

İşe Bağlılık ve Adil Dünya İnancı: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

Work Engagement and Belief in a Just World: A Research on Public Employees

Fatma İrem Değerli², Zehra Nesrin Birol³

Öz

Günümüzde çalışma ortamının fiziksel koşulları, özlük hakları, kariyer olanakları, maaş gibi dışsal faktörlerin yanı sıra iş tatmini, motivasyon, değerler sistemi gibi kişisel/içsel faktörlerin de işyerindeki verimliliği etkilediği göze çarpmaktadır. Bu nedenle araştırmada kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile adil dünya inançları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu farklı devlet kurum ve kuruluşlarında memuriyetini sürdüren 164 kamu çalışanından oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, Kişisel ve Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların işe bağlılık puanları ile adil dünya inancı puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.20, p < .01$). Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların adil dünya inancı düzeyleri çalışanların işe ait hissedip hissetmediklerine veya kamu görevinden ayrılma niyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer çalışmalar ışığında tartışılmış ve araştırmacılara yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşe bağlılık, adil dünya inancı, kamu çalışanları.

Abstract

Today, it is striking that besides external factors such as physical conditions of the working environment, personal rights, career opportunities and salary, personal/internal factors such as job satisfaction, motivation, and value system also affect productivity in the workplace. Therefore, it was aimed in this research to determine the relationship between the work engagement levels of public employees and their just world beliefs. The study group consists of 164 public employees who work in different state institutions and organizations. Personal information form, Utrecht Work Engagement Scale, Personal and General Belief in a Just World Scale were used in data collection. A significant negative relationship was found between the work engagement scores and the just world belief scores of the participants ($r = -.20, p < .01$). Levels of just world belief do not differ according to whether employees' feeling of belonging to the workplace or their intention to leave the public service. The results were discussed in the light of other studies in the literature and some suggestions for the researchers were presented.

Keywords: Work engagement, belief in a just world, public employees.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

Submitted: 06 / 11 / 2020

Accepted: 30 / 12 / 2020

¹ 11 – 14 Mayıs 2017 tarihlerinde Ordu / TÜRKİYE’de gerçekleştirilen 9. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Psikolog, Trabzon E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü Psiko-Sosyal Yardım Servisi, iremdegerli@gmail.com, Orcid: 0000-0003-4235-810X.

³ Dr. Öğr. Üyesi, Trabzon Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, zehranesrin@hotmail.com, Orcid: 0000-0001-8545-085X.

Giriş

Küreselleşen dünyada bilginin değer kazanması, işgücünün değişime uğraması ve teknolojiye hızlı gelişim ile birlikte hem özel hem de kamu çalışma alanında örgütsel bir dönüşüm yaşanmaktadır. Günümüzde çalışma ortamının fiziksel koşulları, özlük hakları, kariyer olanakları, maaş gibi dışsal faktörlerin yanı sıra iş tatmini, motivasyon, değerler sistemi gibi kişisel/işsel faktörlerin de işyerindeki verimliliği etkilediği göze çarpmaktadır. Bireyin günün üçte birini işyerinde geçirdiği düşünülürse kişisel faktörlerin çalışma hayatındaki kalite açısından dikkate alınması gereken etmenler olduğu düşünülebilir. İşe bağlılık da psikoloji, sosyoloji ve insan kaynakları literatüründe ele alınan; işgücünün kalitatif ve kantitatif değerlendirmelerinde örgütler tarafından göz önünde bulundurulmuş kişisel değişkenlerden biridir.

İşe bağlılık, bir işin iyiliğine ya da önemine ilişkin kişisel değerlerin içselleştirilmesidir (Lodahl and Kejner, 1965). Bireyin işini hayatının merkezine koyması, kimliğinin bir parçası olarak tanımlaması ve işini hayatının önemli bir bölümü olarak algılaması işe bağlılığını ifade etmektedir (Saleh and Hosek, 1976). Dubinsky ve Hartley'e göre (1986) işe bağlılık bireyin işiyle bütünleşmesinin ve kendini işine adanmasının derecesidir. Tüm bu kavramsallaştırmalar doğrultusunda bireyin çalışma hayatında kendini işyerine ait hissetmesi, işini yaşamında kilit bir role sahip olarak görmesi, işyerinde karar alıp uygulamaya geçirebilmesi ve psikolojik olarak yaptığı işle özdeşleşmesi işe bağlılığı ifade etmektedir. İşe bağlılık hem iş tatmini sağlamak hem de iş motivasyonunu geliştirmekte; bu sayede örgütün verimliliğini ve etkililiğini arttırmaktadır (Kahn, 1990; Shih, Msieh and Lin, 2009).

Adil dünya inancı kavramı Lerner'in (1965;1980) kuramında bireyin başına gelenleri hak ettiğine ve hak ettiklerini elde edeceğine yönelik inancı şeklinde ortaya atılmıştır. Bu kurama göre insanlar adil bir dünyada yaşadıklarına inanma gereksinimindedir. İçinde yaşanan çevrenin kontrol edilebilir ve yordanabilir özelliklere sahip olması, bireylerin uzun vadeli planlar yaparak davranışta bulunmalarına ve yaşamlarını yapılandırılmalarına yardımcı olur. Correia ve Dalbert'a göre (2008) adil dünya inancı, bireylere kendi yaşam örutülerini anlamlandırabilmeleri ve yorumlayabilmeleri için bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu inancın olmadığı düşünülürse bireyler sonucu öngörülemez olaylar ve adaletsiz bir dünya ile karşılaşacak, çaresizlik yaşayacak ve yaşamlarını sürdürmekte zorlanacaktır. Bireyler bir tehdit veya haksızlık ile karşılaştıklarında adil dünya inançlarını korumaya yönelik motivasyona sahiptir. Bu durumda bireyler adaletsizliği meşrulaştırma ya da kurbanı suçlama yolunu tercih ederler (Lerner, 1980). Lerner'a göre (1965) adil dünya inancı temel bir yanılısamadır. Temel olması ruh sağlığı ve güven için gerekli olmasından, yanılısama olması ise yanlış olduğu halde güdüsel olarak savunulmasından kaynaklanmaktadır.

1. Mevcut Çalışma

Literatürde kişisel özellikler, işle ilgili durumsal özellikler ve işe ilişkin çıktılar işe bağlılık düzeyini etkileyen faktörler olarak yer almaktadır (Morrow, 1983). İşe bağlılık bireyin demografik, psikolojik ve bilişsel özelliklerinden etkilenmektedir (Igarria, Parasuraman and Badawy, 1994; Brown and Leigh, 1996). Dalbert'a göre (2002) adil dünya inancının düzeyi, bireyin davranışlarına yön veren bir kişilik özelliği olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle adil dünya inancı bireysel bir faktör olarak işe bağlılıkla birlikte ele alınabilir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile adil dünya inançları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır ve aşağıda sıralanan hipotezler test edilmiştir.

- (i) Kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile adil dünya inançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- (ii) Katılımcıların adil dünya inançları kendilerini işyerine ait hissedip hissetmeme durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- (iii) Katılımcıların adil dünya inançları kamu hizmetinden ayrılma niyetlerine göre farklılık göstermektedir.

2. Yöntem

Kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile adil dünya inançlarının incelendiği bu araştırma betimsel tarama modelindedir. Karasar (2009) tarama modelinin geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçladığını ifade etmiştir.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu farklı devlet kurum ve kuruluşlarında; sağlık, eğitim, hukuk ve mühendislik alanlarında görev yapan 164 kamu çalışanından oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların 62'si kadın (% 37.8), 99'u erkektir (% 60.4) ve 3 kişi cinsiyet belirtmemiştir. Katılımcıların yaşları 25-62 arasında değişmekle birlikte, yaş ortalamaları 38.63 (ss:8.45) bulunmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda katılımcılara yaşları, cinsiyetleri, çalışma alanları, kendilerini işyerine ait hissedip hissetmedikleri ve kamu hizmetinden ayrılma niyetlerine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker tarafından (2002) geliştirilmiş; Eryılmaz ve Doğan tarafından (2012) Türk kültürüne uyarlanmıştır. 17 maddeden oluşan bu ölçek çalışanların işe bağlılık düzeylerini ölçmektedir. Güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı .94 olarak tespit edilmiştir.

Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği Dalbert, Montada ve Schmitt tarafından (1987), Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği Dalbert tarafından (1999) geliştirilmiş; her iki ölçek de Göregenli tarafından (2003) Türk kültürüne uyarlanmıştır. 7 ve 6 maddeden oluşan bu iki ölçek uygulamada bir arada kullanılmakta; bireylerin dünyayı ve kendi yaşadıkları olayları ne kadar adil olarak değerlendirdiğini ölçmektedir. Güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı kişisel adil dünya inancı için .85, genel adil dünya inancı için ise .69 olarak bulunmuştur.

2.3. İşlem Yolu

Veri toplama araçları farklı hizmet sınıflarında memur olarak çalışan kişilere gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak çözümlene işlemleri yapılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS istatistik programı kullanılmıştır ve en düşük anlamlılık değeri $p < .05$ kabul edilmiştir.

3. Bulgular

Kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile adil dünya inancı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İşe Bağlılık Düzeyleri ile Adil Dünya İnancı Arasındaki İlişkiler

Değişken	(1)	(2)
(1) İşe Bağlılık	1	
(2) Adil Dünya İnancı	-.20**	1
Ort.	59.12	40.65
Ss.	12.18	8.89

** $p < .01$

Katılımcıların işe bağlılık puanları ile adil dünya inancı puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.20$, $p < .01$). Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri arttıkça adil dünya inançlarının da arttığı bulunmuştur.

Kamu çalışanlarının adil dünya inancının kendini işe ait hissedip hissetmeme durumuna göre farklılıklarını değerlendirmek amacıyla; varyansların normal dağılım göstermemesi nedeniyle non-parametrik tekniklerden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre adil dünya inancı ($H = 5.63$, $sd = 2$, $p > .05$) kendini işe ait hissedip hissetmeme durumuna dayalı anlamlı farklılık göstermemektedir. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kendini İşe Ait Hissedip Hissetmeme Durumuna Dayalı Farklılıklar

Değişken	Faktör	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	p
Adil Dünya İnancı	Evet	97	77.27	2	5.63	.060
	Kısmen	50	84.46			
	Hayır	17	106.56			

Kamu çalışanlarının kamu hizmetinden ayrılma niyetlerinin adil dünya inançları üzerinde herhangi bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla nonparametrik tekniklerden Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular adil dünya inancının ($H = 4.55$, $sd = 2$, $p > .05$) kamu hizmetinden ayrılma niyetine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kamu Hizmetinden Ayrılma Niyetine Dayalı Farklılıklar

Değişken	Faktör	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
Adil Dünya İnancı	Evet	15	101.87	2	4.55	.102
	Kısmen	35	87.71			
	Hayır	112	76.83			

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri arttıkça adil dünya inançları da artmaktadır. Adil dünya inancı yüksek olan bireyler, yaşadıkları olayları hak ettiklerine ve hak ettikleri durumların başlarına geleceğine inanma eğilimindedir. Her koşulda adaletin gerçekleşeceğine inandıkları için iş ortamında da adil bir düzenin var olacağını, karşılaşılan problemlerin düzeleceğini, düzelmemesi halinde ise bu durumu hak etmiş olacaklarını düşünmektedirler. Alan yazında adil dünya inancının başa çıkma stratejisi olarak ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır (Tomaka and Blascovich, 1994; Dalbert, 1999; Begue and Muller, 2006). Bireyler işle ilgili sorunları geçici birer olay olarak algılamakta, işin doğasına ya da ortamına mâl etmemektedirler. Bu sayede işe bağlılık düzeyleri yüksek olmaktadır. İşe bağlı olmaları halinde de karşılaştıkları haksızlıkları ve adaletsizlikleri bireysel olarak değerlendirdikleri, işe yönelik olumsuz yargılarını bilişsel düzeyde çarpıtıp adil dünya inançlarını korudukları ifade edilebilir.

Adil dünya inancı kamu çalışanlarının işe ait hissedip hissetmediklerine dayalı olarak farklılık göstermemektedir. Dalbert'e göre (1999) adil dünya inancı kişisel ve genel adil dünya inançları olarak ayrı ayrı değerlendirilebilir. Kişisel adil dünya inancı bireyin kendi yaşamındaki olaylara ilişkin, genel adil dünya inancı ise dünyanın temel olarak adil olup olmadığına ilişkin bir inançtır. Dünyayı adil bir yer olarak algılayan kişiler bu durumu yalnızca işyerlerine yönelik bir durum olarak görmemekte, kişisel yaşantılarını ya da temel olarak dünyayı adil olarak algılamaktadır. Aksini ele alırsak; dünyayı adil bir yer olarak görmeyen kişiler ya kendilerini kurban olarak görmekte ya da dünyayı haksızlıkların merkezi olarak değerlendirmektedir. Kamu çalışanlarının adalet algılarının işlerine, işyerlerine, işe ait hissetmelerine göre bir değerlendirmeye tâbi tutulmadığı düşünülebilir.

Adil dünya inancı çalışanların kamu görevinden ayrılma niyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Söz konusu yaklaşım iyi insanların olumlu yaşantılardan geçeceğini, kötü insanların daha olumsuz tecrübeler edineceğini ve kötü insanların bu olumsuz durumdan kendisinin sorumlu olduğunu öne sürmektedir (Hafer and Begue, 2005). Olumlu davranışların ödüllendirildiği, olumsuz davranışların cezalandırıldığı ve herkesin hakettiğini aldığı düşünülen adil dünyada yaşanan tüm değişimler kişisel olarak ele alınır. Karşılaşılan olumlu ya da olumsuz yaşantıların örgüt, organizasyon ya da iş ortamından kaynaklanmadığı; bireysel bir motivasyondan doğduğu şeklinde değerlendirilir. İş ortamındaki değişimlerin çalışanların kamu görevinden ayrılma niyeti açısından bir farklılık yaratmaması, adil dünyanın bir gerekliliği olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Bu araştırmanın sonuçları kamu çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri arttıkça adil dünya inançlarının da arttığını göstermektedir. Kendini işine tamamen ait hissedener, kısmen ait hissedener ve hiç ait hissetmeyenler arasında kişisel ve genel adil dünya inancı açısından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Kamu hizmetinden hiç ayrılma niyeti olmayanlar, kısmen ayrılma niyeti olanlar ve tamamen ayrılmaya niyeti olanlar kişisel ve genel adil dünya inancı açısından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Adil dünya inancı eski bir kavram olmasına karşın; alan yazında örgüt psikolojisine yönelik az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Genel olarak adil dünya inancı bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmekle birlikte; iş yaşamı, işe bağlılık, örgütsel sadakat, örgüt kültürü gibi konularda yapılacak çalışmalar ile bu özelliğin kişinin hayatının ortalama 3'te 1'ini kaplayan iş yaşamındaki yansımaları ele alınabilir. Günümüzde iş bilincinin ve yapısının değişmesiyle, modern dünyadaki işe bağlılık kavramını hangi faktörlerin etkileyeceğini belirlemeye yönelik farklı çalışmalar yapılabilir. Bu yeni çalışmaların sonuçları doğrultusunda çalışma ortamı, iş koşulları, özlük hakları gibi alanlarda çeşitli düzenleme önerileri sunulabilir.

Devlet memurları araştırma alanı açısından geniş bir örneklem olup, özel sektörden farklı sonuçlara ulaşılabilir. Özel iş alanında örgütlerin kendi kimlikleri ve kültürleri mevcutken; kamu çalışanları işlerini devletten almakta, hâlihazırda vatandaş oldukları yapıya hizmet vermektedirler. Dolayısıyla hem devlet memurluğunun çeşitli hizmet alanlarında katılımcı sayısının arttırıldığı hem de özel sektörde farklı kurumlarla karşılaştırmanın yapıldığı yeni araştırmalar yapılmasının ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Begue, L., & Muller, D. (2006). Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 117-126.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Correia, I., & Dalbert, C. (2008). School bullying: Belief in a personal just world of bullies, victims and defenders. *European Psychologist*, 13(4), 248-254.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98.
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15, 123-145.
- Dalbert, C., Montada, L., & Schmitt, M. (1987). Belief in a just world: Validation correlates of two scales. *Psychologische Beiträge*, 29(4), 596-615.
- Dubinsky, A. J., & Hartley, S. W. (1986). A path-analytic study of a model of salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14(1), 36-46.
- Eryılmaz, A., ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Göregenli, M. (2003). Şiddet, kötü muamele ve işkenceye ilişkin değerlendirmeler, tutumlar ve deneyimler. İşkencenin Önlenmesinde Hukukçuların Rolü Projesi Raporu, İzmir, Türkiye.
- Hafer, C. L., & Begue, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*, 131(1), 128.
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly*, 18(2), 175-201.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 355-360.
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Springer.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shih, K. H., Hsieh, Y. R., & Lin, B. (2009). Moderator effects to internal audits' self-efficacy and job involvement. *International Journal of Accounting and Information Management*, 17(2), 151-165.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective physiological and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 732.

Extended Abstract

Aim and Scope

In the globalizing world, an organizational transformation is taking place in both private and public workspaces with the appreciation of knowledge, change in the workforce and rapid development in technology. Today, it is striking that besides external factors such as physical conditions of the working environment, personal rights, career opportunities and salary, personal/internal factors such as job satisfaction, motivation, and value system also affect productivity in the workplace. Therefore, it was aimed in this research to determine the relationship between the work engagement levels of public employees and their just world beliefs. Accordingly, the hypotheses listed below were tested.

- (i) There is a significant relationship between the work engagement levels of public employees and their just world beliefs.
- (ii) Just world beliefs of the participants differ according to whether they feel belonging to the workplace or not.
- (iii) Just world beliefs of the participants differ according to their intention to leave the public service.

Methods

This research, which examines the work engagement levels and just world beliefs of public employees, is in a descriptive survey method. The study group consists of 164 public employees who work in different state institutions and organizations. Personal information form, Utrecht Work Engagement Scale, Personal and General Belief in a Just World Scale were used in data collection. IBM SPSS statistics program was used in the analysis of the data and the lowest significance value was accepted as $p < .05$.

Findings

A significant negative relationship was found between the work engagement scores and the just world belief scores of the participants ($r = -.20, p < .01$). Levels of just world belief do not differ according to whether employees' feeling of belonging to the workplace ($H = 5.63, df = 2, p > .05$) or their intention to leave the public service ($H = 4.55, df = 2, p > .05$).

Conclusion

According to the findings obtained from this research, as the level of work engagement of public employees increases, the beliefs of a just world also increase. There is no difference in terms of personal and general belief in a just world between those who feel fully belonging to their workplace, those who feel partly belonging and those who do not belong at all. Those who have no intention to leave the public service, those who intend to leave partially and those who intend to leave completely do not differ in terms of the personal and general just world beliefs.

Public employees have a large sample in terms of research area, and different results can be obtained from the private sector. While organizations have their own identities and cultures in the private sector; public employees receive their jobs from the state and serve the structure of which they are currently citizens. Therefore, it is thought that new studies comparing individuals from different fields of public service and different institutions in the private sector will contribute to the relevant literature.