

Kahramanmaraş merkezli depremin insan kaynakları sürecine etkisi: Hatay örneği

The impact of the Kahramanmaraş-centered earthquake on the human resources process: Hatay example

Ufuk BOZ ^{1*}

² İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

ufukboz@stu.aydin.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 31.01.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/İnsan Kaynakları Yönetimi

Kabul Tarihi/Accepted: 03.07.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Türkiye’de, 6 Şubat 2023 tarihinde merkez üssü Kahramanmaraş’ın Pazarcık ve Ekinözü ilçeleri olan 7,8 ve 7,5 büyüklüğünde iki deprem meydana gelmiştir. Resmi verilere göre bu depremler sonucunda 50 bin 783 kişi hayatını kaybetmiştir. Depremin hemen ardından, 11 il ve bir ilçe için 3 ay süreli Olağanüstü Hal (OHAL) ilan edilmiştir. Deprem, bu 11 ilde yaşayan toplam 15.8 milyon insanı etkilemiştir. Bu doğal afet, Türkiye ve bölgesi üzerinde derin etkilere sahip olmuştur; özellikle deprem sonrasında birçok iş yeri hasar görmüş ve kullanılamaz duruma gelmiştir. Mücbir sebep ilan edilen bu illerde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 1,9 milyon sigortalı çalışan bulunmaktadır. Deprem sonucu çalışanların birçoğu hayatını kaybetmiş ya da yaralanmıştır. Bu çalışmanın amacı, depremin Hatay ilindeki işgücü piyasası üzerindeki etkilerini İŞKUR kayıtları ile analiz etmek ve insan kaynakları süreçlerine etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma, aday bulma, personel seçme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer yönetimi ve ücret yönetimi gibi insan kaynakları süreçlerinin depremden nasıl etkilendiğini incelemeyi hedeflemektedir. Öncelikle, literatür taraması yapılarak benzer çalışmaların bulguları ve yöntemleri gözden geçirilmiştir. Ardından, ikincil veri analizi yöntemi kullanılarak Eylül 2022 ve 2023 tarihli İŞKUR istatistikleri temel alınarak depremin işgücü piyasası üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu şekilde, çalışma, Hatay ilindeki deprem sonrası işgücü piyasasının durumunu anlamak ve ilgili politika önerileri geliştirmek için bir çerçeve sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Deprem, Hatay, İŞKUR, insan kaynakları süreçleri, literatür taraması, işgücü piyasası.

Abstract

In Turkey, two earthquakes with magnitudes of 7.8 and 7.5, centered in the Pazarcık and Ekinözü districts of Kahramanmaraş, occurred on February 6, 2023. According to official data, these earthquakes resulted in the loss of 50,783 lives. Immediately following the earthquakes, a state of emergency (Olağanüstü Hal-OHAL) was declared for 11 provinces and one district for a period of three months. The earthquakes affected a total of 15.8 million people living in these 11 provinces. This natural disaster had profound effects on Turkey and its region; particularly, numerous workplaces were damaged and rendered unusable in the aftermath of the earthquakes. In the provinces declared as force majeure, according to Social Security Institution (SGK) data, there were 1.9 million insured employees, many of whom lost their lives or were injured as a result of the earthquakes. The aim of this study is to analyze the effects of the earthquakes on the labor market in Hatay province using İŞKUR (Turkish Employment Agency) records and to elucidate their impacts on human resources processes. The research aims to examine how human resources processes such as recruitment,

¹ Bu makale İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans programında yürütülen “Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremin insan kaynakları süreci üzerine etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Ufuk BOZ

¹ orcid.org/0000-0003-3137-7241

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1428947>

personnel selection, training and development, performance evaluation, career management, and wage management were affected by the earthquakes. Initially, a literature review was conducted to review the findings and methodologies of similar studies. Subsequently, utilizing the method of secondary data analysis, the effects of the earthquakes on the labor market were examined based on İŞKUR statistics from September 2022 and 2023. In this way, the study aims to provide a framework for understanding the post-earthquake labor market situation in Hatay province and to develop relevant policy recommendations.

Keywords: Earthquake, Hatay, İŞKUR, human resources processes, literature review, labor market.

f

1. Giriş

İnsanlar, tarih boyunca doğayı anlama yolunda sürekli bir çaba sarf etmişlerdir. Bu anlayış, pozitif bilimin temelini oluşturarak, insanların doğa olaylarına karşı mücadele etme isteğini tetiklemiştir. Ancak, üzerinde yaşadığımız dünya yıkıcı olaylara neden olabilmekte, bu da can ve mal kaybına yol açabilmektedir. Doğa kaynaklı ve teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan, insan hayatını olumsuz etkileyen bu tür yıkıcı olaylara “afet” denilmektedir. Diğer bir açıdan, bir doğa olayının afet olarak kabul edilebilmesi için, ölüm ve yaralanma ile birlikte belirli bir maddi değer üzerinde kaybın olması gerekmektedir [1]. Dünya genelinde meydana gelen afetlerde ciddi can kayıpları, ekonomik kayıplar yaşanmakta ve bu kayıplara bağlı olarak birçok süreç sekteye uğramaktadır.

Türkiye, dünya genelinde meydana gelen deprem sayısının beşte birinin oluştuğu oldukça ciddi deprem kuşaklarından biri olan ve Akdeniz-Alp-Himalaya deprem kuşağı olarak adlandırılan kuşakta yer almaktadır. Türkiye topraklarının %93’ü deprem riski taşıyan bölgelerde bulunmaktadır ve ülke nüfusunun yaklaşık %98’i her an deprem riski altında yaşamaktadır [2]. Amerika Jeoloji Araştırma Kurumu tarafından yapılan araştırmalara göre yaşanan dünya depremlerinin %6’sı Türkiye’de yaşanmaktadır [3]. Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle birçok büyük afeti deneyimlemiştir. 17 Ağustos 1999 tarihinde yaşanan ve birçok kişi tarafından “Gölcük Depremi” olarak adlandırılan felaket, yakın tarihimizdeki önemli depremlerden biridir. Başbakanlık kriz masasının verilerine göre, bu deprem sonucunda 17.479 kişi hayatını kaybetmiş ve 43.953 kişi yaralanmıştır. Ayrıca, 77.342 yapı yıkılmış veya ağır hasar görmüştür [4]. Türkiye, 1999 yılındaki deprem nedeniyle uzun bir süre ciddi sorunlarla karşılaşmıştır. Ancak bu sıkıntılar sadece o depremle sınırlı değildir; sonraki doğal afetlerde de yaşanmıştır. Örneğin, 2015 yılında Türkiye’de 5,5’ten büyük şiddette 485 adet deprem meydana gelmiştir [5]. Bu depremler sonucunda, kısa ve uzun vadede ciddi uyum sorunları yaşanmıştır. Oluşan kayıplar nedeniyle, sosyal, iş ve ekonomik yaşamın normale dönmesi zaman almıştır.

Depremler, can ve mal kaybının yanı sıra iş ve sosyal hayatı önemli ölçüde etkileyen olaylar olarak bilinmektedir. Bu doğal afetler, can kayıplarına ve hasar gören yaşam alanlarına bağlı olarak günlük yaşamın normale dönüş süreçlerini ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır. Evlerin ve çalışma alanlarının maruz kaldığı hasar ile meydana gelen can kayıpları, hayatın normale dönüş sürecini önemli ölçüde etkilemektedir [6].

2023 yılında 6 Şubat’ta Kahramanmaraş’ta, şiddetleri 7,8 ve 7,5 olan etki alanı çok geniş iki ayrı deprem meydana gelmiştir. Bu ardışık depremler, geniş bir etki alanına sahip olmakla birlikte toplamda 11 farklı ilde etkisini göstermiştir. Deprem uzmanlar tarafından en yıkıcı ikili deprem olarak değerlendirilmiştir [7]. 11 ili sarsan deprem on binlerce insanın ölümüne ve on binlerce binanın yıkılmasına neden olmuştur [8].

Depremden hemen sonra Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile depremden etkilenen illerde OHAL ilan edilmiştir [9]. Depremden etkilenen illerde çalışma alanına ilişkin OHAL kapsamında bazı tedbirler alınmıştır. Devletin Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında uyguladığı tedbirlerden bazıları; kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, istihdamın korunması, sendika ve toplu iş sözleşme süreleri ile sosyal güvenlik alanına ilişkindir [10].

2. Yöntem

Bu araştırmada, Kahramanmaraş’ta meydana gelen depremin Hatay ilindeki etkilerini incelemek amacıyla ikincil veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analizde, Eylül 2022 ve 2023 yılı tarihli İŞKUR istatistikleri temel alınmış ve bu veriler aracılığıyla depremin işgücü piyasası üzerindeki etkileri incelenmiştir. İkincil veri analizine ek olarak, mevcut literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ve metodolojileri literatür taraması yoluyla gözden geçirilmiştir. Bu literatür taraması, araştırmanın çerçevesini ve analitik yaklaşımını desteklemek için yapılmıştır. Bu şekilde, araştırmanın metodolojik temeli sağlamlaştırılmış ve bilimsel bir çerçevede anlaşılabilir hale getirilmiştir.

2.1. Kahramanmaraş merkezli deprem

6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye, merkezi Kahramanmaraş olan ve sırasıyla 7,8 ve 7,5 büyüklüğünde karasal ikili büyük depremle sarsılmıştır [11]. Depremler Türkiye tarihinde en büyük depremler olarak kaydedilmiştir. Depremin hemen ardından, 11 il ve bir ilçe için 3 ay süreli bir Olağanüstü Hal (OHAL) ilan edilmiştir. 11 il arasında en ağır hasar görenler Kahramanmaraş, Malatya, Adıyaman, Gaziantep ve Hatay’dır [12].

Türkiye, Afet Müdahale Eylem Planı’na göre depremi dördüncü seviye bir afet olarak sınıflandırmış ve uluslararası insani yardım talebinde bulunmuştur. Bu çağrıya, 102 devlet olumlu yanıt vermiştir [13].

Depremi etkilenen alanının geniş olmasına rağmen, yıkım ve şiddetin 11 ilde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Depremden doğrudan etkilenen illerdeki toplam nüfus 14.013.196'dır. Bu rakam, Türkiye'nin toplam nüfusunun %16.43'üne denk gelmektedir. Bu oran, Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak altıda birinin depremden doğrudan etkilendiğini göstermektedir. Birleşmiş Milletler Göç Ajansı (IOM), 1 Mart 2023 tarihli raporunda, depremden etkilenen 11 ilde yaşayan ve deprem nedeniyle zorunlu olarak göç etmek zorunda kalan kişilerin sayısını 2 milyon 465 bin 122 olarak tahmin etmiştir. Bu sayı, bölgenin toplam nüfusunun %15.61'ine denk gelmektedir [14].

Depremden etkilenen illerden diğer illere olağanüstü derecede göç yaşanmıştır. Milyonlarca insan evini kaybetmiş ve deprem, iş hayatından eğitime kadar sosyal yaşamın birçok alanını etkilemiştir. Pek çok kişi, maddi kayıpların yanı sıra psikolojik travmalar da yaşamış ve korku ile belirsizlik atmosferinden kaçma ihtiyacı hissederek bölgeden ayrılmıştır. Normalleşme sürecinin uzamasıyla birlikte, depremden etkilenen insanların Türkiye'nin çeşitli bölgelerine kalıcı olarak yerleşme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bu durum, depremden etkilenen bireylerin daha istikrarlı ve güvenli bir yaşam sürme amacıyla yeni yerlere yönelmelerini göstermektedir.

Son deprem felaketi, çoğu ilin sanayi bölgelerinde ciddi yıkımlara yol açmıştır. Bu yıkımlar, sanayi üretiminde belirgin düşümlere neden olmuştur. Şubat 2023'te, geçen yılın aynı dönemine göre sanayi üretimi ham endeksle (%8.2), takvim etkisinden arındırılmış endeksle de aynı oranda gerilemiştir. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış hesaplamalara göre, bir önceki aya kıyasla üretimde %6'lık bir azalma görülmüştür. Bu durum, deprem bölgesindeki iş gücünün ne kadar hassas olduğunu göstermektedir [15].

Bloomberght'nin haberine göre, Cumhurbaşkanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ile Bütçe Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan rapora göre, Kahramanmaraş ve Hatay depremlerinin Türkiye ekonomisine toplam mali yükü, yaklaşık 2 trilyon lira civarında tahmin edilmektedir (yaklaşık 103.6 milyar ABD doları). Bu büyüklüğün, 2023 yılı milli gelirinin yaklaşık yüzde 9'una ulaşabileceği öngörülmektedir. Deprem bölgesine yapılan tüm destek ve harcamalarla birlikte milli gelirden yaşanan azalmadan kaynaklanan toplam kaybın ise 351 milyar lira olduğu belirtilmektedir [16].

Deprem felaketinin 11 ilde, iş gücü piyasaları bakımından çeşitli etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Deprem Bölgesi'ni kapsayan bu 11 ilde, 2021 yılı itibarıyla 3,6 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bölgenin ülke istihdamı içindeki payı ise yüzde 13,3'tür. Depremi şiddeti ve etkilenen bölgedeki yüksek nüfus oranı, bölge iş gücünün ve istihdamının eğitim, nitelik ve kayıtlılık gibi alanlarda gözlemlenebilecek etkilerini ortaya koymaktadır [17].

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında yapılan çalışmalar geçtiğimiz on yıl içerisinde elde edilen kazanımların deprem nedeniyle kısmen kaybedilme riskini ortaya çıkarmıştır. Yoksullar, güvencesiz çalışanlar, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklar başta olmak üzere farklı toplum kesimlerinin bu felaketten daha derin etkilenmesi muhtemeldir. Söz konusu toplum kesimleri için sosyal dışlanma, yoksulluk, insani olmayan koşullarda barınma, temel kamu hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar, mutsuzluk ve umutsuzluk gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

2.2. Depremi Hatay iline etkisi

6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye'nin Güneydoğu kesiminde, Doğu Anadolu Fay Zonu boyunca veya yakınında gerçekleşen iki yıkıcı deprem rapor edilmiştir. Bu depremler, özellikle Maraş Sismik Boşluğu olarak bilinen belirgin bir sismik boşluk içinde meydana gelmiştir. İlk büyük ve yıkıcı depremin büyüklüğü $M_w=7.7$ 'dir. Bu yıkıcı depremi takip edenler arasında $M_w=6.7$ büyüklüğünde önemli bir artçı deprem ile birlikte birkaç $M>6.0$ büyüklüğündeki artçı deprem meydana gelmiştir. Şu anda, bölgede çok sayıda devam eden artçı deprem yaşanmaktadır. Diğer büyük depremin büyüklüğü ise $M_w=7.5$ olarak hesaplanmıştır [18]. Kahramanmaraş ve Hatay yıkımdan ve hasardan en çok etkilenen illerimiz olmuştur.

20 Şubat 2023 tarihinde Türkiye saatiyle 20:04'te Defne ve Samandağ ilçelerinde 6,4 Mw büyüklüğünde iki deprem meydana gelmiş, hemen ardından saat 20:07'de 5,8 Mw büyüklüğünde bir deprem daha yaşanmıştır. Bu depremler, 6 Şubat'ta zaten büyük hasar gören yapıları daha da etkilemiş; birçok bina çökmüş veya devrilmiştir. Depremi ardından, en büyüğü 5.8 büyüklüğünde olmak üzere çok sayıda artçı sarsıntı kaydedilmiştir [19]. Hatay, bu deprem felaketiyle öne çıkan ve kamuoyunda "Asrın Felaketi" olarak adlandırılan olayda en çok etkilenen illerden biri olmuştur. Bu felakette yaşanan can kayıplarının yarısından fazlası Hatay'da meydana gelmiştir.

Hatay'da meydana gelen depremin ardından, bölgede alt yapı ve üst yapı hizmetlerinde ciddi çöküntüler yaşanmıştır. Deprem, elektrik, su, doğal gaz ve internet gibi temel hizmetlerin sunumunu olumsuz etkileyerek bu hizmetlerin uzun bir süre boyunca sağlanamamasına neden olmuştur. Temel insani ihtiyaçlar, deprem sonrasında uzun bir süre boyunca karşılanamamıştır. Ayrıca, kara yolları ve demir yolları da büyük oranda zarar görmüş, ulaşım altyapısında ciddi sıkıntılar ortaya çıkmıştır.

İskenderun Limanı, ülkemizin önemli limanlarından biri olup, Güney ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile Ortadoğu ülkeleri arasında aktarma trafiğine hizmet veren kritik bir noktadır. Ancak, depremin yol açtığı yangın sonucunda liman hizmete ara vermek zorunda kalmıştır. Ayrıca, liman bölgesine giden yollar üzerinde meydana gelen çökmeler ve bozulmalar, yangına müdahale sürecini geciktirmiştir [20].

Deprem Hatay ilinde alt yapı ve üst yapı hizmetlerini etkilemekle kalmamış, aynı zamanda insan kaynakları süreçleri üzerinde de olumsuz etkiler meydana getirmiştir. Deprem sonrasında Hatay ilinde iş gücü piyasasında ve sosyal yapıda belirgin sorunlar ortaya çıkmıştır. Deprem insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkisi derin ve geniş kapsamlıdır. Özellikle iş gücü piyasasında yaşanan iş kayıpları, işyerlerinin zarar görmesiyle işsiz kalan bireyler ve çalışma koşullarındaki değişiklikler gibi faktörler, insan kaynakları yönetimi açısından önemli zorluklar oluşturmaktadır.

2.3. İnsan kaynakları süreçleri

Anwar ve Abdullah insan kaynakları süreçlerini, adayın organizasyona dâhil olmasından işten ayrılmasına kadar geçirdiği süre olarak tanımlamışlardır. Genel anlamda insan kaynakları yönetiminin süreçleri şu şekilde sıralanabilir: aday bulma süreci, personel seçme süreci, eğitim ve geliştirme süreci, performans değerlendirme süreci, kariyer yönetimi süreci ve ücret yönetimi sürecidir [21].

2.4. Aday bulma süreci

İnsan kaynakları süreçlerinden biri olan aday bulma süreci, organizasyonların belirli pozisyonlar için uygun adayları çekmek ve seçmek amacıyla gerçekleştirilen bir dizi aşamayı içermektedir. Aday bulma süreci, işe alım sürecinin temel aşamalarından biridir ve organizasyonun uygun yeteneklere sahip, kültürüne uygun adayları çekmesine ve seçmesine yardımcı olmaktadır [22].

Aday bulma sürecinin başlatılabilmesi için öncelikli olarak bir eleman ihtiyacının doğmuş olması gerekmektedir. Ardından mevcut iş ile bu işi yapacak nitelikte olan adayların buluşturulması amaçlanmaktadır [23].

6 Şubat 2023'te yaşanan deprem, birçok işletmeyi derinlemesine etkilemiş, birçok iş yerinin yıkılmasına veya zarar görmesine neden olmuştur. Bu trajik olay aynı zamanda birçok işçinin yaşamını yitirmesine yol açmıştır. Hatay ili, depremden en çok etkilenen bölgelerden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, aday bulma süreçleri üzerinde ciddi bir etki olmuştur.

İŞKUR'un 2022 yılının Ocak-Eylül dönemi ile 2023 yılının Ocak-Eylül dönemi verileri incelendiğinde, açık pozisyonlarda belirgin bir azalma olduğu görülmektedir. Deprem sonrasında işletmelerin zarar görmesi, faaliyetlerini durdurması veya iş gücü kayıpları yaşaması, aday bulma süreçlerini olumsuz etkilemiştir. İşletmelerin yeniden yapılanma sürecine girmesi ve bu süreçte istihdam ihtiyaçlarına daha temkinli yaklaşımları, açık pozisyon sayısında azalmaya neden olmuştur.

Deprem, sadece fiziksel altyapıyı değil, aynı zamanda iş gücü piyasasını da etkileyerek işletmelerin personel alım süreçlerinde zorluklar yaşamasına yol açmıştır. Bu durum, bölgedeki iş gücü talebinin düşmesine ve aday bulma süreçlerinin daha seyrek gerçekleşmesine neden olmuştur.

Aşağıda Tablo 1'de 2022-2023 yılları arasında Ocak ve Eylül dönemi baz alınmak üzere açık iş sayıları yer almaktadır, veriler Eylül 2022-2023 İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 1. 2022-2023 yılları arasında Ocak-Eylül döneminde açık işler.

HATAY	2022 Ocak-Eylül			2023 Ocak-Eylül		
	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam
	10.051	3	10.054	8.370	2	8.372

Tablo 1'de 2022-2023 yılları arasında Ocak ve Eylül dönemleri baz alınarak Hatay ilindeki açık iş sayıları gösterilmektedir. Deprem öncesi ve sonrası süreçler Hatay örneği üzerinden verilmiştir. 2022 yılında aynı dönemde 10.051 açık pozisyon bulunurken, depremden sonra özel sektörde 8.370 açık pozisyon gözlemlenmektedir.

2.5. Personel seçme süreci

Personel seçimi, iş gereksinimlerine uygunluk açısından değerlendirilen aday personel potansiyelinin belirlendiği insan kaynakları yönetimi sürecidir. Bu süreç, ön görüşme, başvuru belgelerinin temini, aday ile tekrar görüşme, test uygulama, referans kontrolü, sağlık değerlendirmesi, son görüşme ve seçim aşamalarını içerir. Her örgüt bu aşamaları aynı sırayla takip etmeyebilir. Herhangi bir aşamada yapılan hata, yanlış personel seçimine neden olabilir ve sürecin sonucunu etkileyebilir [25].

Depremler, genellikle işletmelerin personel seçme süreçlerini çeşitli şekillerde etkileyebilir. Hasar görmüş veya kapatılmış işletmeler, yeni personel alımına ihtiyaç duymayabilir. Aynı zamanda, depremler ciddi can ve mal kayıplarına neden olabilir. Bundan dolayı çalışan kaybı ve iş gücü yetersizliği oluşabilir. Bununla birlikte, depremler aynı zamanda işletmelerin fiziki varlıklarını kullanılamaz hale getirebilmektedir, bu da birçok işletmenin varlığının sona ermesi anlamına gelmektedir [26].

Aşağıda Tablo 2'de 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilinde yapılan işe yerleştirmeler yer almaktadır, veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 2. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibari ile işe yerleştirmeler.

2022 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler															
Genel Toplam			Kadın			Genç (15-24)			Engelli			Yüksek Öğretim Mezunları			
Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	
5.801	31	5.832	1.131	2	1.133	1.701	3	1.704	58	-	58	1.248	8	1.256	

2023 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler															
Genel Toplam			Kadın			Genç (15-24)			Engelli			Yüksek Öğretim Mezunları			
Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	
1.768	-	1.768	201	-	201	513	-	513	46	-	46	37	-	37	

Tablo 2’de 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilinde yapılan işe yerleştirmelerin istatistikleri sunulmaktadır. İşe yerleştirmeler, cinsiyet, yaş grupları, engelli statüsü ve yüksek öğretim mezuniyet durumu açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2022 yılında, özel sektörde toplam 5.832 kişi işe yerleştirilmişken, kamu sektöründe ise sadece 31 kişi işe alınmıştır. Kadınlar arasında işe yerleştirme sayısı 1.133 kişi iken, gençler arasında bu rakam 1.704 kişidir. Engelli bireyler ve yüksek öğretim mezunları arasında işe yerleştirme sayıları sırasıyla 58 ve 1.256 olarak kaydedilmiştir.

Ancak, 2023 yılında bu rakamlarda önemli bir düşüş gözlemlenmektedir. Özel sektördeki işe yerleştirme sayısı 1.768’e düşerken, kamu sektöründe ise bu dönemde hiç işe yerleştirme yapılmamıştır. Kadınlar arasında işe yerleştirme sayısı 201 kişi iken, gençler arasında bu rakam 513 olarak kaydedilmiştir. Engelli bireyler ve yüksek öğretim mezunları arasında işe yerleştirme sayıları ise sırasıyla 46 ve 37 olarak belirlenmiştir. Bu veriler, 2023 yılında işe yerleştirmelerde belirgin bir azalma olduğunu göstermektedir.

2.6. Eğitim ve geliştirme süreci

Eğitim ve gelişim süreci, çalışanların becerilerini, bilgi düzeyini ve yeteneklerini artırmak amacıyla tasarlanmış bir dizi faaliyeti içerir. Bu süreç, çalışanların mevcut pozisyonlarında daha etkili olmalarını sağlamak ve gelecekteki görevlerine hazırlamak için gerçekleştirilir.

İşletmelerdeki eğitim birimi, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemekle görevlidir. Bu belirleme süreci için eğitim birimi personeli, diğer departman yöneticileriyle iş birliği yapar. Eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek için gözlem, görüşme, anket ve belge incelemesi gibi çeşitli yöntemler kullanılır. Bu yöntemler, doğru eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yardımcı olur [27].

Verilen eğitimin etkinliği, eğitimden beklenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı ile ölçülmektedir. Bunun için eğitime katılan çalışanın öğrendiklerini uygulaması gerekmektedir. Eğitim süreci sonunda çalışanlar görevleri başında izlenmekte, öğrendiklerini nasıl ve ne ölçüde işlerine aktardıkları tespit edilmektedir. Gözlem sonunda çalışan başarılı ise eğitimin etkili olduğu söylenebilir.

Depremler, işletmelerin personel eğitim ve geliştirme süreçlerine direkt etki etmiştir. Birçok işletme, depremden olumsuz bir şekilde etkilenmiştir hem maddi varlıklarını hem de insan kaynaklarını kaybetmişlerdir. Deprem, birçok çalışanın hayatını kaybetmesine ya da deprem sonrasında yaşadığı yeri terk etmesine neden olmuştur. Bu durum, eğitim ve geliştirme süreçlerini doğrudan etkilemiştir. Ayrıca birçok kişi, deprem sonrasında yaşadığı travma nedeniyle işlerine uyum sağlama sürecinde gecikmeler yaşamıştır.

Deprem sonrasında, İŞKUR, işletmelerin yeni durumlarına uygun nitelikli iş gücü temini için iş başı eğitim programları düzenlemiştir. Bu programlar, nitelikli iş gücü bulmakta zorlanan işverenlere, işe alacakları kişileri işyerinde belirli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek, adaylar hakkında detaylı bilgi sahibi olma ve işe alım konusunda doğru kararlar vermelerine olanak tanımaktadır [27].

Aşağıdaki Tablo 3’te, Hatay ilinde 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde açılan eğitimler ve bu eğitimlere yaş gruplarına göre katılımlar yer almaktadır.

Tablo 3. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibariyle il düzeyinde yaş grupları ve program türlerine göre aktif iş gücü piyasası programları [24].

2022 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları												
İller/ Yaş Grup ları	Mesleki Eğitim Kursları			İşbaşı Eğitim Programları			Girişimcilik Eğitimleri			Genel Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hatay	12	-	12	731	590	1.321	-	-	-	743	590	1.333
15-19	-	-	-	38	25	64	-	-	-	38	26	64
20-24	3	-	3	251	222	473	-	-	-	254	222	476
25-29	3	-	3	203	126	329	-	-	-	206	126	332
30-34	-	-	-	99	66	165	-	-	-	99	66	165
35-39	1	-	1	61	67	128	-	-	-	62	67	129
40-44	1	-	1	37	51	88	-	-	-	38	51	89
45-49	2	-	2	30	24	54	-	-	-	32	24	56
50-54	2	-	2	10	7	17	-	-	-	12	7	19
55-59	-	-	-	1	2	2	-	-	-	1	1	2
60-64	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları												
İller/ Yaş Grup ları	Mesleki Eğitim Kursları			İşbaşı Eğitim Programları			Girişimcilik Eğitimleri			Genel Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hatay	-	-	-	315	208	523	-	-	-	315	208	523
15-19	-	-	-	5	19	24	-	-	-	5	19	24
20-24	-	-	-	131	78	209	-	-	-	131	78	209
25-29	-	-	-	88	38	126	-	-	-	88	38	126
30-34	-	-	-	37	23	60	-	-	-	37	23	60
35-39	-	-	-	35	25	60	-	-	-	35	25	60
40-44	-	-	-	13	21	34	-	-	-	13	21	34
45-49	-	-	-	5	4	9	-	-	-	5	4	9
50-54	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tablo 3'te, 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilindeki aktif iş gücü piyasası programlarına katılımların yaş grupları ve program türlerine göre dağılımı sunulmaktadır. İki dönemde de mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri olmak üzere farklı program türleri bulunmaktadır.

2022 yılında mesleki eğitim kurslarına 12 erkek katılırken, işbaşı eğitim programlarına 731 erkek katılım göstermiştir. Tablo 3'teki verilere göre, 2022 yılında kadınlar mesleki eğitim kurslarına hiç katılım sağlamamıştır. Kadınların işbaşı

eğitim programlarına katılım sayısı 2022 yılında 590 olarak kaydedilmiştir. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 20-24 yaş grubunun her iki dönemde de en fazla katılımı sağladığı görülmektedir.

Ancak, 2023 yılında bu programlara katılımında önemli bir düşüş yaşanmıştır. Mesleki eğitim kurslarına hiç katılım olmazken, işbaşı eğitim programlarına katılım 315 erkek ve 208 kadın olarak kaydedilmiştir. Bu dönemde 20-24 yaş grubu yine en fazla katılımı sağlayan yaş grubu olmuştur. Tablo 3'teki verilere göre, her iki dönemde de girişimcilik eğitimlerine hiçbir katılımcı katılmamıştır.

Bu veriler, 2023 yılında Hatay ilindeki aktif iş gücü piyasası programlarına katılımın önemli ölçüde azaldığını ortaya koymaktadır. Bu azalmanın, iş sahalarının yetersizliği ve bireylerin psikolojik olarak hazır olmayışlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Depremin etkileriyle birlikte, özellikle genç yaş gruplarında iş gücü piyasası programlarına katılımın azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, ekonomik ve psikolojik faktörlerin bu düşüşteki rolü dikkate alınmalıdır. Özellikle mesleki eğitim kurslarına olan ilginin belirgin bir şekilde azaldığı dikkat çekmektedir.

2.7. Performans değerlendirme süreci

Performans değerlendirme süreci, bir işletmenin çalışanlarının performansını ölçme, değerlendirme ve geliştirmeye yönelik bir süreçtir. Genellikle belirli bir dönemde, genellikle yılda bir, çalışanların işteki performanslarını değerlendirmek amacıyla uygulanır.

Performans değerlendirmesi, çalışanın görevlerini ne ölçüde etkili bir şekilde yerine getirdiğini belirlemeye yönelik bir süreçtir [27].

Performans değerlendirme çalışana iş performansı hakkında geri bildirim sağlamaktadır. Çalışanların performanslarına ilişkin geri bildirim; yapıcı, özgüveni artırıcı bir şekilde verildiğinde ve bu geri bildirim mesleki eğitimlerle desteklendiğinde oldukça olumlu sonuçlar alınabilmektedir [28].

Performans değerlendirmede; çalışanın performansı yöneticisi, kendisi, iş arkadaşları, danışman veya uzmanlar tarafından değerlendirilebilir. Çalışanın performansını yöneticisi değerlendirdiğinde, çalışanın işi başarma derecesi, işi yaparken başarısız olduğu noktalar ve işinde geliştirmesi gereken yönler tespit edilebilir. Çalışana kendi kendisini değerlendirme şansı verildiğinde açık sözlü ve dürüst olma, yöneticilerinin tespit edemediği zayıflıkları görünür kılama eğiliminde olabilecekleri gibi kendileri hakkında yöneticilerine kıyasla daha yüksek etkisi oldukça fazla görülebilir. Organizasyonların iş yöntemde bir performans değerlendirme hatası olan cömertlik etkisi oldukça fazla görülebilir. Organizasyonların iş gerçekleştirme yöntemleri ekip bazlı yapılmaya kaydıında grup üyeleri birbirleri hakkında yöneticiye kıyasla daha bilgili olabilirler. Böyle bir durumda çalışanın performansı iş arkadaşları tarafından değerlendirilebilir. Armstrong (2010) bu değerlendirme türünün çalışanın performansını ölçen en gerçekçi yöntem olduğu iddia etmiştir. Çünkü iş arkadaşları, çalışanın performansını yakından gözleme şansına sahiptir [29].

Çalışmanın örneklemini oluşturan Hatay iline ait, performans değerlendirme sürecinde İŞKUR verisi bulunmamaktadır. Bu nedenle, performans değerlendirme sürecinin analizinde İŞKUR verileri kullanılamamıştır.

2.8. Kariyer yönetimi süreci

Kariyer yönetimi süreci, bir organizasyon içindeki bireylerin kariyerlerini planlama, geliştirme ve yönlendirme sürecini ifade eder. Bu süreç hem bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesine hem de organizasyonun stratejik hedeflerine uygun olarak yetenekleri ve potansiyelleri en etkili şekilde değerlendirmesine yardımcı olmayı amaçlar.

Çalışanlar kariyer kavramının odak noktasını oluşturmaktadır. Motive olan çalışanlar organizasyonun amaçlarına yüksek düzeyde katkıda bulunmaktadır. Çalışanlarına kariyer hedefleri doğrultusunda destek olmayan organizasyonların yetenek yönetimi yapmaları ve çalışanlarını ellerinde tutmaları oldukça zor olabilmektedir [30].

Kariyer yönetimi etkili yürütüldüğünde çalışanlar kariyer amaçlarını gerçekleştirebilmektedirler. Kariyer yönetimi süreci, bireylerin kariyerlerini aktif bir şekilde yönetmelerine ve organizasyonların ihtiyaçlarına uygun yetenekleri elde etmelerine yardımcı olur.

Hatay ili örneğinde kariyer yönetimi sürecine ilişkin veriler bulunmamaktadır ve İŞKUR verileri de mevcut değildir. Bu nedenle, Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri üzerine kariyer yönetimi süreci analizi yapılamamaktadır. Depremin yaşandığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların kariyer yönetimi süreçlerinde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

2.9. Ücret yönetimi süreci

Ücret yönetimi süreci, bir organizasyondaki çalışanların maaş ve yan haklarının yönetimini içerir. Bu süreç, işe alım, performans değerlendirmesi, kariyer gelişimi ve diğer faktörlerle ilişkilendirilen ücret politikalarının oluşturulmasını, uygulanmasını ve güncellenmesini içerir. Amaç, çalışanları adil bir şekilde ödüllendirmek, motivasyonu artırmak, yetenekleri elde tutmak ve organizasyonun hedeflerine uygun bir ücret stratejisi geliştirmektir. Bu süreçte performans değerlendirmeleri, endüstri standartları, ekonomik faktörler ve çalışanın deneyimi gibi çeşitli faktörler dikkate alınır.

Çalışanların emeklerinin karşılığını almak istemeleri, ücretin yapılan iş ve organizasyona yapılan katkıyla orantılı biçimde düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur [30]. Bunun için ücret yönetiminin iyi biçimde tasarlanması gerekmektedir.

Ücret yönetiminin iyi tasarlanması için de sistemin dayandığı aşamalar iyi bilinmelidir. Ücret yönetimi politikaları oluşturulurken kanunlara uygunluk, yeterlilik, güvence, dengelik gibi ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışanlar yeterli ve adil bir ücret aldıklarında hem işlerine hem de çalıştıkları organizasyona karşı bağlılıkları artmaktadır.

Hatay ili örneğinde ücret yönetimi sürecine ilişkin veriler mevcut değildir ve İŞKUR verileri de bulunmamaktadır. Bu nedenle, Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri üzerine ücret yönetimi süreci analizi yapılamamaktadır. Depremin yaşandığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların ücret politikalarında ve yönetiminde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

2.10. Deprem sonrasında İŞKUR süreçleri

6 Şubat 2023 tarihinde merkez üssü Kahramanmaraş olan deprem, bölgedeki iş gücü, işyerleri ve iş süreçleri üzerinde doğrudan etki yaratmıştır. İşgücü kaybı, işyerlerinin zarar görmesi ve çalışma ortamlarının etkilenmesi gibi faktörler, insan kaynakları süreçlerini derinden etkilemiştir. Bu dönemde işyeri hasar gören ve kullanılamayacak hale gelen kişiler işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuştur.

İşsizlik ödeneği, işini kaybeden çalışanlara belirli bir süre boyunca maddi destek sağlayan bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yönetilen işsizlik ödeneği, işsiz kalan bireylere geçici bir gelir sağlamayı amaçlamaktadır.

Aşağıda Tablo 4’te Hatay ili kapsamında başvuru yapan ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişilerin sayısı yer almaktadır. Veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 4. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Ağustos döneminde işsizlik ödeneğine başvuran ve hak edenlerin illere göre dağılımı.

2022 Ocak-Ağustos Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin İllere Göre Dağılımı		
İller	Başvuru	İşsizlik Ödeneği Hak Eden
Hatay	12.586	5.593

2023 Ocak-Ağustos Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin İllere Göre Dağılımı		
İller	Başvuru	İşsizlik Ödeneği Hak Eden
Hatay	27.217	9.576

Tablo 4, Hatay ili için 2022 ve 2023 yılları arasında işsizlik ödeneği başvurularının ve hak edenlerin sayısını göstermektedir. 2022 Ocak-Ağustos döneminde Hatay ilinde 12.586 kişi işsizlik ödeneği için başvuruda bulunmuş ve bunlardan 5.593 kişiye ödeme yapılmıştır. 2023 Ocak-Ağustos döneminde ise Hatay ilinde işsizlik ödeneği başvuruları artmış, 27.217 kişi başvuruda bulunmuş ve bu dönemde 9.576 kişiye ödeme yapılmıştır. Bu veriler, Hatay ili işsizlik ödeneği başvurularının ve hak edenlerin artış gösterdiğini göstermektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği, ekonomik kriz, pandemi, doğal afet gibi durumlar nedeniyle işyerlerinde geçici bir süreyle çalışma sürelerinin azaltılması veya tamamen durdurulması durumunda, işçilere gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan bir sosyal güvenlik önlemidir. Süreç Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yönetilmektedir. Bu uygulama, ekonomik belirsizlik dönemlerinde istihdamın korunmasına ve işsizliğin önlenmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kahramanmaraş merkezli depremlerin ardından alınan tedbirleri içeren Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında, 22 Şubat 2023 tarihli 32112 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bölgesel kriz nedeniyle kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği sağlamıştır [17].

Aşağıda Tablo 5’te işsizlik ödeneği tutarları ve nakit ücret desteklerinin 2022 yılı ve 2023 yılı arasındaki fark görülmektedir. Veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 5. 1 Ocak - 30 Haziran 2023 dönemine ait finansal tablolar ve bağımsız denetçi raporu.

Kısa Çalışma Ödeneği 1 Ocak – 30 Haziran 2023	Kısa Çalışma Ödeneği 1 Ocak – 30 Haziran 2022	Kısa Çalışma Ödeneği 2022-2023 Fark
1.226.154.542 TL	10.845.537 TL	1.215.309.005 TL
İşsizlik Sigortası Ödemeleri 1 Ocak – 30 Haziran 2023	İşsizlik Sigortası Ödemeleri 1 Ocak – 30 Haziran 2022	İşsizlik Sigortası Ödemeleri 2022- 2023 Fark
9.767.052.924 TL	5.902.225.593 TL	3.864.827.331 TL
Nakdi Ücret Desteği Giderleri 1 Ocak – 30 Haziran 2023	Nakdi Ücret Desteği Giderleri 1 Ocak – 30 Haziran 2022	Nakdi Ücret Desteği Giderleri 2022- 2023 Fark
692.310.985 TL	12.867.358 TL	679.443.627 TL

Tablo 5'te 1 Ocak- 30 Haziran 2023 dönemine ait kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası ödemeleri ve nakdi ücret desteklerinin 2022 yılına göre farkları gösterilmektedir. Tablodaki verilere göre, işsizlik sigortası ödemelerinde ciddi bir artış yaşanmaktadır. Özellikle kısa çalışma ödeneği, 2022 ve 2023 yıllarının aynı dönemleri arasında 1.215.309.005 TL fark ile artmıştır. Ayrıca, işsizlik sigortası ödemeleri 2022 ve 2023 yıllarının aynı dönemleri arasında 3.864.827.331 TL fark ile artmıştır. Nakdi ücret desteği giderleri ise aynı dönemlerde 679.443.627 TL fark ile artmıştır. Bu veriler, kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneği tutarlarının ve nakdi ücret desteklerinin 2022'ye kıyasla önemli ölçüde arttığını göstermektedir.

3. Sonuç ve öneriler

Hatay ilinde meydana gelen depremler, iş gücü piyasası üzerinde derin ve geniş kapsamlı etkiler yaratmıştır. İlk olarak, depremin işletmeler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla İŞKUR verileri analiz edilmiştir. Sonuçlar, depremin işletmelerin fiziksel altyapılarını ve iş gücünü ciddi şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Açık pozisyonlarda belirgin bir azalma ve işe yerleştirmelerde düşüş yaşanmıştır.

Depremin insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Aday bulma sürecinde açık pozisyonlarda azalma, işe yerleştirme süreçlerinde düşüş ve eğitim programlarına katılımında azalma gibi sonuçlar gözlemlenmiştir. Özellikle kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği gibi sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, işsizlik ödemelerinde ciddi bir artışa neden olmuştur. Bu önlemler, işletmelerin ve çalışanların deprem sonrası ekonomik sıkıntılarla başa çıkmasına yardımcı olmuştur.

Ancak, performans değerlendirme, kariyer yönetimi ve ücret yönetimi süreçlerine ilişkin verilere ulaşamamıştır. Bu süreçlerin depremin etkileri üzerine detaylı bir analizi için daha fazla veriye ihtiyaç duyulmaktadır.

Depremin neden olduğu can kayıpları, göç dalgaları ve iş gücü piyasasındaki düşüş, bölgedeki toplumları derinden etkilemiştir. Özellikle, depremden en çok etkilenen Hatay ilindeki iş gücü piyasasındaki gerileme, bölge ekonomisinin önemli bir sorunu haline gelmiştir. Sanayi üretimindeki düşüş, ekonomik yükün büyüklüğünü göstermektedir. Depremden etkilenen bireyler, maddi kayıpların yanı sıra psikolojik travmalar yaşamıştır. Bu durum, bireylerin normal yaşamlarına dönme sürecini olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, bölgedeki insanların korku ve belirsizlik nedeniyle başka yerlere göç etme eğiliminde olduğu görülmüştür.

Depremin Türkiye ekonomisine getirdiği mali yük oldukça büyüktür. AFAD ve Maliye Bakanlığı raporlarına göre, ekonominin bu felaketi telafi etmesi için önemli kaynaklara ihtiyaç vardır. Uluslararası insani yardım talebinin olumlu yanıt alması, bölgenin yeniden inşası için kritik bir faktördür. Deprem, bölgedeki altyapı ve üstyapı hizmetlerinde ciddi çöküntülere neden olmuştur. Elektrik, su, doğalgaz gibi temel hizmetlerdeki kesintiler, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmalarına yol açmıştır. Ayrıca, iş gücü piyasasındaki gerileme, özellikle sanayi üretiminde belirgin düşüşlere neden olmuştur.

Sonuç olarak, Hatay ilinde meydana gelen depremlerin işletmelerin insan kaynakları süreçlerini derinden etkilediği ve bu süreçlerin yeniden yapılandırılması ve iyileştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu süreçte, sosyal güvenlik önlemleri önemli bir destek sağlamış olsa da işletmelerin ve çalışanların uzun vadeli iyileşme sürecinde daha fazla desteğe ve kaynağa ihtiyacı vardır. Bölgedeki iş gücü piyasasının toparlanması için etkili insan kaynakları politikaları oluşturulmalıdır.

4. Yazar katkı beyanı

Çalışmada verilerin toplanması, makalenin yazılması ve revizyonu Ufuk Boz tarafından yapılmıştır.

5. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Bu makalenin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

6. Kaynaklar

- [1] Şahin Ş, Üçgül İ. "Türkiye'de Afet Yönetimi ve İş Sağlığı Güvenliği". *Afet ve Risk Dergisi*, 2(1), 43-63, 2019.
- [2] Aydın N, Ergün E. "1924 Erzurum Depremi ve Gazi Mustafa Kemal Paşa". *Tarih ve Günce*, 1(2), 145-168, 2018.
- [3] Acar MH, Budak G, Kılıcı RE. "Antalya Yöresinin Deprem Riski Açısından değerlendirilmesi". *Antalya yöresinin inşaat mühendisliği sorunları kongresi*, Antalya, Türkiye, 22-24 Eylül 2005.
- [4] Altındal A, Konak N. "17 AĞUSTOS 1999 Depreminde Yıkılan Binaların Mimari Hataları". *Sakarya University Journal of Science*, 6(2), 147-152, 2002.
- [5] Bıkçe M. "Türkiye'de Hasara Ve Can Kaybına Neden Olan Deprem Listesi (1900-2014)". *3.Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı*, İzmir, Türkiye, 14-16 Ekim 2015.
- [6] Sönmez MB. "Depremin Psikolojik Etkileri, Psikolojik Destek ve Korkuyla Baş Etme". *TOTBİD Dergisi*, 21(3), 337-343, 2022.
- [7] Zhang Y, Xiongwei T, Dechuan L, Tuncay T, Tuna E, Rumeng G, et al. "Geometric Controls on Cascading Rupture of the 2023 Kahramanmaraş Earthquake Doublet". *Nature Geoscience*, 16(11), 1054-1060, 2023.
- [8] Ateşgöz K. "Deprem Sürecinde Örgütsel İletişim: 6 Şubat Depremleri Kapsamında Adana İlinde Bir Saha Araştırması". *Türkiye Medya Akademisi Dergisi*, 3(6), 151-184, 2023.

- [9] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 32098 sayılı Resmi Gazete, 2023 (08.02.2023).
- [10] Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. 32112 sayılı Resmi Gazete, 2023 (22.02.2023).
- [11] Arıcı F, Bozkaya H, Cengiz E, Kuzey M. "Education in Disaster Situations: The Impact of The Kahramanmaraş Earthquake on Teachers' Experiences". *Sakarya University Journal of Education*, 13(4), 650-684, 2023.
- [12] Bakırcı N. "Åşıkların Dilinde Kahramanmaraş Merkezli Depremler". *Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 25-74, 2023.
- [13] Candan T, Halhalli OE. "Uluslararası Hukuk Açısından Uluslararası İnsani Yardım Çağrısının Hukuk Niteliği ve 6 Şubat Depremi". *Ankara Barosu Dergisi*, 81, 129-69, 2023.
- [14] Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. "6 Şubat 2023 Deprem Sonrası Göç ve İnsan Hareketlilikleri: Durum Değerlendirme Raporu". Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2023.
- [15] TMMOB. "TMMOB 6 Şubat Depremleri 8. Ay Değerlendirme Raporu". TMMOB, Ankara, Türkiye, 2023.
- [16] Bloomberght. "Depremlerin maliyeti açıklandı". <https://www.bloomberght.com/depremlerin-maliyeti-aciklandi-2327187> (17 03.2023).
- [17] Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "2023 Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu". Strateji ve Bütçe Başkanlığı Deprem Sonrası Değerlendirme Raporu, Ankara, Türkiye, 2023.
- [18] Sakarya Üniversitesi. "ŞUBAT 2023 Gaziantep (Mw=7.7) ve Elbistan (Mw=7.5) Depremleri Üzerine Bir Değerlendirme". Sakarya Üniversitesi Afet Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sakarya, Türkiye, 2023.
- [19] T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. "20 Şubat 2023 Yayladağı (Hatay) Mw 6.4 Depremine İlişkin Ön Değerlendirme Raporu". T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Ankara, Türkiye, 2023.
- [20] MARTEST. "6 Şubat 2023 Maraş Depremleri (Pazarcık Mw7.7 ve Elbistan Mw7.6) Sonrasında Kuvvetli Yer Hareketi, Geoteknik, Üst Yapı ve Altyapılara İlişkin Saha Gözlemleri". GTÜ/MARTEST, Gebze, Türkiye, 80, 2023.
- [21] Anwar G, Abdullah NN. "The impact of Human resource management practice on Organizational performance". *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47, 2021,
- [22] Chapman DS, Krista L, Uggerslev SA, Carroll KAP, David AJ. "Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944, 2005.
- [23] Çavdar H, Çavdar M. "İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları". *Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, 6(1), 79-93, 2010.
- [24] İŞKUR. "Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri". <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler> (22.02.2023).
- [25] Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım S. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Türkiye, Siyasal Kitabevi, 2020.
- [26] Demirkol Ş, Ertuğral SM. "İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 23-34, 2007.
- [27] Helvacı MA. "Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169, 2002.
- [28] Armstrong M. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice; A Guide to People Management*. London, UK, Kogan Page Publishers, 2010.
- [29] Akkermans J, Veerle B, Marthe H, Roland WBB. "Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire". *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267, 2013.
- [30] Bulut MB. "Kamu Sektörü ve Özel Sektör İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği)". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 175-191, 2021.