Consolidating and Expanding Public Service Motivation Research: Lessons from Prospect Theory, Person-Job Fit and Psychological Contracts

Inaugural dissertation in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor rerum oeconomicarum at the Faculty of Business, Economics and Social Sciences of the University of Bern.

Submitted by

Paul Oliver Neumann

from Freiburg im Breisgau, Germany

2016

Original document saved on the web server of the University Library of Bern

This work is licensed under a

Creative Commons Attribution-Non-Commercial-No derivative works 2.5 Switzerland licence.
To see the licence go to http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ch/ or write to
Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, USA.

Copyright Notice

This document is licensed under the Creative Commons Attribution-Non-Commercial-No derivative works 2.5 Switzerland. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ch/

You are free:

to copy, distribute, display, and perform the work

Under the following conditions:

Attribution. You must give the original author credit.

Non-Commercial. You may not use this work for commercial purposes.

No derivative works. You may not alter, transform, or build upon this work.

For any reuse or distribution, you must take clear to others the license terms of this work.

Any of these conditions can be waived if you get permission from the copyright holder.

Nothing in this license impairs or restricts the author's moral rights according to Swiss law.

The detailed license agreement can be found at:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ch/legalcode.de

The faculty accepted this work as dissertation on August 25, 2016 at the request of the three advisors Prof. Dr. Adrian Ritz, Prof. Dr. David Houston and Prof. Dr. Rick Vogel, without wishing to take a position on the view presented therein.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung II

Einleitung und Kurzzusammenfassung IV

Studie 1 VII

Ritz, Adrian, Brewer, Gene A. & Neumann, Oliver (2016). Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review* 76(3): 414-426.

Studie 2 VIII

Neumann, Oliver (forthcoming). Does Misfit Loom Larger Than Fit? Experimental Evidence on Motivational Person-Job Fit, Public Service Motivation, and Prospect Theory. *International Journal of Manpower* 37(5).

Studie 3 IX

Neumann, Oliver (under review, revise & resubmit). "Giving Something Back to Society": A Study Exploring the Role of Reciprocity Norm Internalization in Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*.

Selbstständigkeitserklärung X

Danksagung

Die vorliegende Inauguraldissertation ist das Produkt meiner vierjährigen, intensiven Forschungsarbeit am Kompetenzzentrum für Public Management (KPM) der Universität Bern. In den vergangenen vier Jahren habe ich dabei nicht nur im akademischen Bereich vieles hinzugelernt, sondern auch persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen stärken können.

Insbesondere fallen mir an dieser Stelle ein: Geduld, Hartnäckigkeit und Stressresistenz. Geduld, wenn der geplante Urlaub wieder einmal wegen nicht beeinflussbarer Fristen verschoben werden musste. Hartnäckigkeit, wenn bei der zweiten Begutachtungsrunde ein Gutachter sich erneut auf acht Seiten zu einem Manuskript geäussert hatte und man wusste, dass jeder Halbsatz bei der Überarbeitung Berücksichtigung finden muss. Und Stressresistenz, wenn man bei seiner ersten Konferenzteilnahme nur Wochen nach Beginn des Promotionsstudiums ohne jegliche Themenkompetenz zu 150 anderen Forschern sprechen durfte und der Übervater des Themengebiets, James L. Perry, im Publikum sass. Nichtsdestotrotz hat letztlich der eine oder andere schöne Urlaub dann aber doch noch stattgefunden, die meisten Gutachter haben sich besänftigen lassen und nach jeder erfolgreichen Konferenzpräsentation war die Erleichterung doch mindestens genauso gross wie der Stress davor. Auf der anderen Seite ist mir in dieser Zeit auch die eine oder andere Fähigkeit abhandengekommen – beispielsweise, mit Sicherheit den aktuellen Wochentag bestimmen zu können (Mittwoch oder Samstag, wer weiss das schon genau?). Dafür benutze ich nun eine Kalender-App. Zusammengefasst habe ich in den vergangenen vier Jahren viele Hochs und auch manches Tief durchlebt. Und ich kann sagen, dass ich letztendlich froh und auch ein wenig stolz bin, dass nun ein Meilenstein meiner akademischen Laufbahn vollbracht ist.

Ohne die grossartige Unterstützung einer Reihe von Personen wäre die Fertigstellung meiner Dissertation jedoch niemals möglich gewesen. Zuvorderst genannt sei hier mein Doktorvater, Prof. Dr. Adrian Ritz, der mir nicht nur mit seiner umfassenden Expertise im Bereich Motivationsforschung (neben vielen anderen Bereichen, in denen ich von ihm lernen konnte) immer hilfreich zur Seite stand, sondern mich insbesondere auch bei der strategischen Planung meines Dissertationsprojektes Mal um Mal dabei unterstützt hat, den richtigen Weg einzuschlagen. Seiner geduldigen Betreuungsleistung und seinen Bemühungen, mich von Beginn an in einem hoch internationalen Forschungsumfeld vollumfänglich einzubinden habe ich es zu verdanken, dass ich nach vier Jahren glaube behaupten zu können, in der Welt der Wissenschaft angekommen zu sein.

Zudem gebührt meinen beiden weiteren Gutachtern, Prof. Dr. David Houston (University of Tennessee – Knoxville) und Prof. Dr. Rick Vogel (Universität Hamburg) sowie dem externen Koautor von Studie 1 meiner Dissertation, Prof. Dr. Gene A. Brewer (University of Georgia – Athens), ein

besonderer Dank. Vom dem Austausch bzw. der Zusammenarbeit mit diesen hochangesehenen Persönlichkeiten in meinem Forschungsfeld – insbesondere während akademischer Konferenzen auf der halben Welt – konnte ich in hohem Masse profitieren.

Auch wenn die Liste mitnichten erschöpfend ist, möchte ich an dieser Stelle weiteren Kollegen danken, die mich während der Anfertigung der vorliegenden Arbeit in verschiedenster Form unterstützt haben: Prof. Dr. Lotte B. Andersen, Prof. Dr. Robert K. Christensen, Dr. Fabian Homberg, Dr. Claire Kaiser, Prof. Dr. Sangmook Kim, Prof. Dr. Claude Messner, Prof. Dr. James L. Perry, Prof. Dr. Edy Portmann, Prof. Dr. Fritz Sager, Dr. Carina Schott, Dr. Eva Thomann und Dr. Wouter Vandenabeele. Zudem habe ich auch von vielen Doktorandenkollegen am KPM wertvolle Rückmeldungen zu meinem Dissertationsprojekt erhalten, namentlich von Muriel Bärtschi, Susanne Hadorn, Markus Hinterleitner, David Kaufmann, Céline Mavrot, Lyn Pleger, Lukas Reichmuth, Peter Sinelli, Iris Stucki und Daniela Winkler, aber auch von ehemaligen Hilfsassistenten, insbesondere Aurélia Buchs und Jessica Wüthrich. Daneben gab es noch zahlreiche andere Personen, die hier nicht namentlich genannt sind.

Zuletzt möchte ich noch meinen Freunden und meiner Familie – insbesondere meinen Eltern Silvia und Ralf – einen grossen Dank dafür aussprechen, dass sie abseits der Arbeit immer für mich da waren und mich unterstützt haben. Meiner Schwester Katharina danke ich für den leihweisen Zugang zur elektronischen Bibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität München, ohne den ich deutlich weniger Quellen hätte verarbeiten können, und für die zusätzliche Motivation, die ich daraus bezog, früher als sie mit der Dissertation abschliessen zu wollen (trotz ihres deutlich späteren Dissertationsbeginns).

Schliessen möchte ich diese Danksagung mit einem Zitat des US-amerikanischen Science-Fiction-Autors Frank Herbert, welches auf meine Forschung nicht selten zutraf und zugleich eine hilfreiche Leitlinie für zukünftige Doktoranden sein kann: “Highly organized research is guaranteed to produce nothing new.”

Einleitung und Kurzzusammenfassung

Die vorliegende kumulative Dissertation besteht aus drei wissenschaftlichen Studien zum Themenkomplex „Mitarbeitermotivation im öffentlichen Sektor“. Im Zentrum steht dabei das Konzept der *Public Service Motivation* (PSM). PSM ist eine Art von Motivation, die einen besonderen Fokus auf das Gemeinwohl legt und aus diesem Grund eine besondere Relevanz für Angestellte und Organisationen im öffentlichen Sektor hat. Massgeblich geprägt wurde das PSM-Konzept von Perry und Wise (1990), die mit ihrer Studie in den frühen 90er-Jahren den Grundstein für ein mittlerweile beachtlich grosses und weiterhin stark wachsendes, internationales Forschungsfeld legten. Eine der populärsten Definitionen von PSM stammt von Perry und Hondeghem (2008, 3). Sie beschreiben PSM als: „[a] focus on motives and action in the public domain that are intended to do good for others and shape the well-being of society”.

Die drei Teilstudien dieser Dissertation befassen sich sowohl mit den Grundlagen (Studie 1) als auch mit Ursachen (Studie 3) und Auswirkungen (Studie 2) dieser speziellen Art von Motivation.

Studie 1, welche in Ko-Autorschaft mit Prof. Dr. Adrian Ritz und Prof. Dr. Gene A. Brewer entstanden ist, befasst sich mit den Grundlagen von PSM, indem sie einen systematischen Literaturüberblick zu 323 in akademischen Fachzeitschriften publizierten Studien bietet. Die Forschung zu PSM ist in den vergangenen 25 Jahren auf fast allen Kontinenten stark gewachsen und die Anzahl theoretischer und empirischer Studien zu diesem Thema ist inzwischen beträchtlich. Bis dato mangelte es diesem Forschungsfeld jedoch an einem umfassenden, systematischen Literaturüberblick, was für die zukünftige Forschung aufgrund fehlender Übersichtlichkeit und Struktur hinderlich war. Studie 1 füllt diese Lücke, indem sie die 323 durch eine systematische Suche identifizierten Studien zu PSM anhand von sechs Bereichen analysiert und zusammenfasst. Diese sechs Bereiche sind namentlich: das Wachstum der Forschung zu PSM, die prominentesten Studien basierend auf einer Netzwerkanalyse der gegenseitigen Zitationen, die häufigsten Publikationsmedien für PSM-Studien, die am häufigsten verwendeten Arten von Forschungsdesigns und Methoden, die im Zusammenhang mit PSM analysierten Drittvariablen und deren zusammengefasste empirische Befunde, und die zentralsten Implikationen für die Praxis aus den analysierten Studien. Die wichtigsten Beiträge von Studie 1 bestehen darin, dass sie die Stärken und Schwächen des Feldes systematisch analysiert und identifiziert und – als Resultat daraus – mögliche Stossrichtungen für die zukünftige Forschung aufzeigt.

Studie 2 thematisiert eine mögliche Auswirkung von PSM. Sie behandelt angesichts der Herausforderung, in Zeiten schrumpfender Arbeitsmärkte qualifiziertes Personal anzuwerben, die Frage, inwiefern *motivationaler Person-Job-Fit* die Präferenz für einen Job beeinflusst. Die Frage nach

der optimalen Suchstrategie nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für Organisationen in sämtlichen Sektoren von wachsender Bedeutung, hat aber für öffentliche Organisationen mit ihren beschränkten Anreizmechanismen eine noch stärker hervorgehobene Relevanz. Studie 2 stützt sich auf ein räumliches Modell, welches auf der *Prospect Theory* basiert und in welchem *Person-Job-Fit* auf drei motivationalen Dimensionen operationalisiert wird: extrinsische Motivation, vergnügungsbezogen-intrinsische Motivation, und prosozial-intrinsische Motivation. PSM ist theoretisch in die Dimensionen des Modells integriert und wird als ein sogenanntes *Fuzzy Subset* ebendieser konzeptualisiert. Innerhalb des räumlichen Modells evaluieren Jobsuchende ihren *Fit* mit verschiedenen Joboptionen, indem sie ihre eigenen motivationalen Präferenzen mit den motivationalen Anreizen des jeweiligen Jobs abgleichen und eine Präferenzrangordnung der Jobs erstellen. Methodisch wurde das Modell anhand eines vollständig randomisierten Vignettenexperiments getestet. Insgesamt 102 Masterstudentinnen und -studenten gaben dabei ihre jeweilige Präferenz hinsichtlich verschiedener zufällig ausgewählter Jobvignetten an. Bestimmte Vignetten, welche den Subjekten der Experimentalgruppe vorgelegt wurden, waren dahingehend manipuliert, dass sie entweder einen besonders guten oder besonders schlechten *Person-Job-Fit* mit der jeweiligen Person aufwiesen. Der Manipulationseffekt auf die Präferenz für eine Vignette wurde anschliessend mittels logistischer Regression analysiert. Die Ergebnisse zeigten, dass Subjekte in der Experimentalgruppe sowohl besonders gut passende als auch zufällig ausgewählte Vignetten gegenüber schlecht passenden bevorzugten. Keine statistisch signifikante Präferenz wurde hingegen im Vergleich zwischen gut passenden und zufällig ausgewählten Vignetten gefunden. Im Einklang mit der *Prospect Theory* scheint also der Abschreckungseffekt von schlechtem *motivationalem Person-Job-Fit* stärker zu sein als der Anziehungseffekt von gutem *Fit*, was wiederum das Forschungsmodell stützt. Der Beitrag von Studie 2 liegt darin, dass sich bis anhin die meisten Studien zu *motivationalem Person-Job-Fit* auf eine einzelne Motivationsdimension (z. B. PSM) fokussiert haben, um die Präferenz für einen Job vorherzusagen. Im Gegensatz dazu bezieht Studie 2 mehrere motivationale Dimensionen ein und berücksichtigt so, dass Individuen in der Regel unterschiedliche Motive gleichzeitig verfolgen. Zudem erlaubt das Experiment erstmals kausale Einblicke in dieses Thema.

Studie 3 analysiert eine der Ursachen von PSM, indem sie auf theoretische und empirische Weise die Rolle von Reziprozitätsnormen in der Entstehung von PSM beleuchtet. Reziprozitätsnormen sind eine der Grundlagen sozialer Interaktion: zwischen zwei sich bekannten Individuen, bzw. in Gruppen, die klein genug sind um nicht anonym zu sein, motivieren Reziprozitätsnormen Individuen dazu, sich gegenseitig auf altruistische Weise zu unterstützen. Dies passiert, weil Reziprozitätsnormen die Angst davor, ausgenutzt zu werden, reduzieren, da alle Beteiligten die moralische Verpflichtung verspüren, Altruismus in der Zukunft in der einen oder anderen Form zurückzahlen zu müssen. Weniger gut erforscht sind hingegen Reziprozitätsnormen in anonymen Kollektiven wie z. B. Gesellschaften,

obwohl gerade hier potenziell interessante Implikationen für öffentliche Organisationen denkbar sind – denn Personen, die gerne der Gesellschaft etwas zurückgeben möchten, sind möglicherweise besonders gut dafür geeignet, in öffentlichen Organisationen zu arbeiten. Studie 3 stösst in diese Forschungslücke vor, indem sie die Theorie zu *Shared Psychological Contracts* heranzieht, um zu untersuchen, ob PSM eine Manifestation von Reziprozitätsnormen gegenüber der Gesamtgesellschaft sein könnte. Mittels einer Stichprobe von 205 schweizerischen Polizisten wird in dieser Studie der Zusammenhang zwischen der Internalisierung von sowohl positiven als auch negativen Reziprozitätsnomen und PSM analysiert. Dabei wird eine kollektivistische politische Orientierung als Moderatorvariable verwendet, welche den Grad der Identifikation mit der Gesellschaft abbildet. Die Identifikation mit der Gesellschaft ist wiederum in der Theorie eine Voraussetzung dafür, dass *Shared Psychological Contracts* überhaupt entstehen können. Die Ergebnisse der durchgeführten moderierten Regressionsanalyse unterstützen die theoretischen Argumente für die norm-basierten und affektiven Dimensionen von PSM, nicht jedoch für die rationale Dimension. Der zentrale Beitrag von Studie 3 liegt insofern darin, dass sie erstmals empirische Hinweise darauf liefert, dass Reziprozitätsnormen tatsächlich zur Entstehung von PSM beitragen, wenn gleichzeitig eine starke Identifikation mit der Gesellschaft besteht.

Referenzen:

Perry, James L. and Wise, Lois Recascino (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review,* 50 (3), 367-373.

Perry, James L. and Hondeghem, Annie (2008). Editors' Introduction. In James L. Perry and Annie Hondeghem (Hrsg.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (S.1-14), New York: Oxford University Press.

Studie 1

Studie 2

Studie 3

Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Koautorenschaften sowie alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe o des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.

Bern, im Juni 2016 Paul Oliver Neumann