

**Araştırma Makalesi**

**COVID-19 Pandemi Sürecinin Çalışanlar Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma**

*The Effect of COVID-19 Pandemic Process on Employees: An Applied Research on Employees in the Public Sector*

**Betül YILMAZ**

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
[bsolmaz@bandirma.edu.tr](mailto:bsolmaz@bandirma.edu.tr)  
<https://orcid.org/0000-0002-3532-6479>

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
14.07.2020	15.08.2020	22.08.2020

**Öz**

*Toplumlar, geçmişten günümüze birçok salgın hastalıklarla mücadele etmiştir. Günümüzde, en yakın tarihli COVID-19 salgını, Çin'in Wuhan Eyaleti'nde 31 Aralık 2019'da ortaya çıkmıştır. Dünya Sağlık Örgütü küresel bir salgın olması nedeni ile COVID-19'u pandemi olarak ilan etmiştir. Özellikle ülkelerin sağlık sistemleri başta olmak üzere ekonomileri de COVID-19 pandemisinden olumsuz etkilenmiştir. Ekonomik küçülmelerle işten çıkarmalar ortaya çıkmış ve çalışanları olumsuz etkilemiştir. Kamu çalışanlarının işten çıkarılmaları söz konusu olmasa da pandemi sürecinin etkileri çalışan psikolojisi açısından oldukça önemlidir. Bu çalışma, COVID-19 pandemi sürecinde kamu çalışanlarının bireysel olarak nasıl etkilendiğinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı'na bağlı 902 personelden elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve faktör analizi kullanılmıştır. Çalışmanın güvenilirlik analizi sonucu % 97,4'tür. Bu çalışma ile; "kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği" geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların, COVID-19 pandemi sürecinden olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Koronavirüs, Kamu Çalışanları, Çalışma Hayatı, COVID-19'un Etkileri.

**Abstract**

*Societies have struggled with many epidemic diseases from past to present. Today, the most recent COVID-19 outbreak occurred in December 31, 2019 in Wuhan Province, China. The World Health Organization has declared COVID-19 as a pandemic due to its being a global epidemic. Economies, especially the health systems of countries, were also negatively affected by this process. Dismissals have emerged in economic shrinkage and have adversely affected employees. Although public employees are not fired, the effects of the pandemic process are very important for employee psychology. This study was conducted to investigate how public employees were individually affected during the COVID-19 pandemic process. The data of the research was obtained from 902 staff of the Istanbul Tax Office Directorate. Descriptive statistics and factor analysis were used to evaluate the data. The result of the reliability analysis of the study is 97,4%. With this study, "attitude scale of public employees' towards the pandemic" was developed.*

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Yılmaz, B. 2020. COVID-19 Pandemi Sürecinin Çalışanlar Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1724-1740

*According to the results of the research, it was determined that the employees were negatively affected by the COVID-19 pandemic process.*

**Keywords:** COVID-19, Coronaviruses, Public Employees, Work Life, Effects Of COVID-19.

## Giriş

11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi olarak ilan edilen koronavirüs (COVID-19) tüm dünyayı tehdit eden küresel bir hastalık anlamına gelmektedir (Hamouche, 2020, s. 3). SARS-CoV-2 veya COVID-19 olarak da bilinen koronavirüs, daha hızlı yayılması ve SARS veya Ebola salgınlarından daha fazla ülkeye ulaşması nedeniyle tarihte görülmemiş etkiye sahiptir (ILO, 2020). İlk olarak, Çin'in Wuhan Eyaleti'nde 31 Aralık 2019 tarihinde solunum yolu belirtileri taşıyan bir grup hastada tespit edilmiştir. 31 Ocak 2020'de Dünya Sağlık Örgütü, virüsün uluslararası çapta ve acil bir halk sağlığı durumu olduğunu belirterek 11 Şubat 2020'de Koronavirüs Hastalığı-2019 (COVID-19) olarak tanımlamış ve küresel bir salgın olması nedeni ile pandemi olarak ilan etmiştir (Karataş, 2020, s. 5).

Bugün tüm dünyayı tehdit eden COVID-19 salgını öncesi tarihte birden çok salgına rastlanılmıştır. AIDS, çiçek hastalığı, veba, SARS (şiddetli akut solunum sendromu) bunlardan bazılarıdır (Özkoçak, vd., 2020, s. 1186). COVID-19 dünyada gelişen ulaşım ağı ile birlikte ülkelerarası giriş ve çıkışların daha kolay olması bundan önce yaşanan salgın hastalıklara göre kişiler arasında daha hızlı yayılmasını sağlamıştır. Bu durum, ülkelerin sağlık sistemleri, ekonomi ve toplum üzerindeki etkisini de artırmıştır (Vieira, vd., 2020, s. 38).

Toplumları olumsuz ve derinden etkileyen salgınlar yaygın ölümlere neden olabilmektedir. Bunun sonucunda ise toplumun yaşlı ve genç nüfus oranı değişebilmektedir. Yine ülkelerin gıda, turizm ve diğer gelirlerinde düşme yaşanmakta bu durum ülkelerin ekonomisini olumsuz etkilemektedir (İşsever, ve Diğ., 2020, s. 3).

Özellikle ekonomik olarak dünya ülkelerini tehdit eden COVID-19, OECD'nin 2 Mart 2020 Ara Dönem Ekonomik Görünüm Raporu'na göre; COVID-19'un finansal krizlerden bu yana küresel ekonomiye büyük bir tehlike oluşturduğunu belirtmektedir (OECD, 2020). Dünya genelinde ülkelerin COVID-19 süreci ile birlikte yaşadığı ortak ekonomik sıkıntılar şu şekilde özetlenebilir (Eryüzlü, 2020, s. 13-14):

- ✓ Sağlık sektöründe beklentinin yüksek olması ve sağlık harcamalarında ortaya çıkan artış,
- ✓ Mevcut talebin piyasa içerisinde yer alamaması sonucu ortaya çıkan talep şoku,
- ✓ Tedarik zincirinin bozulması sonucu ortaya çıkan arz şoku,
- ✓ İşsizlik oranlarında ortaya çıkan artışlar,
- ✓ Finans sektöründe ortaya çıkan sıkıntılardır.
- ✓ COVID-19 pandemisinin dünya genelinde ülkelerin ekonomisini etkilemesi aynı zamanda farklı işgücü piyasalarını da etkilemiştir. İşyerlerinin küçülmesi, geçici ya da kalıcı olarak kapanması aynı zamanda çalışanları da olumsuz etkilemiştir. Bu süreç çalışanların iş ve gelir kayıplarını beraberinde getirmiştir (Kara, 2020, s. 271).

Türkiye'de COVID-19 pandemisi ile mücadele kapsamında Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi raporu açıklanmıştır. Bu raporda; çalışanlar, sağlık personeli ve birden fazla sektörü ilgilendiren destekler yer almıştır. Çalışma hayatını desteklemek amacıyla alınan kararlardan bazıları aşağıdaki gibidir (ATSO, 2020);

- ✓ Asgari ücret desteği işletme büyüklüğüne bakılmaksızın devam etmesi,
- ✓ Kamu sektörü ve özel sektörde esnek ve uzaktan çalışma modelinin devreye alınması,
- ✓ İşten çıkarmaları önlemek amacıyla COVID-19'dan etkilenen işyerlerinde çalışanlar için kısa çalışma ödeneğinin kolaylaştırılması,
- ✓ Telefî çalışma süresi 4 aya çıkarılarak istihdamda sürekliliğin sağlanması,
- ✓ Tüm sağlık çalışanlarının performans ödemelerinin 3 ay boyunca en üst seviye olan tavadan yapılmasıdır.

Ülkelerin ekonomik, toplumsal ve sağlık sistemlerini ciddi ve olumsuz etkileyen COVID-19 pandemi süreci bireylerin ruh ve fiziksel sağlığı açısından da üzerinde düşünülmesi ve

değerlendirilmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü; “COVID-19 beklenmedik bir şekilde ortaya çıkmış, bireylerin günlük rutinlerinin bozulmasına, normal işlevselliğini kullanamamasına ve çeşitli kriz tepkilerini vermelerine neden olmuştur” (Çaykuş ve Mutlu Çaykuş, 2020, s. 108). Bulaşıcı hastalıklar bireylerin fiziksel sağlıklarını yanında bulaşın ya da bulaşmanın toplumun tüm bireylerinin psikolojik sağlığını ve refahını etkilemektedir. Salgının ilk dönemlerinde virüsün bulaştığı kişilerde ortaya çıkan olumsuz sonuçlarda ruh sağlığına etkileri öncesinde daha çok fiziksel sağlığa etkileri ve sonuçları üzerinde durulmaktadır. Salgın bittiğinde, normal hayata döndüğünde psikolojik etkiler uzun yıllar sürecektir (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020, s. 307).

COVID-19 pandemi sürecinde bu olumsuz durumlar çalışan bireyler açısından da dikkate alınmalıdır. Özellikle kamu çalışanları bu süreçte çalışmaya devam etmesi nedeni ile onların çalışma hayatında ve çalışma dışında bireysel olarak nasıl etkilendikleri de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da COVID-19 pandemi sürecinde kamu çalışanlarının bireysel olarak nasıl etkilendiğinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

### **Türkiye’de COVID-19 Pandemi Sürecinde Kamu Çalışanlarına Yönelik Alınan Tedbirler**

Kamu görevlisi ya da kamu çalışanı kavramı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının 128. maddesinde: “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” şeklinde ifade edilmiştir (T.C. Anayasası, 2020). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu çalışanları için yasal düzenlemeleri içerir. Kanunun 2.maddesinde: “Bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler”, 4. maddesinde ise: “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” hükmü yer almaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 2020). Kamu hizmetinde görevli olan personel kamu çalışanı/görevlisi olarak farklı şekillerde ifade edilmektedir.

COVID-19 pandemi sürecinde kamu çalışanı olan ve bu dönemde en ön saflarda yer alanlar kuşkusuz sağlık sektörü çalışanlarıdır. Onlar, hem hasta hem de hasta yakını ile birebir iletişim halindedir (İştar Işıklı, 2018, s. 269). Aynı zamanda enfeksiyon riski ile sürekli karşı karşıya kalmaları yanında uzun çalışma saatleri ile mesai saatini aşan çalışma sistemine geçmek zorunda kalmışlardır. Bu durum, onları, yorgunluk, stres, mesleki tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik şiddet gibi olumsuz durumlara maruz bırakmıştır (WHO, 2020).

COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanları yanında diğer çalışanlar da bu süreçte benzer olumsuz durumlarla karşılaşma riskine maruz kalmışlardır. Özellikle kamu çalışanları bu süreçte işlerine devam etmiş ve insanlarla sürekli iletişim halinde olmuştur. Bu da onların enfeksiyon kapma riskini artırmıştır.

Tarihte görülen salgınlar görüldükleri ülkenin başta sağlık olmak üzere ekonomik, siyasi ve toplumsal yapısını etkilemesi kaçınılmazdır. Aynı zamanda salgınlar kitlesel psikolojisi üzerinde de anlık etkilere neden olabilmektedir. Bunlardan bazıları korku ve kaygı düzeylerindeki artıştır. Bu da bireylerin tutum ve davranış kalıplarında değişiklik oluşturabilir. Özellikle salgın sırasında işe gitmek zorunda olanlar; salgından korunma imkânları düşük olanlar; çevresinde salgın nedeniyle yakınlarını ya da tanıdıklarını kaybedenler bu süreçten daha fazla etkilenebilmektedir. Bu durum, onlarda, çaresizlik, umutsuzluk ve yas durumu gibi dirençli psikolojik sorunlara yola açabilmektedir (Taştan, 2020, s. 9).

Türkiye’de COVID-19 ilk olarak 11 Mart 2020’de görülmüş ve kademeli olarak virüsün yayılmasının önüne geçilebilmesi amacıyla ulusal ölçekte tedbirler alınmaya başlanmıştır. Özellikle çalışma hayatında kamu ve özel sektörde mesailer dönüşümlü, uzaktan, evden çalışma şekline dönüştürülmüştür. Eğitim, uzaktan eğitim şeklinde devam etmiş ve bir dizi yeni

gelişmelerle mevzuat güncellenmiştir. Toplu etkinlikleri oluşturan bilimsel, sportif ve sanatsal faaliyetler ertelenmiş ya da iptal edilmiştir (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020, s. 29-31).

COVID-19 kapsamında kamu çalışanları için tedbirler alınmış ve Cumhurbaşkanlığı Genelgeleriyle farklı tarihlerde yayınlanmıştır. Bakanlıklar kendi bünyesinde çalışan personeline bu kapsamda genelgeler göndermiştir.

13 Mart 2020 tarihli Kamu Görevlilerinin Yurtdışına Çıkış İzni İle İlgili 2020/2 Sayılı Genelge yayınlanmış ve Genelge’de; Kamu görevli ya da şahsi olarak yurtdışına çıkışları durdurulmuştur. Ancak kamu görevlilerinin yurtdışına çıkış izninin acil ve zorunlu durumlar da izin alınması kaydı ile yapılabileceğini belirtilmiştir (Resmi Gazete 2020/2 Sayılı Genelge, 2020).

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı 13.03.2020 tarihli idari izin konulu yazısı ile Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu tarafından COVID-19 hastalığının ülkemizde yayılmasının önlenmesine dair tavsiyelerde aşağıdaki gibidir (İcra İşleri Dairesi Başkanlığı, 2020);

✓ “Yurtdışında bulunan kamu görevlilerinin yurda dönüş tarihinden itibaren 14 gün evde tecrit oldukları sürenin mesai günlerine tekabül eden kısımlarında idari izinli sayılmaları,

✓ Hamilelerin, yasal süt izin kullananların, engelli çalışanların, yönetici pozisyonundakiler hariç 60 yaş ve üzerinde olanların, Sağlık Bakanlığı’nın belirlediği dezavantajlı grupların (bağışıklık sorunu olanlar, kanser hastaları, kronik solunum yolu hastaları, obezite ve diyabet, kalp damar hastaları, organ nakli olanlar, kronik hastalar) 16 Mart 2020 tarihinden itibaren 12 gün idari izinli sayılmaları,

✓ Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerinin devamını sağlayacak şekilde gerekli tedbirlerin alınması ve zorunlu hizmetlerin yürütülmesi için asgari seviyede personel bulundurulması kaydıyla kamu kurum ve kuruluşlarının başta okul öncesi ve ilköğretimde çocuğu bulunan kadın çalışanlarının yıllık izin taleplerinin karşılanması, yıllık izin hakkı bulunmayanlar için mazeret izinlerinin kullandırılması şeklindedir”.

Sağlık Bakanlığı, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı 13.03.2020 tarihli idari izin konulu yazısında yer alan ve idari izin kullanmalarına karar verilenlere dair kısımların Sağlık Bakanlığı personeli için uygulanmayacağını duyurmuş aynı zamanda mazeret izinleri hariç bütün Bakanlık personelinin ikinci bir emre kadar yıllık izinleri durdurulmuştur (Kurumlar Tarafından Alınan Covid-19 Kararları, 2020).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Koronavirüs Tedbirleri kapsamında salgına karşı korunmak amacıyla 13 Mart 2020’de genelge yayınlanmıştır. Genelgede; Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı kuruluşların Sağlık Bakanlığı’nın Koronavirüs Riskine Karşı Önerilen 14 kural belirtilerek hassasiyetle uyulması istenmiştir. Bu kurallar içerisinde bakanlık bünyesinde çalışanlar ile hizmet binalarında ve ortak kullanım alanları için bazı hijyen kuralları ve bilgilendirilmesine dair ifadeler yer almıştır (Koronavirüs (COVID-19) Tedbirleri Genelgesi, 2020).

22 Mart 2020’de kamu çalışanları için COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler ile İlgili 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayınlanmıştır. Genelge’de: Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma kararı alınmıştır. Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar gelmedikleri günlerde idari izinli sayılmışlardır. İdari izinli olanlar, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar, amirlerinin izni dışında görev yerinden ayrılamayacak ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde görevlerine dönmek zorundadırlar (Resmi Gazete 2020/4 Sayılı Genelge, 2020).

22 Nisan 2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından hazırlanan Uzaktan Eğitim Kapısı platformu ile “Eğitim Her Yerde” sloganı ile kamuda bürokrasinin azaltılması, insan kaynağının verimli kullanımı, kamu personelinin eğitim ve gelişim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması, kamu kaynaklarının etkin kullanılması ve Dijital Türkiye çalışmaları kapsamında” tüm kamu kurum ve kuruluşları ile 3,3 milyon kamu çalışanına oryantasyon, hizmet içi ve zorunlu eğitim, uzaktan eğitim raporlama hizmetinin verilmesi hedeflenmiştir (Uzaktan Eğitim Kapısı, 2020).

Kamu çalışanlarına yönelik yürürlüğe konulan 2020/2 ve 2020/4 sayılı genelgeler 1 Haziran 2020 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. 29 Mayıs 2020 tarihinde yayınlanan COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler konulu 2020/8 sayılı genelge ile (Resmi Gazete 2020/8 Sayılı Genelge, 2020);

“Çalıştırılma biçimlerine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan yönetici kadro ve pozisyonunda bulunanlar hariç 60 yaş üstü ve Sağlık Bakanlığı’nın belirlediği kronik hastalığı bulunanlar idari izinli sayılacaktır. Personel amirinin izni dışında görev mahallinden ayrılmayacak ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevlerine döneceklerdir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca bu süreçte tüm personelin maske kullanması, çalışma mekanları, yemekhane, servisler ve sosyal alanlarda gerekli mesafenin ayarlanması, bu mahaller ile kamuda kullanılan araçlarda dezenfekte işleminin yapılması hususunda gerekli tedbirler alınacaktır.”

Çalışmanın kapsamını oluşturan İstanbul ili için de Valilik tarafından 22 Nisan 2020 tarihinde mesai saatlerine ilişkin düzenleme ile “27 Nisan 2020 Pazartesi gününden, kadar; sabah 09.00-12.30, öğleden sonra 13.00-16.30 olarak uygulanacaktır” şeklinde mesai saatleri yeniden düzenlenmiştir. Mesai saatleri 27.05.2020 tarihinden itibaren 09.00 - 13.00, 13.30- 17.30 olarak yeniden güncellenmiştir (İstanbul Valiliği, 2020).

### **Yöntem**

Vergi Dairesi Başkanlıkları 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Maliye Bakanlığına bağlı olarak kurulan Gelir İdaresi Başkanlığı’nın taşra birimleri olarak hizmet vermektedir. Vergi Dairesi Başkanlığı teşkilat yapısında; Başkan, Grup Müdürü, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, Gelir Uzmanı, Gelir Uzman Yardımcısı, V.H.K.İ.(Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni) ve Diğer (Güvenlik, Hizmetli gibi) personel görev almaktadır (İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı, 2020). COVID-19 pandemi sürecinde çalışmanın devam ettiği kurumlardan biri de vergi daireleridir. Vergi dairelerinden hizmet almak isteyen mükelleflerin/ vatandaşların yoğunluğu nedeniyle vergi dairesi çalışanları COVID-19 riski ile karşılaşma olasılıkları oldukça yüksektir. Mükelleflerin/vatandaşların vergi dairesi işlemlerini internet ortamından gerçekleştirmelerine imkan sağlanmış olsa da bu süreçte internet ortamından gerçekleştirilemeyen işlemler ise vergi dairesi çalışanları tarafından yürütülmesi gerekmektedir (Gelir İdaresi Başkanlığı, 2020). Bu nedenle, çalışma, COVID-19 (koronavirüsün)un yoğun olduğu İstanbul’da koronavirüsün bulaşma riskinin yüksek olduğu Vergi Dairesi Başkanlığına bağlı personel ile gerçekleşmiştir.

### **Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evreni Gelir İdaresi Başkanlığına bağlı İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı bünyesinde çalışan personelden oluşmaktadır. İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığına bağlı personel sayısı İstanbul’da Avrupa ve Anadolu Bölgesi olmak üzere toplamda 8 binin üzerindedir. Veri toplama yapılırken rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örnekleme Avrupa bölgesinde çalışan 902 kişiden oluşmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmamızda veri toplama aracı olarak internet üzerinden düzenlenen anket formundan yararlanılmıştır. Zaman ve maliyet ve çok kişiye ulaşılabilirliği nedeni ile internet ortamından yapılması uygun bulunmuştur. Anket soruları araştırmacı tarafından hazırlanmış ve sorular alanında uzman kişilerin görüşleri alınarak son haline ulaşmıştır. Soruların 12’si katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili, 20 tanesi ise ölçek sorularıdır. Böylece toplamda anket soruları 32 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları 25 sorudan oluşturulmuş, yapılan geçerlilik ve güvenilirlik sonucunda 2 soru anketten çıkarılmış, açıklayıcı faktör analizi işlemleri sonucunda 3 ifade daha çıkarılarak anket 20 soru ile son halini almıştır. Çalışmada ölçek soruları 5’li Likert tipi olarak değerlendirilmiştir. Cevap şıkları “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum” dan oluşmaktadır.

## Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulguların değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 24 paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve faktör analizi kullanılmıştır. Çalışmanın güvenilirlik analizi sonucu % 97,4'tür. Bu çalışma ile “kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği” geliştirilmiştir.

### Bulgular

**Tablo 1: Demografik Bulgular**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans %</b>
Kadın	377	41,8%
Erkek	525	58,2%
Toplam	902	100%
<b>Doğum Yılı Aralığı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans %</b>
1945-1964	56	6,2%
1965-1979	342	37,9%
1984-1994	483	53,5%
1995 ve sonrası	21	2,3%
Toplam	902	100%
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
Lise	37	4,1%
Lisans	782	86,7%
Lisansüstü	83	9,2%
Toplam	902	100%
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
Bekâr	295	32,7%
Evli	607	67,3%
Toplam	902	100
<b>Çocuk Sayı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
Çocuk Sahibi Değilim	436	48,3%
1 Çocuk	183	20,3%
2 Çocuk	224	24,8%
3 Çocuk ve üstü	59	6,5%
Toplam	902	100%
<b>Kurumda Çalışılan Pozisyon</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
Müdür	5	,6%
Müdür Yardımcısı	55	6,1%
Şef	57	6,3%

Gelir Uzmanı	510	56,5%
Gelir Uzman Yrd.	177	19,6%
V.H.K.İ	56	6,2%
Diğer	42	4,7%
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>100%</b>
<b>Çalışma Yılı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
1-4 yıl	196	21,7%
5-9 yıl	271	30%
10 yıl ve üstü	435	48,2%
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>100%</b>
<b>Bulunduğu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Frekans%</b>
<b>Kurumda Çalışma Yılı</b>		
1-4 yıl	265	29,4%
5-9 yıl	279	30,9%
10 yıl ve üstü	358	39,7%
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>100%</b>

Tablo 1’de ankete katılan toplam 902 katılımcının 525’i erkeklerden oluşmaktadır. Doğum yılı aralıkları sorusuna verilen cevaplarda çoğunluk 1980-1994 (40-26 yaş) yılları arasında olup 483 kişidir. Ankete katılan 902 kişinin 782’sinin eğitim düzeyi Lisans mezunudur. Katılımcıların medeni durumları 607 kişi ile çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır. Çocuk sayıları incelendiğinde ankete katılanların 436’sı çocuk sahibi olmadıklarını belirterek çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların kurumda çalıştıkları pozisyon olarak 510 kişinin “Gelir Uzmanı” olduğu görülmektedir. Çalışma yılı sorusuna anket katılımcılarının 435’i 10 yıl ve üstünde çalıştıklarını, şu an buldukları kurumda çalışma yılının 358 kişi ile 10 yıl ve üstünde olduğunu ifade etmişlerdir.

Anket soruları içerisinde yer alan COVID-19 pandemisi için sorulan sorularda alınan cevaplar aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2: COVID-19 pandemisi nedeniyle idari izin kullandınız mı?**

	<b>Frekans</b>	<b>Frekans %</b>
Evet	145	16,1%
Hayır	757	83,9%
<b>Toplam</b>	<b>902</b>	<b>100%</b>

Tablo 2’de COVID-19 pandemisi nedeniyle idari izin kullandınız mı? Sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde %83,9’u “Hayır”, %16,1’i “Evet” cevabını vermiştir. Anketi cevaplayanlar arasında idari izin kullananların sayısı düşüktür.

**Tablo 3: Size COVID-19 teşhisi konuldu mu?**

	Frekans	Frekans %
Evet	16	1,8%
Hayır	886	98,2%
Toplam	902	100%

Tablo 3'te Size COVID-19 teşhisi konuldu mu? Sorusuna %98,2'si "Hayır", %1,8'i "Evet" cevabını vermiştir. COVID-19 teşhisi konanların sayısı 16 kişi olup bu sayının az olması arzu edilen bir durumdur.

**Tablo 4: Çevrenizde bulunan biri/birilerine COVID-19 teşhisi konuldu mu?**

	Frekans	Frekans %
Evet	416	46,1%
Hayır	486	53,9%
Toplam	902	100%

Tablo 4'te Çevrenizde bulunan biri/birilerine COVID-19 teşhisi konuldu mu? Sorusuna %46,1'i "Evet", %53,9'u "Hayır" cevabını vermiştir.

**Tablo 5: COVID-19 pandemisinin yakın zamanda biteceğini düşünüyor musunuz?**

	Frekans	Frekans %
Evet	416	46,1%
Hayır	486	53,9%
Toplam	902	100%

Tablo 5'te COVID-19 pandemisinin yakın zamanda biteceğini düşünüyor musunuz? Sorusuna anketi cevaplayanların çoğunluğu %53,9 ile "Hayır" cevabını vermiştir. "Evet" cevabını verenlerin oranı ise %46,1'dir. Cevaplayıcıların çoğunluğu pandeminin yakın zamanda biteceğini düşünmemektedir.

### **Kamu Çalışanlarının Pandemi Karşısındaki Tutum Ölçeği**

Çalışmanın bu bölümünde anket soruları faktör analizleri ile değerlendirilmiştir. "Faktör analizi (FA), birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik" şeklinde tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002, s. 472). Bu çalışmada anket sorularının faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bir test ya da analiz modelinin tekrarlanır şekilde ölçülmesi ve bu ölçümün aynı sonucu verip vermediğinin analiz edilmesi üzerine geliştirilmiş bir tekniktir (Baş, 2008, s. 144).

**Tablo 6: Güvenilirlik Analizi**

Cronbach Alfa Değeri	Soru Sayısı
0,974	20



Tablo 6’da görülen  $\alpha=0,974$  değeri anketi cevaplayanların kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeğini belirlemek amacıyla oluşturulan 20 sorunun faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin yapımının ön şartı KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Test değerlerinin belirlenmesi ile mümkündür. Bartlett Küresellik Testi, korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığının testi için kullanılmaktadır. Birim matris; korelasyon matrisinde ki tüm diyagonal terimlerin “1” ve tüm diyagonal olmayan terimlerin “0” olması anlamına gelmektedir. Bartlett küresellik testinde “p” değerinin 0,05 altında olmasının faktör analizi için uygunluğunu ifade etmektedir. KMO testi; örneklem yeterliliği ölçütü olarak kabul edilmekte ve gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğünün kısmi korelasyon büyüklükleri ile karşılaştıran bir test türüdür. KMO test değeri 1’e yaklaştıkça faktör analizine uygunluğunu ifade etmektedir. 1’den uzaklaştıkça KMO değeri faktör analizine uygunluğu azalır.

KMO Test değeri 0,90-1.00 olduğunda analize uygunluğu “Mükemmel”, 0,80-0,89 arasında “Çok İyi”, 0,70-0,79 arası ise “İyi”, 0,60-0,69 arası “Orta” 0,50-0,59 arası “Zayıf” 0,50 ve aşağısı “Kabul edilmez” şeklindedir (Akgül ve Çevik, 2005, s. 428).

Tablo 7’de araştırmada yer alan anket sorularının KMO ve Bartlett Test sonuçları gösterilmiştir.

**Tablo 7: KMO ve Bartlett’s Test Sonuçları**

<b>KMO Örnekleme Yeterlilik Testi</b>		<b>0,968</b>
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	Yaklaşık Ki-Kare	21607,416
	Serbestlik Derecesi	190
	p Değeri	0,000

Tablo 7’de de görüldüğü gibi KMO test değeri 0,96 olarak hesaplanmış ve bu sonuç anket sorularının “mükemmel” seviyede faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Anket sorularının kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutumunun % kaçının bu ölçekle açıklandığı aşağıdaki Tablo 8’de görülmektedir.

**Tablo 8: Açıklanan Toplam Varyans**

	Başlangıç Özdeğerleri			Kare Yüklemelerin Ekstraksiyon Topamları			Kare Yüklemelerin Topamları		Dönme
	Toplam	Varyansın %si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %si	Kümülatif %	Toplam	Varyans %si	Kümülatif %
1	13,370	66,850	66,850	13,370	66,850	66,850	9,074	45,370	45,370
2	2,089	10,445	77,294	2,089	10,445	77,294	6,385	31,924	77,294
3	,721	3,604	80,898						
4	,474	2,369	83,267						
5	,397	1,987	85,254						
6	,354	1,770	87,024						
7	,304	1,519	88,543						
8	,279	1,396	89,939						
9	,248	1,238	91,177						
10	,232	1,161	92,338						
11	,223	1,114	93,451						

12	,200	1,001	94,453
13	,182	,908	95,361
14	,176	,881	96,242
15	,160	,799	97,041
16	,148	,740	97,781
17	,141	,706	98,487
18	,116	,582	99,069
19	,095	,476	99,545
20	,091	,455	100,000

Tablo 8 incelendiğinde çalışmada ölçeğin 2 faktörden oluştuğu görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %45,370'ini; ikinci faktörün toplam varyansın %31,924'ünü açıklamaktadır. Böylece ölçeğin kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutumunun %77,294'ünü açıkladığı görülmektedir. Yapılan faktör analizinde faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 9: Döndürülmüş Bileşen Matrisi**

	1	2
Her iş çıkışında eve gittiğimde aileme virüs bulaştırmaktan korkuyorum	0,874	
Her gün işe gelirken virüs bulaşma kaygısı duyuyorum	0,870	
Pandemi devam ettikçe normal çalışma düzenine yeniden dönmeyi uygun bulmuyorum	0,801	
Kurumda uygun işlerin uzaktan çalışma şekline dönüştürülmesi gerektiğini düşünüyorum	0,797	
Pandemi süreci çalışma motivasyonumu oldukça kötü etkiledi	0,796	
Daireye gelen mükelleflerin bizim için risk oluşturduğunu düşünüyorum	0,788	
Pandemi sürecinde uyku kalitem bozuldu	0,788	
Pandemi sonrası kurumumuzda psikolojik destek programları uygulanmalı	0,778	
Çalışanlar içinde idari izinlilerin olması iş yükümü daha çok artırdı	0,778	
Pandemi sürecinde sağlığım yerinde olsa da işe geldiğimde sürekli COVID- 19 belirtileri varmış gibi hissediyorum	0,777	
Pandemi sürecinde özel hayatım ve iş hayatım arasındaki denge bozuldu	0,777	
İnternette/sosyal medyada yer alan haberleri sürekli takip ediyorum ve COVID-19 pandemisinin biteceğine dair düşüncelerimi sürekli olumsuz etkiliyor	0,758	

Pandemi sürecinde çalışma performansım düştü	0,746
Çalıştığım kurumda pandemi için gerekli önlemleri yeterli buluyorum	0,886
Pandemi sürecinde çalışma ortamımı sağlıklı ve güvenilir olduğunu düşünüyorum	0,875
Çalışma arkadaşlarımla sağlık ve güvenlik konusunda gerekli önlemi aldığımı düşünüyorum	0,838
Çalıştığım kurumda COVID-19 ile ilgili gerekli bilgilendirmelerin yapıldığını düşünüyorum(afiş, bilgilendirme yazıları)	0,832
Pandemi sürecinde kurumumdan bilgilendirme eğitimi aldım	0,815
Kurumda çalışanların sosyal mesafe kurallarına uyduğunu düşünüyorum	0,811
Kurumumun yeterli düzeyde dezenfekte edildiğini düşünüyorum.	0,796

Tablo 9'a göre **Faktör 1'de yer alan sorular:** "Her iş çıkışında eve gittiğimde aileme virüs bulaştırmaktan korkuyorum". "Her gün işe gelirken virüs bulaşma kaygısı duyuyorum". "Pandemi devam ettikçe normal çalışma düzenine yeniden dönmeyi uygun bulmuyorum". "Kurumda uygun işlerin uzaktan çalışma şekline dönüştürülmesi gerektiğini düşünüyorum". "Pandemi süreci çalışma motivasyonumu oldukça kötü etkiledi". "Daireye gelen mükelleflerin bizim için risk oluşturduğunu düşünüyorum". "Pandemi sürecinde uyku kalitem bozuldu". "Pandemi sonrası kurumumuzda psikolojik destek programları uygulanmalıdır". "Çalışanlar içinde idari izinlilerin olması iş yükümü daha çok artırdı". "Pandemi sürecinde sağlığım yerinde olsa da işe geldiğimde sürekli COVID-19 belirtileri varmış gibi hissediyorum". "Pandemi sürecinde özel hayatım ve iş hayatım arasındaki denge bozuldu". "İnternette/sosyal medyada yer alan haberleri sürekli takip ediyorum ve COVID-19 pandemisinin biteceğine dair düşüncelerimi sürekli olumsuz etkiliyor". "Pandemi sürecinde çalışma performansım düştü".

**Faktör 2'de yer alan sorular:** "Çalıştığım kurumda pandemi için gerekli önlemleri yeterli buluyorum". "Pandemi sürecinde çalışma ortamımın sağlıklı ve güvenilir olduğunu düşünüyorum". "Çalışma arkadaşlarımla sağlık ve güvenlik konusunda gerekli önlemi aldığımı düşünüyorum". "Çalıştığım kurumda COVID-19 ile ilgili gerekli bilgilendirmelerin yapıldığını düşünüyorum (afiş, bilgilendirme yazıları)". "Pandemi sürecinde kurumumdan bilgilendirme eğitimi aldım". "Kurumda çalışanların sosyal mesafe kurallarına uyduğunu düşünüyorum". "Kurumumun yeterli düzeyde dezenfekte edildiğini düşünüyorum".

Bu çalışmada faktör analizi sonuçları ile "kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği" oluşturularak her bir faktör bu çalışmaya uygun olarak isimlendirilmiştir. Faktör 1 ile "Pandemide Bireysel Tutum", Faktör 2 ile "Pandemide Örgütsel Tutum" olarak isimlendirilmiştir.

## Sonuç

Çin'in Wuhan Eyaleti'nde 31 Aralık 2019'da ortaya çıkan COVID-19 pandemisi tüm dünyaya yayılmış ve yayıldığı ülkelerin sadece sağlık sistemini etkilemekle kalmamış aynı zamanda ekonomik yapısını da olumsuz etkilemiştir. Sadece gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri değil gelişmiş ülkelerde bu süreçten olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu olumsuz durum farklı işgücü piyasalarında etkili olmuş işyerlerinin küçülmesi, geçici ya da kalıcı olarak kapanması aynı zamanda çalışanların işsiz kalmasına neden olmuştur. İşsiz kalan bireylerin yanında onların bakmakla yükümlü olduğu aileleri de bu süreçten olumsuz etkilenmiştir.

COVID-19 pandemisi yayıldığı ülkelerde toplumun fiziksel ve ruh sağlığı üzerinde de olumsuz etkiye sahiptir. Pandemi döneminde virüs bulaşma korkusu ve kaygısı ilerleyen dönemlerde bireyler üzerinde ciddi sağlık sorunları ortaya çıkarabilmektedir. Bu süreçten en çok etkilenenlerde kuşkusuz çalışmaya devam eden bireylerdir. Çalışanlar işe gidiş-geliş süreleri ve çalışma saatleri ve çalışma saatleri dışında da risk altındadır. Bu da onların korku ve kaygılarını artırmaktadır.

Bu çalışmada, COVID-19 pandemi sürecinde çalışmaya devam eden kamu personelinin bu süreçten bireysel olarak nasıl etkilendiğinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığına bağlı 902 personel oluşturmuştur. Araştırmada kullanılan anketin güvenilirlik analizi sonucu % 97,4 ile KMO Test değeri 0,90-1.00 aralığında olduğu için mükemmel seviyede uyumluluk göstermektedir. Bu çalışma ile “kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği” geliştirilmiştir. Bu ölçek 2 faktörden oluşmaktadır. Ölçekte; Faktör 1: “Pandemide Bireysel Tutum”, Faktör 2: “Pandemide Örgütsel Tutum” olarak isimlendirilmiştir

Araştırmada yer alan soruların sonuçları değerlendirildiğinde vergi dairesi çalışanları COVID-19 pandemi sürecinden olumsuz etkilendiklerini belirtmiştir. Özellikle işe gidiş ve gelişlerinde COVID-19 virüsünün kendilerine ya da çevresindekilere bulaşma/bulaştırma korkusu ve kaygısı oldukça yüksektir. Bu nedenle kurumda uygun işlerin uzaktan çalışma ile gerçekleştirilmesini istemektedirler. Aynı zamanda COVID-19 pandemisinin kısa sürede bitmeyeceğini düşünmektedirler. Bu süreçte ortaya çıkan kaygı ve korkuları nedeniyle çalışma kendilerine ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından psikolojik destek verilmesini istemektedirler. Dijitalleşen dünyada çalışma hayatında COVID-19 pandemisi bir kırılma noktasıdır. Gelişen teknoloji ve değişen çalışan yapısı ile birlikte kamuda mevcut çalışma sisteminin COVID-19 pandemisi ve etkilerinin yeniden çok yönlü şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma alanında özgün olması ve geliştirilen “kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği” ile bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için de faydalı olacaktır.

#### Kaynakça

- Akgül, A., Çevik, O. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Ankara: Emek Ofset Ltd.
- Aşkın, R., Bozkurt, Y., Zeybek, Z. (2020). COVID-19 pandemisi: psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19(37) Bahar (Özel Ek), 304-318.
- ATSO, Covid-19 ekonomik istikrar kalkanı paketi, <http://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/079d5132c9afb2964487ac5b88c10513.pdf> (Erişim Tarihi: 18.06.2020)
- Baş, T. (2008). Anket Nasıl Hazırlanır Nasıl Uygulanır Nasıl Değerlendirilir?. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(4), 470-483.
- Coronavirüs (COVID-19) Tedbirleri Genelgesi (2020), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Mevzuat Listesi, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011> (Erişim Tarihi: 10.06.2020)
- Çaykuş, E.T., Mutlu Çaykuş, T.M. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde çocukların psikolojik dayanıklılığını güçlendirme yolları: ailelere, öğretmenlere ve ruh sağlığı uzmanlarına öneriler, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5), 95-113.
- Devlet Memurları Kanunu (1965), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2020)
- Eryüzlü, H. (2020). COVID-19 ekonomik etkileri ve tedbirler: Türkiye’de “Helikopter Para” uygulaması. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(1), 10-19.

- Gelir İdaresi Başkanlığı (2020). Yeni koronavirüs hastalığı (Kovid-19) ile etkin mücadele kapsamında alınan bazı tedbirler hakkında duyuru, <https://www.gib.gov.tr/yeni-korona-virus-hastaligi-kovid-19-ile-etkin-mucadele-kapsaminda-alinan-bazi-tedbirler-hakkinda> (Erişim Tarihi: 12.05.2020)
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-11.
- ILO (2020), COVID-19 and public emergency services, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms\\_742731.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_742731.pdf) (Erişim Tarihi: 15.05.2020)
- İcra İşleri Dairesi Başkanlığı (2020). Cumhurbaşkanlığının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik idari izin konulu duyurusu, <http://www.iidb.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cumhurbaskanliginin-kamu-kurum-ve-kuruluslarinda-calisanlara-yonelik-idari-izin-konulu-duyurusu18032020022519> (Erişim Tarihi: 09.06.2020)
- İstanbul Valiliği (2020). İlimizde uygulanacak mesai saatlerine ilişkin duyuru, <http://www.istanbul.gov.tr/ilimizde-uygulanacak-mesai-saatlerine-iliskin-duyuru> (Erişim Tarihi:09.06.2020)
- İstanbul Valiliği (2020). İstanbul'da mesai saatleri düzenlemesi basın açıklaması (2020-39), <http://www.istanbul.gov.tr/istanbulda-mesai-saatleri-duzenlemesi-basin-aciklamasi> (Erişim Tarihi: 14.06.2020)
- İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı (2020). Kurumsal Mevzuat, <https://www.ivdb.gov.tr/kurumsal/kurumsal-mevzuat> (Erişim Tarihi:10.06.2020)
- İşsever, H., İşsever, T., Öztan, G. (2020). COVID-19 epidemiyolojisi. *Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-13.
- İştar Işıklı, E. (2018). Hastane çalışanlarında tükenmişlik: Düzce ve Sakarya ili örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53 (1), 259-272.
- Kara, E. (2020). COVID-19 pandemisi: işgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *ASEAD*, 7(5), 269-282.
- Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 3-15.
- Kurumlar Tarafından Alınan Covid-19 Kararları (2020), <https://www.memurlar.net/common/news/documents/902244/kurumlar-tarafindan-alinan-covid-19-kararlari-1.pdf> (Erişim Tarihi:11.06.2020)
- OECD (2020), Global economy faces gravest threat since the crisis as coronavirus spreads, <http://www.oecd.org/newsroom/global-economy-faces-gravest-threat-since-the-crisis-as-coronavirus-spreads.htm> (Erişim Tarihi:12.06.2020)
- Özkoçak, V., Koç, F., Gültekin,T. (2020). Pandemilere antropolojik bakış: Koronavirüs (Covid-19) örneği. *Turkish Studies*, 15(2), 1183-1195.
- Resmi Gazete (2020). COVID-19 kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında normalleşme ve alınacak tedbirler konulu 2020/8 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaskanligiGenelgeleri/20200529-8.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2020)
- Resmi Gazete (2020). COVID-19 kapsamında kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler konulu 2020/2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200313-8.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2020)

- Resmi Gazete (2020). COVID-19 kapsamında kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler konulu 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf> (Erişim Tarihi: 11.06.2020)
- T.C. Anayasası (1982). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (Erişim Tarihi: 10.05.2020)
- Taştan, C. (2020). Kovid-19 salgını ve sonrası psikolojik ve sosyolojik değerlendirmeler, *Polis Akademisi Yayınları*, 90(35), 1-43.
- Türkiye Bilimler Akademisi (2020), COVID-19 pandemi değerlendirme raporu, <http://www.tuba.gov.tr/tr/yayinlar/suresiz-yayinlar/raporlar/covid-19-pandemi-degerlendirme-raporu> (Erişim Tarihi: 10.05.2020)
- Uzaktan Eğitim Kapısı (2020). T.C. Cumhurbaşkanlığı insan kaynakları ofisi, <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uzaktan-egitim-kapisi> (Erişim Tarihi:14.06.2020)
- Vieiraa, C. M., Francoa, O.H., Gómez Restrepob, C., Abe, T. (2020). COVID-19: The forgotten priorities of the pandemic. *Maturitas*, 136(2020), 38-41.
- WHO (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health, Interim guidance 19March 2020, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331510/WHO-2019-nCov-HCWadvice-2020.2-eng.pdf> (Erişim Tarihi:10.06.2020)

**Research Article**

**COVID-19 Pandemi Sürecinin Çalışanlar Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma**

*The Effect of COVID-19 Pandemic Process on Employees: An Applied Research on Employees in the Public Sector*

**Betül YILMAZ**

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

[bsolmaz@bandirma.edu.tr](mailto:bsolmaz@bandirma.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0002-3532-6479>

***Extensive Summary***

**Introduction**

Epidemic diseases have negative effects on individuals' physical and mental health. Those who are most at risk during the epidemic diseases are the individuals who continue to work. Employees are also at risk outside of their departure and arrival hours and working hours.

The fear and panic that epidemics cause on individuals also affect their working performance. Health professionals, in particular, are the first group to face this risk. COVID-19 was first detected in a group of patients with respiratory symptoms on December 31, 2019 in Wuhan Province, China. Coronavirus Disease-2019 was identified as (COVID-19) on February 11, 2020. Because this epidemic is global, it has been declared as a pandemic by the World Health Organization (Karataş, 2020:5). Healthcare workers have been at the forefront of preventing the COVID-19 outbreak. They have also been exposed to negative situations such as long working hours, psychological distress, fatigue, professional burnout, physical and psychological violence (WHO, 2020).

In the pandemic process, healthcare professionals as well as other employees were affected by this process. Outbreaks can have immediate effects on the psychology of individuals. One of these is an increase in fear and anxiety levels. This may change individuals' attitudes and behavior patterns. Especially those who have to go to work during the epidemic, those with low possibilities of protection from the outbreak and those who lose their relatives or acquaintances because of the epidemic may be more affected by this process. This can lead to resilient psychological problems such as helplessness, hopelessness, and mourning (Taştan, 2020: 9). The impact of the COVID-19 pandemic on the psychology of employees is also important. Public employees continued their work during the pandemic period. Public employees are another group in the group where the risk of transmission of COVID-19 virus is high. They are exposed to this risk during working hours and outside.

A number of measures have been taken for public employees in the process of the pandemic in Turkey. For example; regardless of the way they are employed, employees working in public institutions and organizations have been given the opportunity to apply flexible working methods. Regulating working hours, counting those with chronic illnesses with administrative leave, taking measures in hygiene, delaying in-service training programs until further notice and hanging posters in the service buildings prepared by the Ministry of Health for employees' reach to up-to-

date information about pandemic are among other measures taken (Coronavirüs(COVID-19) Tedbirleri Genelgesi, 2020).

## Method

The aim of this study is to investigate how public employees have been affected by the COVID-19 pandemic process. In the study, information was given about the measures taken and their functioning for public personnel during the pandemic process. At the same time, a questionnaire was conducted to measure how civil servants have been affected during and outside working hours during the COVID-19 process.

The study is on 902 public personnel working under the Istanbul Tax Office. The reason for choosing the sample population from public personnel working in the tax office is high number of employees and applicability of the survey. Also, it is the persons who are responsible for carrying out the works and transactions in the tax offices (taxpayers) constantly in contact with the tax office employees.

Survey questions were created by the researcher. The survey consists of 32 questions in total; 12 questions including demographic characteristics of the participants and 20 questions that constitute the reasons that may affect the working process in the COVID-19 process. The survey was conducted online due to its suitability in terms of time and cost. Descriptive statistics and factor analysis were used in the study.

## Findings

In this study, it is aimed to measure how the public personnel who continue working in the COVID-19 pandemic process are affected by this process. The sample of the study consisted of 902 personnel affiliated to the Istanbul Tax Office. As the result of the reliability analysis of the questionnaire used in the research is % 97,4 which is between the KMO Test value 0.90 and 1.00, it shows perfect compatibility. With this study, "attitude scale of public employees' towards the pandemic" was developed. This scale consists of 2 factors. Factor 1 was named as "Individual Attitude in Pandemic" and Factor 2 was named as "Organizational Attitude in Pandemic".

**Questions in Factor 1:** "I am afraid of infecting my family when I go home after work". "I'm worried about virus infection when I come to work every day". "As the pandemic continues, I do not find it appropriate to return to normal working order.". "I think that appropriate jobs in the institution should be turned into a way of working remotely." "Pandemic process affected my work motivation quite badly". "I think the taxpayers who come to the workplace pose a risk for us". "My sleep quality deteriorated during the pandemic process". "Psychological support programs should be implemented in our institution after pandemic". "Employees having administrative leave increased my workload more". "In the pandemic process, even though I am healthy, I always feel like I have COVID-19 symptoms when I come to work". "My private life and work life have become unbalanced in the pandemic process". "I constantly follow the news on the internet / social media and it always negatively affects my thoughts that the COVID-19 pandemic will end.". "My performance decreased during the pandemic process".

**Questions in Factor 2:** "I find the necessary precautions for the pandemic sufficient in the institution I work for". "I think that my working environment is healthy and reliable during the pandemic process". "I think my colleagues take the necessary precautions about health and safety". "I think that necessary information about COVID-19 has been supplied in the institution I work for (posters, information letters)". "I received training from my institution during the pandemic process". "I think the employees of the institution follow the social distance rules.". "I think my institution has been adequately disinfected". In this study, with the results of factor analysis, the attitude scale of public employees' towards the pandemic was formed and each factor was named according to this study. Factor 1 was named as "Individual Attitude in Pandemic" and Factor 2 was named as "Organizational Attitude in Pandemic".

## Discussion

When the results of the research are evaluated, it can be said that tax office employees are negatively affected by the pandemic process. This means that employee productivity drops. At



the same time, it can be stated that, with the increase in the level of fear and anxiety of the employees, it will cause changes in attitudes and behavior patterns that may occur in the future.

Especially on the way to and from work, the fear and anxiety of the COVID-19 virus being transmitted / transmitted to themselves or those around them is very high. For this reason, they want appropriate works to be performed remotely in the institution. They also think that the COVID-19 pandemic will not end soon.

Employee happiness and feeling themselves safe are important for their psychology. Especially in the pandemic period, the psychology of the employees is an issue that needs to be taken into accounts more. The happiness of the employees is important for both themselves and the individuals under their responsibility, and this means happiness in society. Therefore, the establishment of psychological support programs by relevant institutions during and after the pandemic is very important for employees. In the national literature, the effect of COVID-19 on employees is mostly addressed for private sector employees. Studies on public sector workers are very limited. COVID-19 pandemic is a breaking point in working life in a digitalized world. With the developing technology and changing employee structure, the COVID-19 pandemic and its effects, the existing working system in the public needs to be re-evaluated in many ways.

This study is very important in terms of contributing to new studies and the literature that will be carried out, as well as being original.