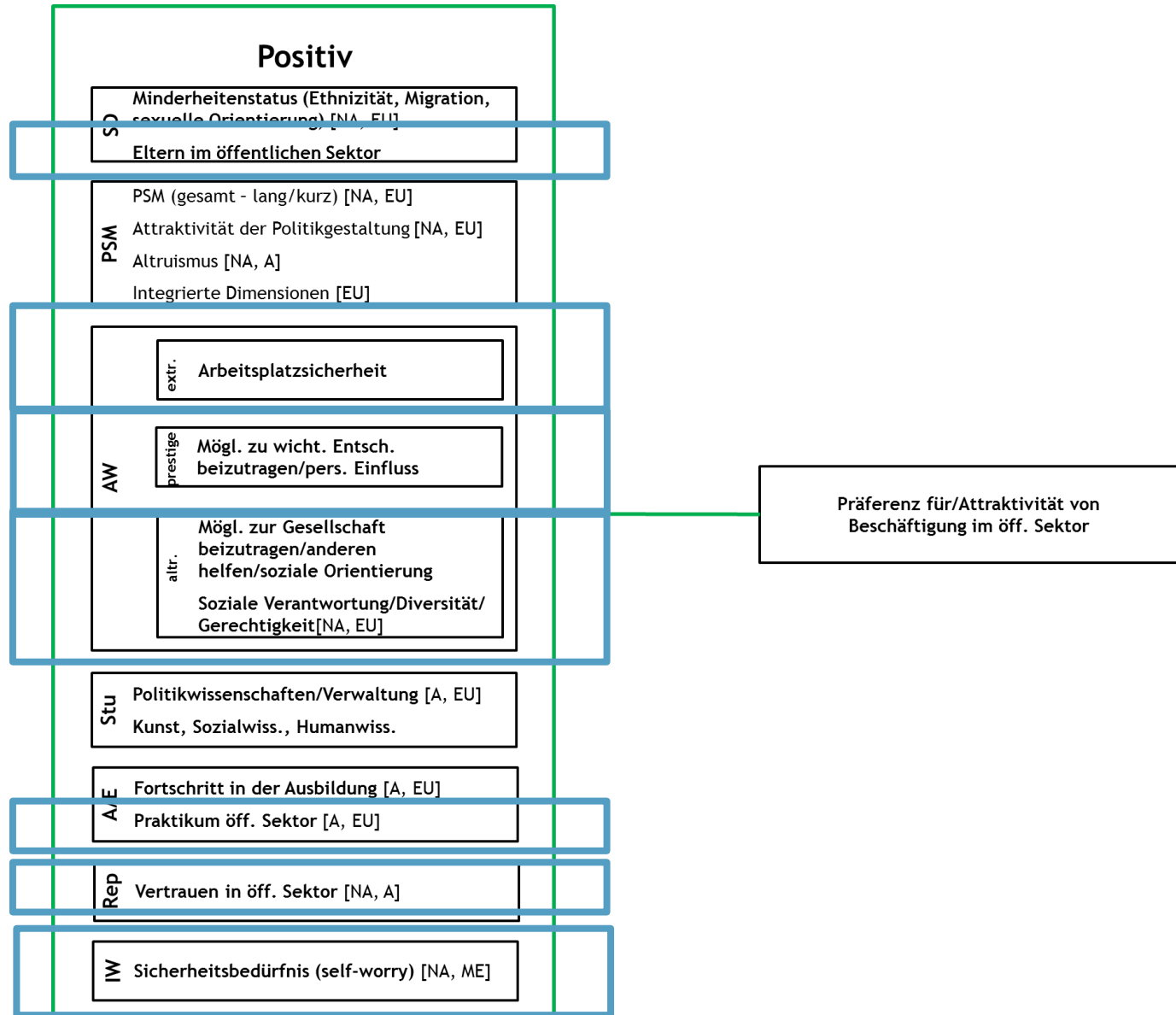
Author(s)	Year	Journal (publication outlet)	Region*	Country	Sample size (n)	Theoretical basis**	Use hypotheses	Statistical method(s)	Independent variables (categories)* **	Explained variance
Ng, E.S.W., L. Schweitzer, and S.T. Lyons	2012	Review of Public Personnel Administration	NA	Canada	1,996	Social cognitive career theory, Person-environment fit	Y	logistic regression	SD, FoS	R <sup>2</sup> 0.064
Ng and Sears	2014	Review of Public Personnel Administration	NA	Canada	12,163	--	N	Chi square analysis	SD	n.a.
Pedersen, M.J.	2013	International Public Management Journal	EU	Denmark	718	Person-environment fit, social cognitive career theory	Y	logistic regression	SD, E/E, FoS, PSM, WV	R <sup>2</sup> .15
Piatak, J.S.	2015	International Journal of Manpower	NA	US	122	PSM as theory	Y	Logistic regression	SD, PSM	R <sup>2</sup> .066 R <sup>2</sup> .111 R <sup>2</sup> .071
Ritz, A. and C. Waldner	2011	Review of Public Personnel Administration	EU	Germany	122	Person-organization fit, ASA	Y	ols regression	SD, E/E, PSM, WV	R <sup>2</sup> .389
Rose, R.P.	2012	The American Review of Public Administration	NA	US	529	(Person-organization fit)	Y	ols regression	SD, E/E, FoS, PSM, WV, IVT, PSR	R <sup>2</sup> .22
Stritch, M. and R. Christensen	2016	International Journal of Manpower	NA	US	257	PSM as theory, social learning theory, (human capital theory)	Y	logistic regression	SD, E/E, PSM	R <sup>2</sup> 125
Vandenabeele, W., A. Hondeghem, and T. Steen.	2004	Review of Public Personnel Administration	EU	Belgium	741	(Person-organization fit), person-job fit	N	Exploratory factor analysis	WV	R <sup>2</sup> .0551

# Analyse und Ergebnisse

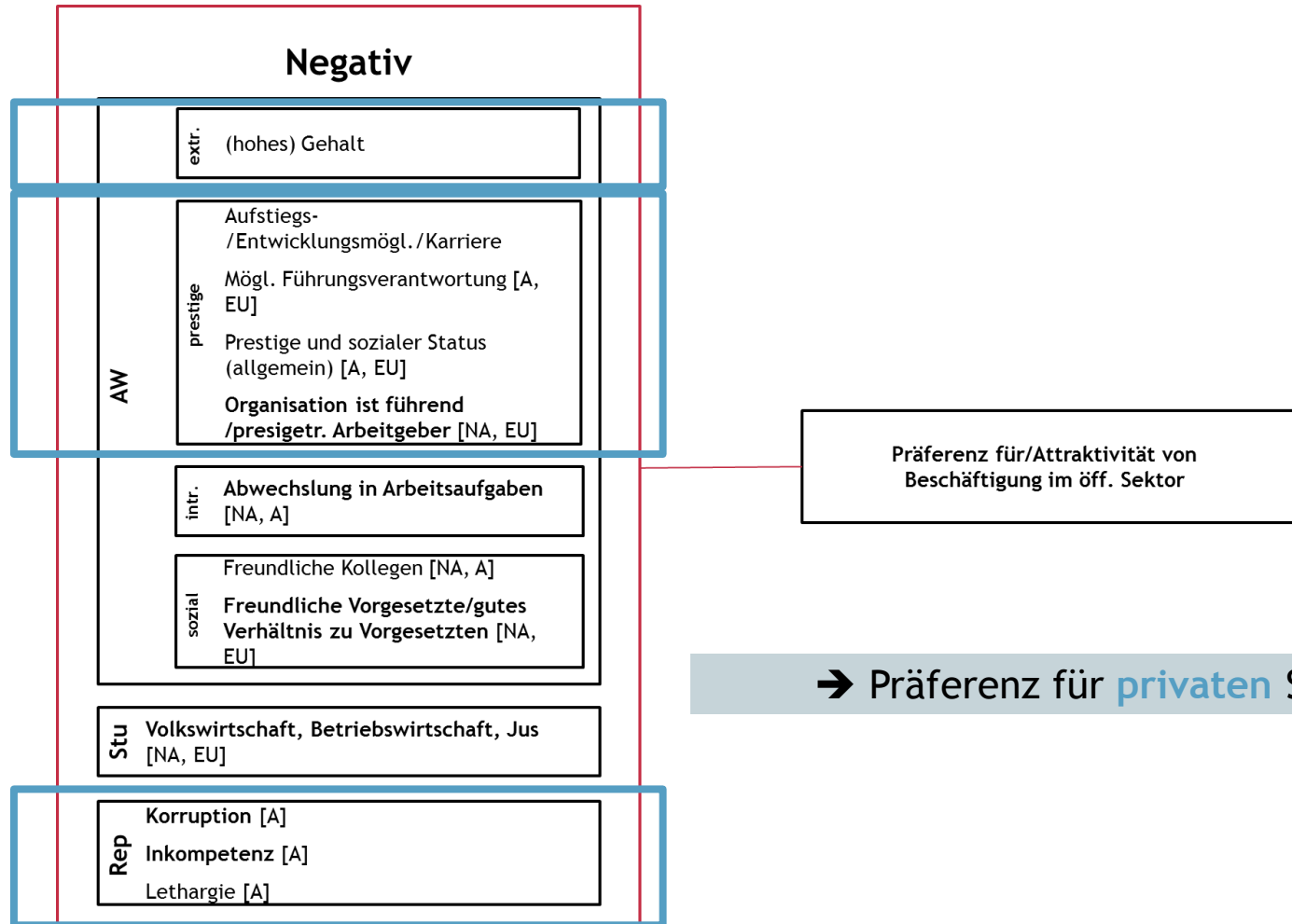


Author(s)	Year	Journal (publication outlet)	Region*	Country	Sample size (n)	Theoretical basis**	Use hypotheses	Statistical method(s)	Independent variables (categories)* **	Explained variance
Vandenabeele, W.	2008	Public Administration	EU	Belgium	1,714	Person-organization fit	Y	logistic regression	SD, FoS, PSM, WV	R <sup>2</sup> .125
Van der Wal, Z. and A. Oosterbaan	2013	Public Personnel Management	EU	Netherlands	131	PSM as theory	Y	logistic regression	SD, PSM, IVT	R <sup>2</sup> .631
Winter, V., and J. Thaler	2015	Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly	EU	Germany	255	Person-organization fit, ASA	Y	multinomial logit models	SD, E/E, PSM, WV, IVT	R <sup>2</sup> .136
Wright, B.E., S. Hassan, and R.K. Christensen	2015	International Public Management Journal	NA	US	200	(Person-organization fit), PSM as theory	Y	logistic regression	SD, E/E, FoS, PSM	R <sup>2</sup> .124

# Ergebnisse



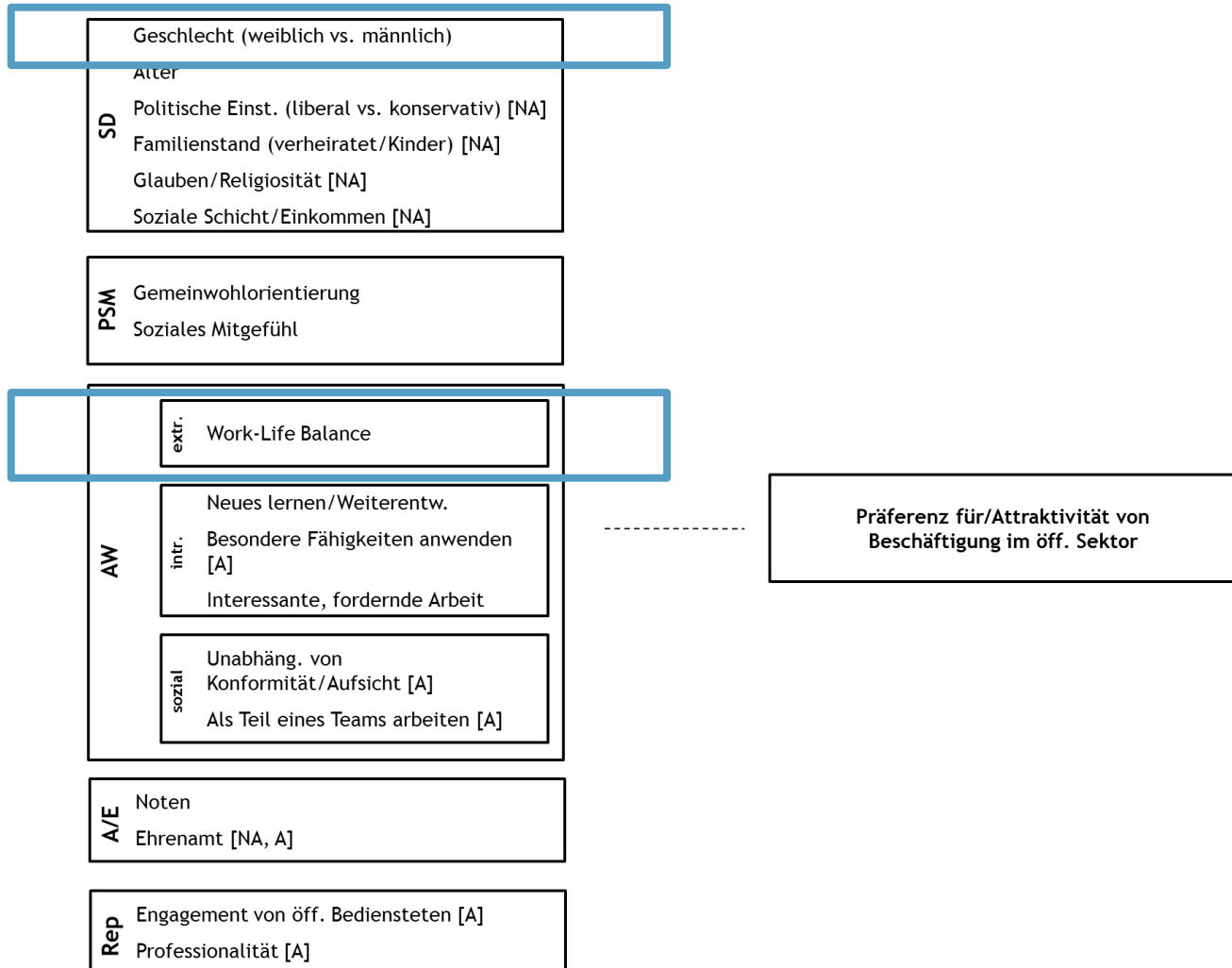
# Ergebnisse



# Ergebnisse



## Nicht signifikant





# Ergebnisse



## Positiv

**SD** Minderheitenstatus (Ethnizität, Migration, sexuelle Orientierung) [NA, EU]  
Eltern im öffentlichen Sektor

**PSM** PSM (gesamt - lang/kurz) [NA, EU]  
Attraktivität der Politikgestaltung [NA, EU]  
Altruismus [NA, A]  
Integrierte Dimensionen [EU]

**AW**

**extr.** Arbeitsplatzsicherheit

**prestige** Mögl. zu wicht. Entsch. beizutragen/pers. Einfluss

**altr.** Mögl. zur Gesellschaft beizutragen/anderen helfen/soziale Orientierung  
Soziale Verantwortung/Diversität/Gerechtigkeit [NA, EU]

**Stu** Politikwissenschaften/Verwaltung [A, EU]  
Kunst, Sozialwiss., Humanwiss.

**A/E** Fortschritt in der Ausbildung [A, EU]  
Praktikum öff. Sektor [A, EU]

**Rep** Vertrauen in öff. Sektor [NA, A]

**IW** Sicherheitsbedürfnis (self-worry) [NA, ME]

## Nicht signifikant

**SD** Geschlecht (weiblich vs. männlich)  
Alter  
Politische Einst. (liberal vs. konservativ) [NA]  
Familienstand (verheiratet/Kinder) [NA]  
Glauben/Religiosität [NA]  
Soziale Schicht/Einkommen [NA]

**PSM** Gemeinwohlorientierung  
Soziales Mitgefühl

**AW**

**extr.** Work-Life Balance

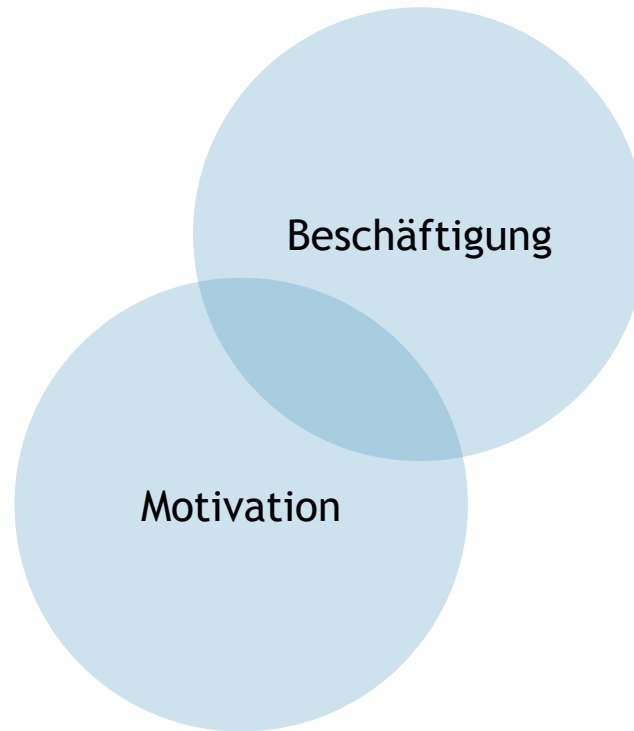
**intr.** Neues lernen/Weiterentw. [A]  
Besondere Fähigkeiten anwenden [A]  
Interessante, fordernde Arbeit

**sozial** Unabhäng. von Konformität/Aufsicht [A]  
Als Teil eines Teams arbeiten [A]

**A/E** Noten  
Ehrenamt [NA, A]

**Rep** Engagement von öff. Bediensteten [A]  
Professionalität [A]

Präferenz für/Attraktivität von  
Beschäftigung im öff. Sektor



# Das Konzept der Public Service Motivation



## ► Spezifische Motivation von Beschäftigten im öffentlichen Sektor?

- Beschäftigte im privaten und öffentlichen Sektor unterscheiden sich grundlegend
- Beschäftigte im öffentlichen Sektor werden durch die Möglichkeit, dem Allgemeinwohl zu dienen, angetrieben
- ‘Public Service Motivation’ findet sich im gesamten öffentlichen Sektor, unabhängig von Politikfeld oder Ebene

„[...] the beliefs, values and attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate“ (Vandenabeele 2007, S. 547).

## ► Beweggründe - Dimensionen der Public Service Motivation (Perry 1996)

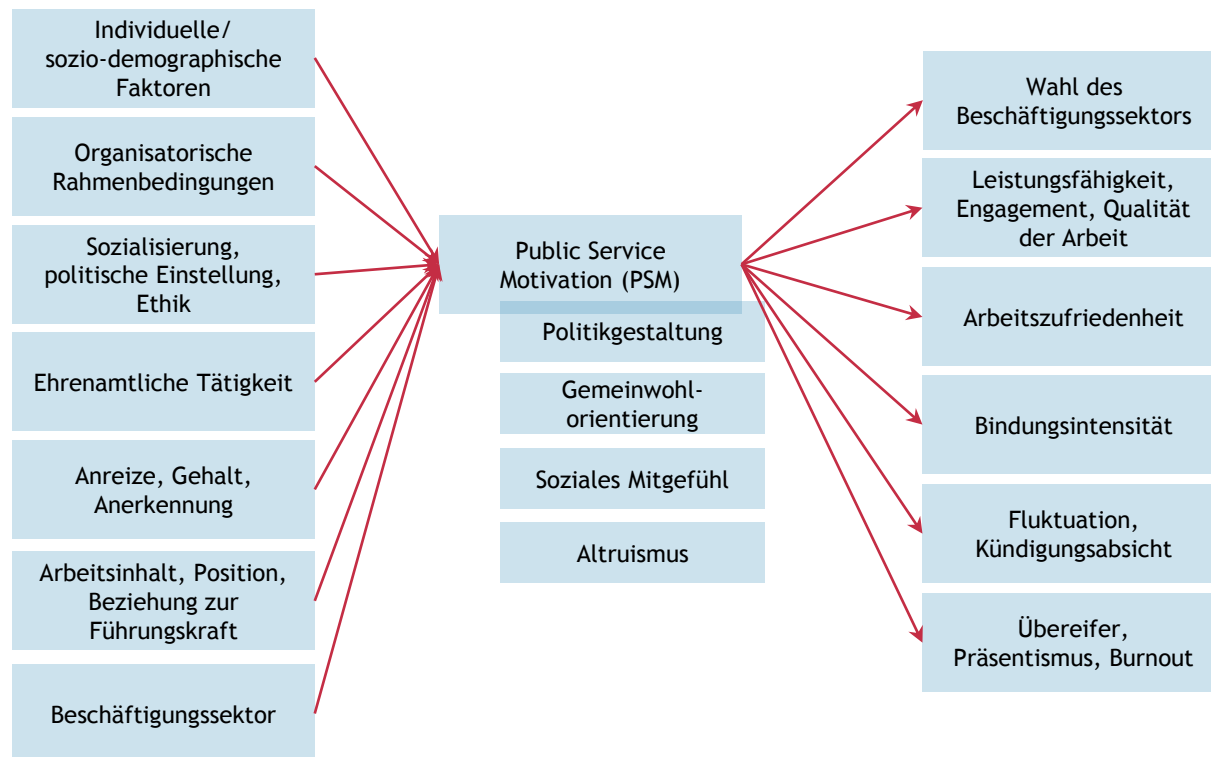
1. Interesse an/Attraktivität von Politikgestaltung
2. Gemeinwohlorientierung
3. Soziales Mitgefühl
4. Altruismus/Uneigennützigkeit

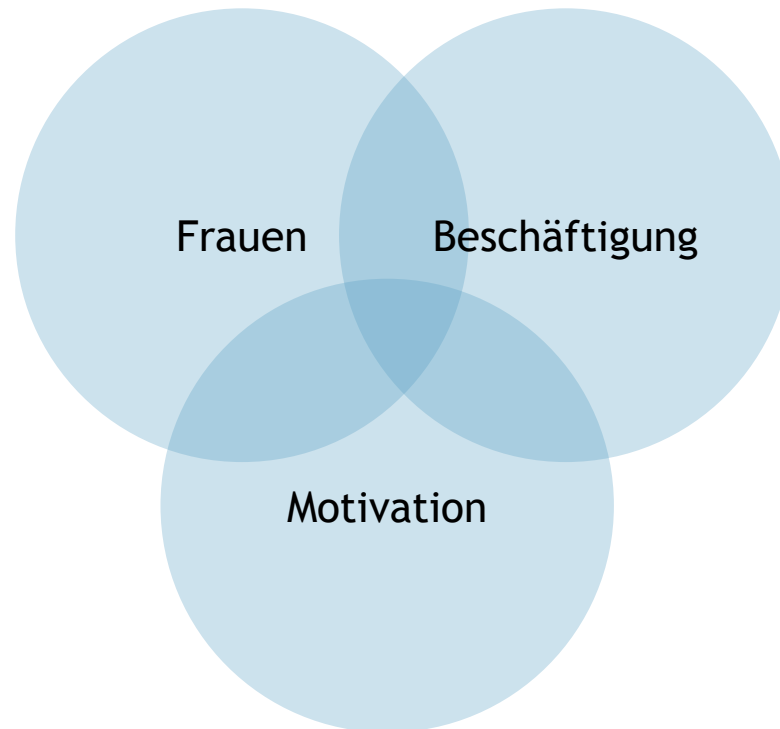
# Das Konzept der Public Service Motivation



## ► Erste Indizien der Forschung

- Je höher die PSM, desto größer die Wahrscheinlichkeit, einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor nachzugehen
- PSM hat eine positive Wirkung auf die individuelle Arbeitsleistung
- MitarbeiterInnen mit hoher PSM legen weniger Wert auf finanzielle Anreize





# Eine Untersuchung bei Kärntner Studierenden



- ▶ Wie wirken sich unterschiedliche Werte, Eigenschaften und Motive auf die Präferenz der Beschäftigung im öffentlichen Sektor aus?
- ▶ Welchen Einfluss haben grundlegende Werte und Eigenschaften auf situative Faktoren (hier: Arbeitswerte)
- ▶ Daten und Methode
  - Online-basierte Befragung von Wirtschafts-Studierenden im ersten Studienjahr
  - Vier Befragungswellen: 2 Wintersemester, 2 Sommersemester
  - **n=793** (47,9 % Rücklauf)
  - 54,6 % weiblich, 45,4 % männlich
  - Durchschnittsalter 23,6 Jahre

# Werte, Eigenschaften, Motive



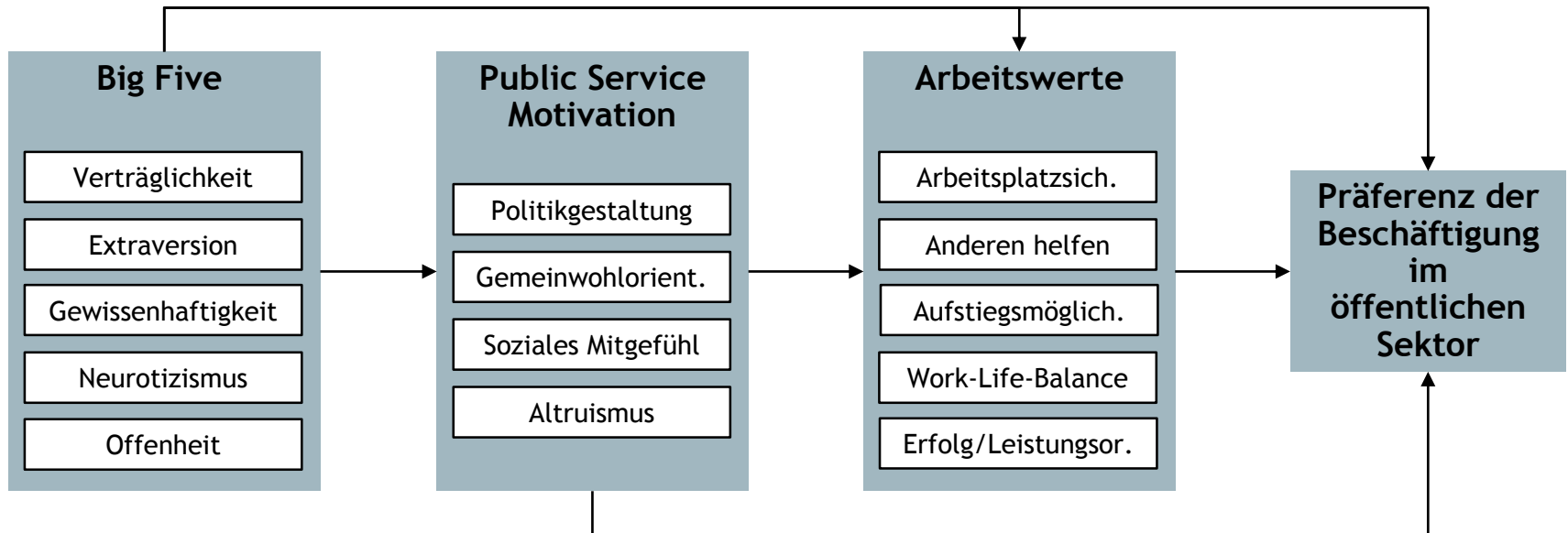
**Big Five /  
Fünf-Faktoren-  
Modell**

**Public Service  
Motivation**

**Arbeitswerte**

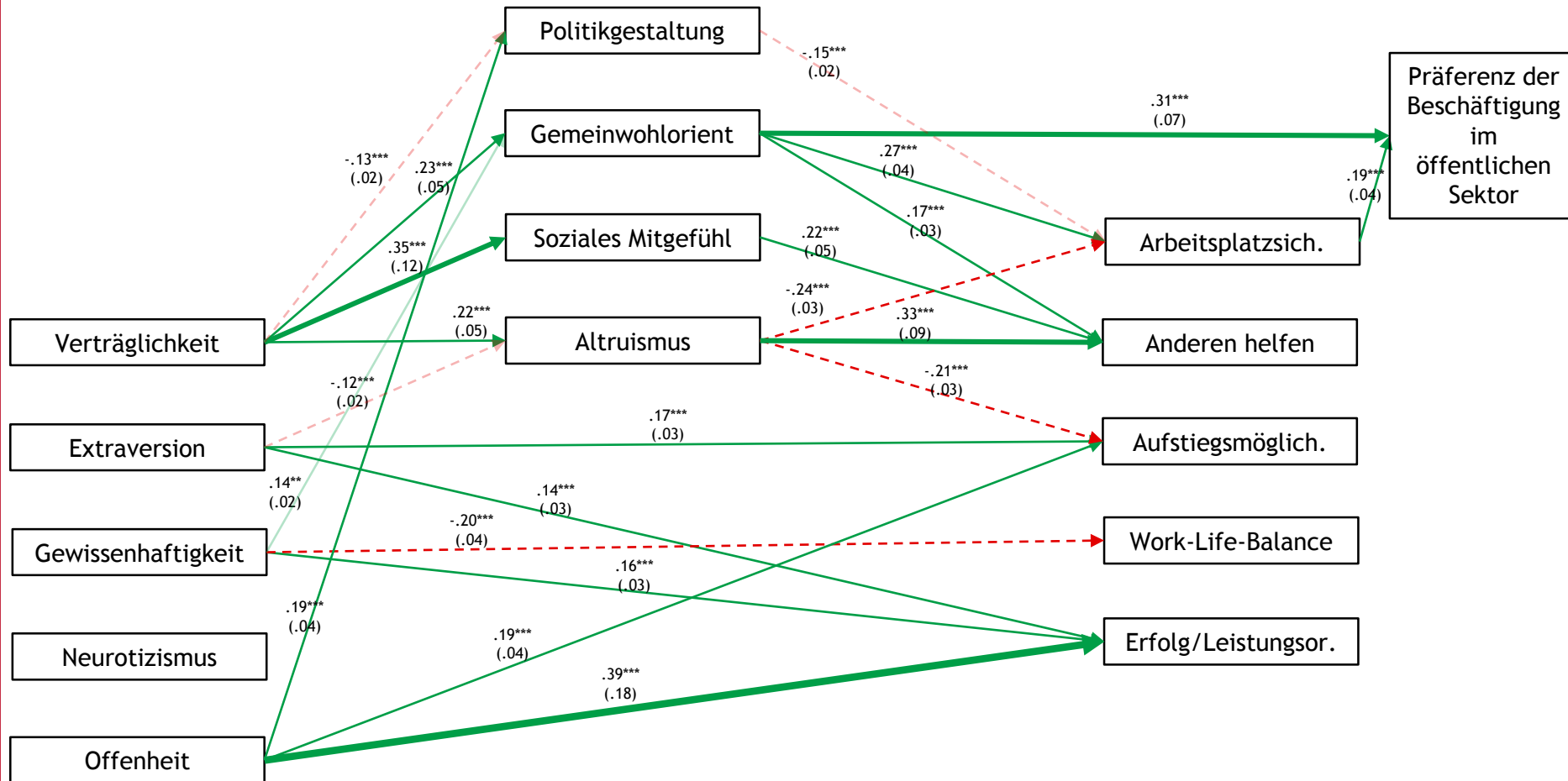
**Präferenz der  
Beschäftigung  
im  
öffentlichen  
Sektor**

# Untersuchung des Einflusses





# Ergebnisse - gesamt

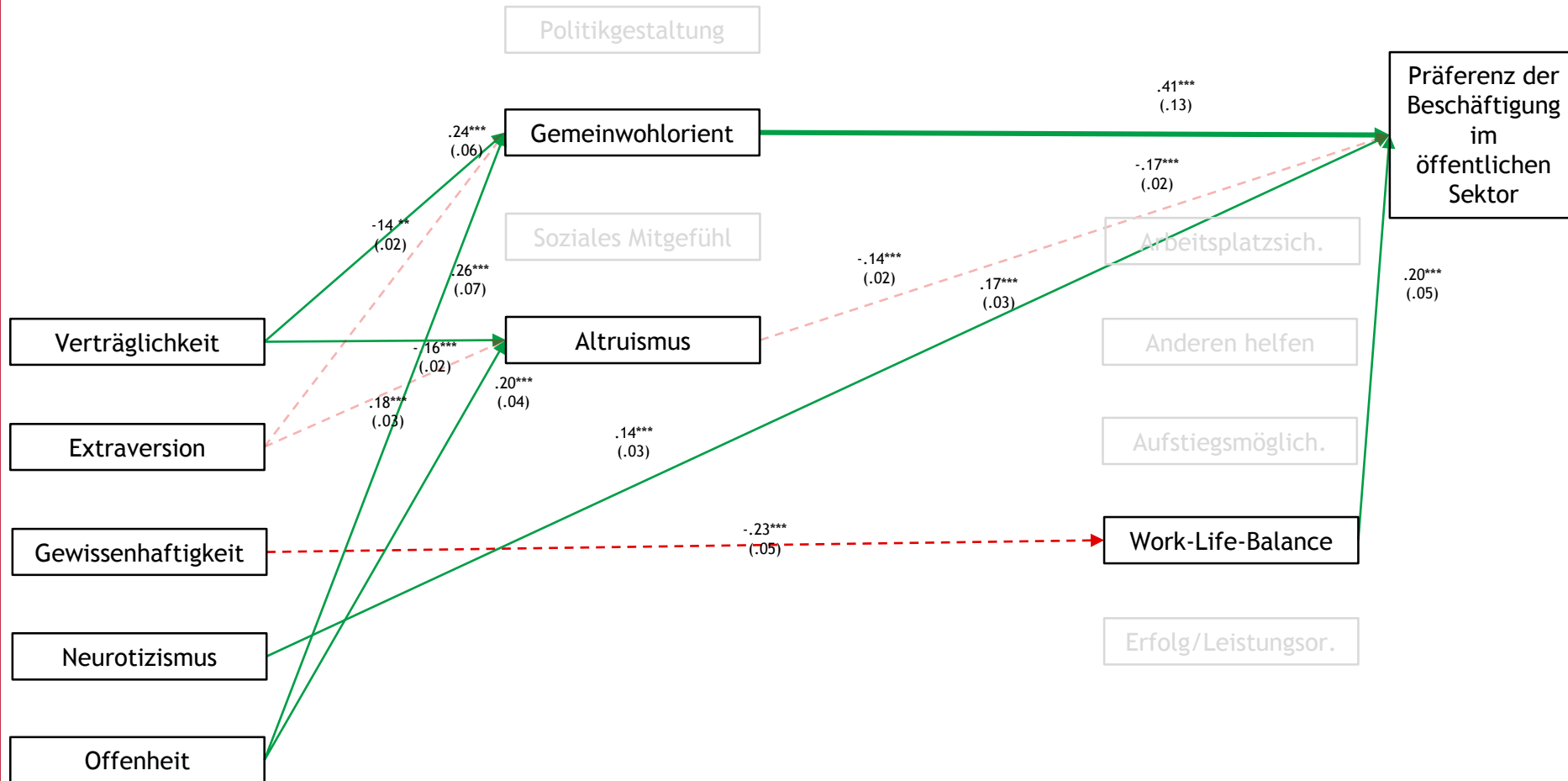


# Unterschiede

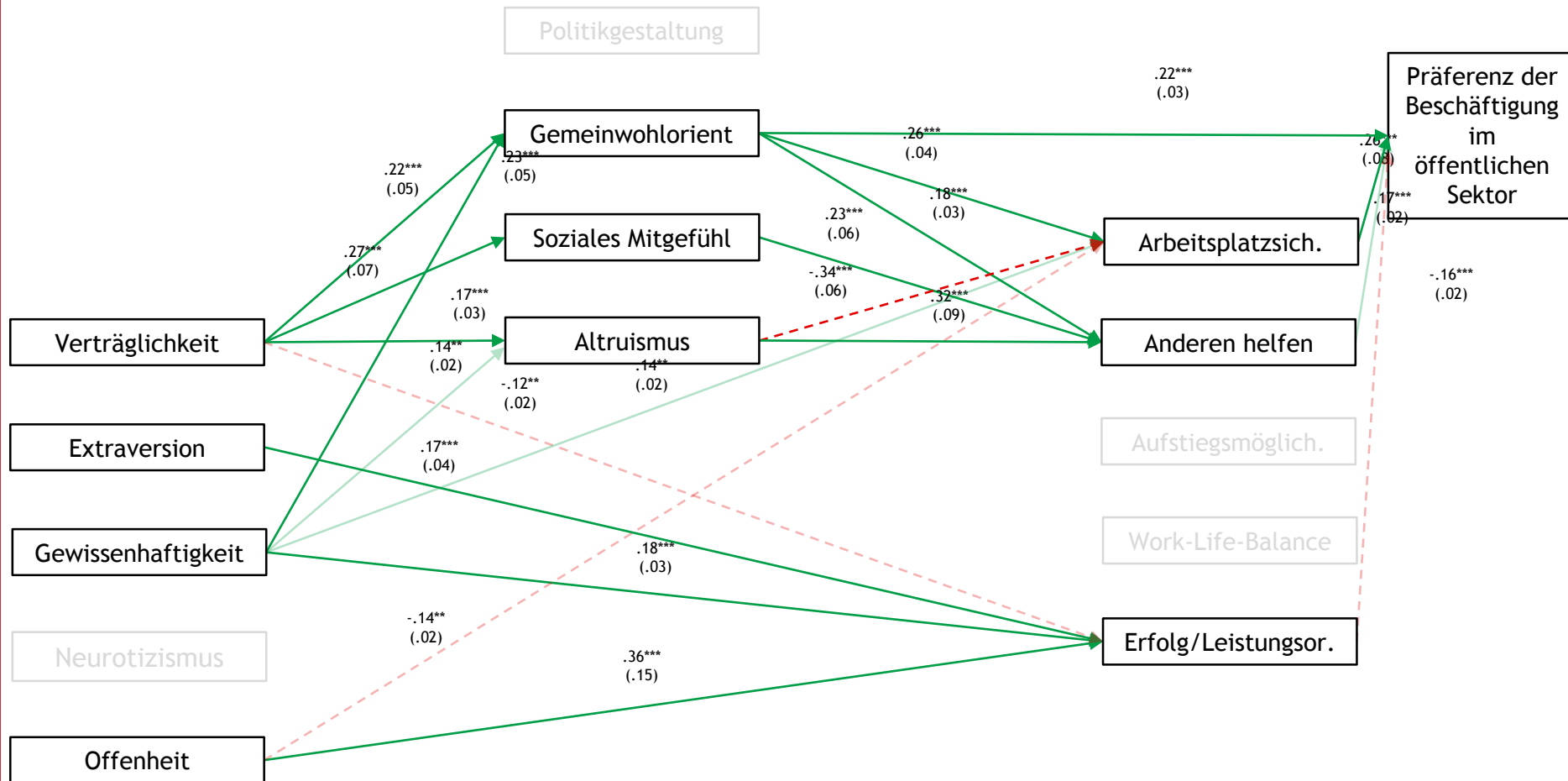


		Männer		Frauen		Sign.	$\eta^2$
		MW	SA	MW	SA		
Big Five	Verträglichkeit	5.36	1.02	5.72	.99	.00	.03
	Extraversion	4.34	1.30	4.37	1.32	.74	.00
	Gewissenhaftigkeit	5.07	1.01	5.45	1.00	.00	.03
	Neurotizismus	4.53	1.06	4.50	.93	.63	.00
	Offenheit	4.90	1.01	4.60	1.09	.00	.02
Public Service Motivation	Politikgestaltung	4.67	1.63	3.74	1.61	.00	.08
	Gemeinwohlorient.	4.77	.96	4.91	.90	.03	.01
	Soziales Mitgefühl	3.86	1.05	4.53	1.09	.00	.09
	Altruismus	3.64	1.17	3.92	1.11	.00	.01
Arbeitswerte	Arbeitsplatzsicherh.	5.62	1.20	6.00	1.13	.00	.03
	Anderen helfen	4.31	1.04	4.70	1.11	.00	.03
	Aufstiegsmöglich.	5.40	1.03	5.13	1.00	.00	.02
	Work-Life-Balance	3.64	1.16	3.47	1.03	.03	.01
	Erfolg/Leistungsor.	5.37	.95	5.39	.96	.82	.00
Präferenz für Beschäftigung im öffentlichen Sektor		3.30	.79	3.52	.78	.00	.02

# Ergebnisse - Frauen



# Ergebnisse - Männer



# Zusammengefasst...



- ▶ Frauen zeigen höhere Präferenz für eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor
- ▶ Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den meisten Faktoren
- ▶ Nicht alle sind aber für die Präferenz der Beschäftigung im öffentlichen Sektor ausschlaggebend
- ▶ ‘Big Five’
  - Offenheit (Frauen)
  - Gewissenhaftigkeit (Männer)
- ▶ Public Service Motivation
  - Gemeinwohlorientierung
- ▶ Arbeitswerte
  - Work-Life-Balance (Frauen)
  - Arbeitsplatzsicherheit; Möglichkeit, anderen zu helfen (Männer)
  - negativer Effekt der Erfolgs- und Leistungsorientierung (Männer)
- ▶ Positionierung des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber
  - über Arbeitsumfeld, Arbeitswerte
  - Notwendigkeit der differenzierten Personalakquise



An | fragen  
regungen

[sanja.korac@aau.at](mailto:sanja.korac@aau.at)