

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ YAŞANAN DEPREMİN
İNSAN KAYNAKLARI SÜRECİ ÜZERİNE ETKİSİ: HATAY
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ufuk BOZ

İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

OCAK, 2025

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ YAŞANAN DEPREMİN
İNSAN KAYNAKLARI SÜRECİ ÜZERİNE ETKİSİ: HATAY
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ufuk BOZ
(Y2212.190017)

İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nevra Bedriye BAKER
ARAPOĞLU

OCAK, 2025

TEZ SINAV TUTANAĐI

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 24.12.2024 tarih ve 2024/19 sayılı toplantısında oluşturulan jüri üyeleri önünde, 15.01.2025 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ufuk BOZ'un tezi hakkında oybirliği* ile başarılı** kararı verilmiştir.

JÜRİ

1. Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Nevra Bedriye BAKER ARAPOĞLU
2. Üye : Dr. Öğr. Üyesi Alihan LİMONCUOĞLU
3. Üye : Dr. Öğr. Üyesi Vedat ULUSOY

ONAY

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve sayılı kararı

(*) OybirliĐi/OyçokluĐu hâli yazı ile yazılacaktır.

(**) Kabul kararı hâli yazı ile yazılacaktır.

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Kahramanmaraş Merkezli Depremi İnsan Kaynakları Süreci Üzerine Etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği” adlı çalışmanın, tez safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (15/01/2025)

Ufuk BOZ

ÖNSÖZ

Bu tez, 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli meydana gelen depremlerin insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkilerini ele alarak, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi özelinde bir değerlendirme sunmaktadır. Çalışma, hem afetin kurumsal yapılar üzerindeki yıkıcı etkilerini anlamaya hem de gelecekteki iyileştirme ve yeniden yapılanma süreçlerine ışık tutmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, depremde etkilenen tüm bireyleri saygıyla anıyor, bu çalışmanın bir farkındalık yaratmasını ümit ediyorum.

Tez çalışması sürecimin başından sonuna kadar bana yol gösterdiği ve her aşamasında özenle destek olduğu için değerli hocam, danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nevra Bedriye BAKER ARAPOĞLU'na teşekkür ederim.

Tezimde kullanmış olduğum veriyi sağlamada bana destek olan Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Veysel EREN'e, göstermiş olduğu kıymetli katkılarından ve desteğinden dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreç boyunca hep yanımda olan ve benden desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarım Yunis YILMAZ, Serpil KANDEMİR, Gülay YILDIZ, Eylem Çağrıcan GÖK, Yiğit ÖZ, Hilal EKİCİ ve Özgün Ahmet EFETÜRK'e teşekkür ederim.

Son olarak, her zaman yanımda olduklarını bana hissettiren, maddi manevi her koşulda desteklerini benden esirgemeyen ve süreci hep sabırla takip eden Anne ve Babam Gülay – İbrahim BOZ'a ve özellikle canım yeğenim Yusuf'a teşekkür ederim.

Ocak, 2025

Ufuk BOZ

KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ YAŞANAN DEPREMİN İNSAN KAYNAKLARI SÜRECİ ÜZERİNE ETKİSİ: HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

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. Türkiye’de resmi rakamlara göre en az 50 bin 500 kişi hayatını kaybetmiştir. Depremi ardından 11 ili kapsayan 3 ay süreli OHAL ilan edilmiştir. Depremde 11 ilde yaşayan toplam 15,8 milyon insan etkilenmiştir.

Bölgeyi ve tüm ülkeyi derinden etkileyen doğal afetten her insan ve her sektör olumsuz etkilenmiştir. Deprem sonrasında birçok iş yeri yıkılmış birçoğu da kullanılmaz hale gelmiştir. Mücbir sebep ilan edilen illerde SGK verilerine göre 1,9 milyon 4/a sigortalı, 428 bin 4/b sigortalı çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanların birçoğu hayatını kaybetmiş ya da yaralanmıştır.

Bu çalışmanın amacı depremin insan kaynakları süreci üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Depremden olumsuz etkilenen Hatay ilinde bulunan Mustafa Kemal Üniversitesi çalışmanın örneklemini oluşturacaktır. 1992 yılında kurulan üniversitenin akademik ve idari personel sayısı 3255 kişidir. İlk verilere göre 110 personel hayatını kaybetmiştir. Deprem sonrasında üniversitenin personeline ilişkin çalışmaları literatür taraması yapılarak tespit edilmeye çalışılacaktır. Veriler ışığında yaşanabilecek bu tarz olumsuz durumlar için önerilerde bulunulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Deprem, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İnsan Kaynakları Süreçleri.

THE EFFECT OF THE EARTHQUAKE IN KAHRAMANMARAŞ CENTER ON THE HUMAN RESOURCES PROCESS: THE CASE OF HATAY MUSTAFA KEMAL UNIVERSITY

ABSTRACT

On February 6, 2023, two earthquakes with a magnitude of 7.8 and 7.5 occurred in Turkey, the epicenter of which was in the Pazarcık and Ekinözü districts of Kahramanmaraş. According to official figures, at least 50 thousand 500 people died in Turkey. After the earthquake, a 3-month state of emergency was declared covering 11 provinces. A total of 15.8 million people living in 11 provinces were affected by the earthquake.

Every person and every sector was adversely affected by the natural disaster that deeply affected the region and the whole country. After the earthquake, many workplaces were destroyed and many of them became unusable. According to SGK data, there are 1.9 million 4/a insured and 428 thousand 4/b insured employees in provinces where force majeure has been declared. Many of these workers died or were injured.

The aim of this study is to determine the effects of the earthquake on the human resources process. Mustafa Kemal University, located in the province of Hatay, which was adversely affected by the earthquake, will form the sample of the study. Founded in 1992, the number of academic and administrative staff of the university is 3255. According to preliminary data, 110 personnel lost their lives. After the earthquake, the studies on the staff of the university will be tried to be determined by making a literature review. In the light of the data, suggestions will be made for such negative situations that may be experienced.

Keywords: Earthquake, Hatay Mustafa Kemal University, Human Resources Processes.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
I. GİRİŞ	1
A. Literatür Değerlendirmesi.....	3
II. YÖNTEM.....	4
A. Araştırma Modeli.....	4
B. Evren ve Örneklem	4
C. Veri Analizi	4
III. BULGULAR, TARTIŞMA VE YORUM	5
A. Kahramanmaraş Merkezli Deprem.....	5
1. Depremın Hatay İline Etkisi	8
2. Depremın Sosyal ve Ekonomik Etkileri	10
3. Depremın Eğitime Etkisi.....	12
B. İnsan Kaynakları Süreçleri	16
1. İnsan Kaynakları Yönetimi	16
2. İnsan Kaynakları Süreçleri.....	17

a. Aday Bulma Süreci.....	17
b. Personel Seçme Süreci.....	19
c. Eğitim ve Geliştirme Süreci	21
d. Performans Değerlendirme Süreci	23
e. Kariyer Yönetimi Süreci.....	24
f. Ücret Yönetim Süreci	25
C. Kahramanmaraş Merkezli Yaşanan Deprem'in İnsan Kaynakları Süreci Üzerine Etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği.....	25
1. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi.....	26
2. Depremden Etkilenen Personele İlişkin Veriler	27
3. Deprem Sonrasında Personel Yönetimi	35
IV. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	41
V. KAYNAKÇA	44
ÖZGEÇMİŞ.....	50

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.	2022 ve 2023 yılı Ocak-Ağustos döneminde işsizlik ödeneğine başvuran ve hak edenlerin illere göre dağılımı	10
Çizelge 2.	1 Ocak - 30 Haziran 2023 dönemine ait finansal tablolar ve bağımsız denetçi raporu	11
Çizelge 3.	Eğitim Kurumlarının İllere Göre Dağılımı (2021-2022)	12
Çizelge 4.	İllere Göre Öğrenci Sayısı (2021-2022)	13
Çizelge 5.	İllere Göre Öğretmen Sayısı (2021-2022)	13
Çizelge 6.	Depremden Etkilenen İllerde Yer Alan Üniversiteler	14
Çizelge 7.	Üniversite Yapılarına İlişkin Hasar Tespit Durumu	15
Çizelge 8.	2022-2023 yılları arasında Ocak-Eylül döneminde açık işler	19
Çizelge 9.	2022 ve 2023 yılı Ocak Eylül dönemi itibari ile işe yerleştirmeler	20
Çizelge 10.	2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibariyle il düzeyinde yaş grupları ve program türlerine göre aktif iş gücü piyasası programları .	22
Çizelge 11.	Üniversite binaları hasar tespit durumu	26
Çizelge 12.	MKÜ akademik personel bilgi formu tablosu	28
Çizelge 13.	2023 yılı akademik personel kadro doluluk ve istihdam şekline göre dağılımı	29
Çizelge 14.	2023 yılı kadrolu idari personel kadro doluluk ve hizmet sınıfına göre dağılımı	30
Çizelge 15.	2023 yılı üniversite sürekli işçi kadro doluluk bilgileri	31

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Üç büyük depremin merkezi ve büyüklükleri.....	5
Şekil 2. Depremden en fazla etkilenen 10 ilin nüfusu.....	7
Şekil 3. Hatay'da en ağır yıkım Antakya'da.....	9
Şekil 4. Sürekli işçi ve sözleşmeli personel kayıpları	32
Şekil 5. İdari personel kayıpları.....	33
Şekil 6. Akademik personel kayıpları	34

I. GİRİŞ

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 belirli bir maddi değerin üzerinde kaybın olması gerekmektedir (Şahin ve Üçgül, 2019). 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 (Aydın ve Ergün, 2018). Amerika Jeoloji Araştırma Kurumu tarafından yapılan araştırmalara göre yaşanan dünya depremlerinin %6'sı Türkiye'de yaşanmaktadır (Acar vd., 2005). 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 (Altındal ve Konak, 2002). 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 (Bikçe, 2015). Bu depremler sonucunda, kısa ve uzun vadede ciddi uyum sorunları yaşanmıştır.

Oluşan kayıplar nedeniyle, sosyal, iş ve ekonomik yaşamın normale dönmesi zaman almıştır.

Deprem, 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 (Sönmez, 2022).

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 (Zhang vd., 2023). On bir ili sarsan deprem on binlerce insanın ölümüne ve on binlerce binanın yıkılmasına neden olmuştur (Ateşgöz, 2023).

Asrın felaketi olarak nitelendirilen iki büyük deprem, yaklaşık 350.000 km² alanda hasara yol açmıştır. 11 ilde ağır yıkıma neden olan depremden Türkiye nüfusunun %16'sını oluşturan 15,8 milyon kişi etkilenmiştir. Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından 18 Mart 2023'te yayımlanan rapora göre depremlerin Türkiye ekonomisine toplam maliyeti 2 trilyon lira (103,6 milyar \$) olmuştur. Depremlerden etkilenen 11 ilde ve Sivas'ın Gürün ilçesinde mücbir sebep ve 3 ay süreyle olağanüstü hâl ilan edilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Bölgeyi ve tüm ülkeyi derinden etkileyen doğal afetten her insan ve her sektör olumsuz etkilenmiştir. Birçok alt yapı çökmüş, milyonlarca insan bulundukları illerden başka illere geçici de olsa göç etmek zorunda kalmıştır. Yaşanan deprem yüzyılın depremi olarak ilan edilmiş ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından uluslararası yardım çağrılarını kapsayan 4. seviye alarm ilan edilmiştir. T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) verilerine göre Kahramanmaraş merkezli depremde hayatını kaybedenlerin sayısını 50 bin 500, yaralananların sayısını ise 107 bin 204 olduğu açıklanmıştır. Birleşmiş Milletlere bağlı Uluslararası Göç Örgütü'ne göre Depremden etkilenen

ve başka illere göç etmek zorunda kalan nüfusun 2,7 milyon olduğu tahmin edilmektedir (AFAD, 2023).

Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremden en çok etkilenen illerin başında Hatay gelmektedir. Hatay'ın özellikle Antakya ve İskenderun ilçelerinde alt yapı çökmüş kentte yaşayan insanlar olumsuz etkilenmiştir. Sadece Hatay ilinde 20 binin üzerinde can kaybı olduğu tahmin edilmektedir. Hatay ilinde yer alan Mustafa Kemal Üniversitesi de depremden olumsuz etkilenmiştir. Üniversitenin açıklamasına göre depremde hayatını kaybeden personel sayısı 110'dur (Habertürk, 2023).

Bu çalışmanın amacı: Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremin insan kaynakları sürecine etkisini tespit etmektir. İnsan kaynakları süreçleri ise kısaca: aday bulma süreci, personel seçme süreci, eğitim ve geliştirme süreci, performans değerlendirme süreci, kariyer yönetimi süreci ve ücret yönetimi süreçlerini kapsamaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak literatür tarama yöntemi kullanılacaktır.

A. Literatür Değerlendirmesi

Araştırma başlığı olan “Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremin insan kaynakları süreci üzerine etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği” YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Akademi, Dergi Park gibi platformlarda araştırılmış ve benzer bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Her ne kadar Kahramanmaraş kaynaklı yaşanan deprem yeni bir olay olsa da deprem konusunda yapılan çalışmalar oldukça eskidir. Deprem konusunda yapılan akademik çalışmalar çoğunlukla mühendislik alanına ilişkindir. Araştırma Sosyal Bilimler alanına yenilikçi bir bakış açısı getirerek literatür açısından önemli bir kaynak niteliği kazanacaktır.

II. YÖNTEM

A. Araştırma Modeli

Araştırmada literatür tarama yöntemi ve ikincil veri analizi yöntemi kullanılacaktır. İnsan kaynakları süreçleri İŞKUR istatistikleri analiz edilerek değerlendirilmiştir. Ayrıca üniversitenin yayınlamış olduğu 2023 yılı idari faaliyet raporunda yer alan veriler incelenmiştir.

B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş merkezli yaşanan deprem oluşturmaktadır. Örneklemi ise: depremin insan kaynakları süreci üzerine etkisi Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği üzerinden işlenecektir.

C. Veri Analizi

Nitel araştırma yöntemi kullanılarak veri analizi yapılacaktır. Metin analizi ve literatür tarama yöntemlerinin kullanılması planlanmaktadır. Veri analizi yapılırken İŞKUR'dan elde edilen veriler tablolar şeklinde sunulurken, tablo verileri üzerinden yorumlamalar yapılacaktır. Araştırmanın örneklemini ise Hatay Mustafa Kemal Üniversitesinin yayınlamış olduğu 2023 yılı idari faaliyet raporu esas alınarak analiz edilmiştir.

III. BULGULAR, TARTIŞMA VE YORUM

A. 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. On bir il arasında en ağır hasar görenler Kahramanmaraş, Malatya, Adıyaman, Gaziantep ve Hatay'dır (Arıcı vd., 2023).



Şekil 1. Üç büyük depremin merkezi ve büyüklükleri

Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/3-soruda-kahramanmaras-depreminin-kendine-has-ozellikleri/2818919>

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 (Candan ve Halhallı, 2023).

Depremin etki alanının geniş olmasına rağmen, yıkım ve şiddetin 11 ilde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Depremden doğrudan etkilenen illerdeki toplam

nüfus 14.013.196'dir. Bu rakam, Türkiye'nin toplam nüfusunun %16,43'üne denk gelmektedir. Bu oran, Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak 1/6'sının depremde doğrudan etkilendiğini göstermektedir. Birleşmiş Milletler Göç Ajansı (IOM), 1 Mart 2023 tarihli raporunda, depremde 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 (Sağiroğlu vd., 2023).

Depremde 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, depremde etkilenen insanların Türkiye'nin çeşitli bölgelerine kalıcı olarak yerleşme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bu durum, depremde 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 düşüşlere 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 (TMMOB 6 Şubat Depremleri 8. Ay Değerlendirme Raporu, 2023).

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 gelirde yaşanan azalmadan kaynaklanan toplam kaybın ise 351 milyar lira olduğu belirtilmektedir (Bloomberght, 2023).

Depremler 10 ilde yaklaşık 13,5 milyon kişinin yaşadığı bölgeyi etkiledi

Kahramanmaraş Pazarcık ve Elbistan merkezli depremler, 10 ilde 13 milyon 421 bin 699 kişinin yaşadığı bölgeyi etkiledi



Şekil 2. Depremden en fazla etkilenen 10 ilin nüfusu

Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/info/infografik/32145>

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 (SBB, 2023).

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.

1. Depremın Hatay İline 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 $M_w=7.8$ '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 (Utkucu vd., 2023). 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 M_w büyüklüğünde iki deprem meydana gelmiş, hemen ardından saat 20:07'de 5,8 M_w büyüklüğünde bir deprem daha yaşanmıştır. Bu depremler, 6 Şubat'ta zaten büyük hasar gören yapıları daha da etkilemiş; birçok bina çökmüş veya devrilmiştir. Depremin ardından, en büyüğü 5,8 büyüklüğünde olmak üzere çok sayıda artçı sarsıntı kaydedilmiştir (T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2023). 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 (Toprak vd., 2023).



Şekil 3. Hatay'da en ağır yıkım Antakya'da

Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/asrin-felaketi/depremlerin-vurdugu-hatayda-en-agir-yikim-antakyada/2866977>

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. Depremin 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. Depremın Sosyal ve Ekonomik Etkileri

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 Çizelge 1'de 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 (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri, 2024).

Çizelge 1. 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

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Çizelge 1, 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 (SBB, 2023).

Aşağıda Çizelge 2'de 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 (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri, 2024).

Çizelge 2. 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

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Çizelge 2'de 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. Depremın Eğitime Etkisi

Doğal afetlerin etkisinin en çok hissedildiği alanlardan biri de eğitimidir. Afetlerin eğitim üzerindeki etkisi üç kategoriye ayrılabilir: eğitimciler, öğrenciler ve eğitim tesisleri. Afetler öğrenci ve öğretmenleri fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan etkileyebilir. Öğrenciler ve öğretmenler afetlerden ölebilmekte, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Eğitim altyapısı ve tesisler deprem nedeniyle zarar görmüştür (Hebecci, 2023).

Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı toplam 56.259 eğitim kurumu bulunmaktadır. Bu kurumların yaklaşık %21’i, depremin etkilediği 11 ilde konumlanmıştır.

Çizelge 3. Eğitim Kurumlarının İllere Göre Dağılımı (2021-2022)

İl	Anaokulu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Öğretmenevi	Halk Eğitim Merkezi	Mesleki Eğitim Merkezi	Özel Eğitim RAM	Toplam
Adana	157	490	321	220	16	20	5	30	1259
Adıyaman	78	402	215	88	7	9	4	21	824
Diyarbakır	129	851	419	179	21	17	5	23	1644
Gaziantep	233	572	352	212	9	11	7	30	1426
Elazığ	36	185	127	72	8	10	5	8	451
Hatay	165	558	415	160	12	15	5	38	1368
Kahramanmaraş	69	440	295	145	8	12	4	23	996
Kilis	20	98	42	25	1	5	2	9	202
Malatya	60	272	210	111	7	13	1	12	686
Osmaniye	42	164	113	63	3	7	4	17	413
Şanlıurfa	179	1260	712	219	9	13	5	33	2430
Bölge Toplamı	1168	5292	3221	1494	101	132	47	244	11699

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>

Depremden etkilenen 11 ildeki öğrenci ve öğretmen sayıları aşağıdaki tablolarda detaylandırılmıştır. Verilere göre, Türkiye genelindeki öğrencilerin %21,4’ü bu illerde eğitim alırken, öğretmenlerin %19,1’i de bu bölgede görev yapmaktadır.

Çizelge 4. İllere Göre Öğrenci Sayısı (2021-2022)

İl	Okulöncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Toplam
Adana	51.507	170.891	163.084	187.182	572.664
Adıyaman	18.086	50.450	48.724	63.272	180.532
Diyarbakır	51.534	155.220	149.534	172.670	528.958
Elazığ	11.716	34.642	35.014	47.154	128.526
Gaziantep	60.087	227.818	209.289	210.860	708.054
Hatay	51.693	151.564	143.821	154.447	501.525
Kahramanmaraş	29.716	95.613	95.097	105.590	326.016
Kilis	5.816	19.231	18.222	16.156	59.425
Malatya	15.854	51.967	51.897	68.836	188.554
Osmaniye	14.457	44.260	41.723	50.362	150.802
Şanlıurfa	66.581	252.564	230.234	206.166	755.545
Bölge Toplamı	377.047	1.254.220	1.186.639	1.282.695	4.100.601
Türkiye	1.885.004	5.433.901	5.293.067	6.543.599	19.155.571

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>

Çizelge 5. İllere Göre Öğretmen Sayısı (2021-2022)

İl	Okulöncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Toplam
Adana	2.881	8.837	10.008	10.203	31.929
Adıyaman	906	2.938	4.046	3.658	11.548
Diyarbakır	2.439	8.522	9.760	8.244	28.965
Elazığ	592	2.114	2.702	3.191	8.599
Gaziantep	2.733	10.250	11.864	10.202	35.049
Hatay	2.453	8.696	9.649	8.207	29.005
Kahramanmaraş	1.331	5.080	6.454	5.933	18.798
Kilis	302	1.033	1.229	958	3.522
Malatya	888	3.090	4.312	4.840	13.130
Osmaniye	787	2.591	3.115	3.112	9.605
Şanlıurfa	2.725	11.244	13.012	9.462	36.443
Bölge Toplamı	18.037	64.395	76.151	68.010	226.593
Türkiye	107.171	310.477	376.747	389.307	1.183.702

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>

Deprem bölgesindeki 16 üniversitede yaklaşık 380 bin öğrenci ile 45 bin akademik ve idari personel eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bölgedeki yükseköğretim kurumlarına kayıtlı öğrenci sayısı, Türkiye genelindeki toplam öğrenci sayısının %9'unu oluşturmaktadır. Ayrıca, deprem bölgesindeki 11 ilde eğitim gören üniversite öğrencileri ile bu illerde ikamet edip farklı şehirlerde eğitim alan öğrencilerin toplamı, Türkiye genelindeki örgün eğitim öğrencilerinin %18'ine karşılık gelmektedir.

Çizelge 6. Depremden Etkilenen İllerde Yer Alan Üniversiteler

Üniversite	Kuruluş Yılı	Yerleşke Sayısı	Toplam Öğrenci Sayısı	Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı
Adıyaman Üniversitesi	2006	8	18.715	937	551
Adana A. Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	2011	1	4.192	376	343
Çukurova Üniversitesi	1973	16	47.173	2.248	3.278
Dicle Üniversitesi	1973	13	31.284	1.834	6.216
Fırat Üniversitesi	1975	9	37.359	2.018	1.275
Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	2018	2	1.760	98	72
Gaziantep Üniversitesi	1987	8	42.832	1.786	1.703
Harran Üniversitesi	1992	15	24.692	1.637	1.443
Hatay M. Kemal Üniversitesi	1992	6	24.990	1.206	2.049
İnönü Üniversitesi	1975	3	34.183	1.575	4.473
İskenderun Teknik Üniversitesi	2015	6	12.233	385	390
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1992	7	32.701	1.439	3.721
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	2018	5	1.446	109	137
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	2007	3	9.572	454	300
Malatya Turgut Özal Üniversitesi	2018	7	4.849	414	370
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2007	2	12.241	486	347
Bölge Toplamı	-	111	340.222	17.002	26.668

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>

Deprem bölgesinde, 1992 yılından önce kurulan köklü üniversiteler kategorisindeki 8 üniversite ile 2006 sonrası ve 2018 yılında yapılan bölünmelerle kurulan 8 üniversite olmak üzere toplam 16 üniversite bulunmaktadır.

3 Mart 2023 itibarıyla, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bölgede yer alan 20.340 eğitim binasından 8.162'si incelenmiştir. İnceleme sonuçlarına göre:

- 72 bina (428 derslik) yıkılmış,
- 504 bina (3.739 derslik) ağır hasarlı ve acil yıkılması gereken durumda,
- 331 bina (3.693 derslik) orta hasarlı,

- 2.533 bina (30.961 derslik) az hasarlı olarak tespit edilmiştir.

Bu binaların yeniden hizmete kazandırılması için toplam 39,69 milyar TL (yaklaşık 2,11 milyar dolar) finansmana ihtiyaç duyulmaktadır (SBB, 2023).

Depremden etkilenen 17 üniversitede toplamda:

- 7.714 m² kapalı alana sahip 9 hizmet binası yıkılmış,
- 273.293 m² kapalı alana sahip 111 hizmet binası ağır hasarlı,
- 338.805 m² kapalı alana sahip 51 hizmet binası orta hasarlı,
- 1.894.152 m² kapalı alana sahip 358 hizmet binası az hasarlı olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 7. Üniversite Yapılarına İlişkin Hasar Tespit Durumu

Üniversite	Yıkılan Bina Sayısı	Ağır Hasarlı Bina Sayısı	Orta Hasarlı Bina Sayısı	Az Hasarlı Bina Sayısı
Adıyaman Üniversitesi	1	7	7	24
Adana A. Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	-	-	-	3
Çukurova Üniversitesi	-	3	1	48
Dicle Üniversitesi	-	4	7	39
Fırat Üniversitesi	-	11	2	42
Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	-	-	-	6
Gaziantep Üniversitesi	-	-	1	48
Harran Üniversitesi	-	4	1	26
Hatay M. Kemal Üniversitesi	7	24	2	1
İnönü Üniversitesi	1	26	21	32
İskenderun Teknik Üniversitesi	-	2	2	10
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	-	2	1	30
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	-	11	-	5
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	-	-	-	9
Malatya Turgut Özal üniversitesi	-	17	-	15
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	-	-	5	20
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	-	-	1	-
Bölge Toplamı	9	111	51	358

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>

Yeniden yapım ve güçlendirme işlemlerinin gerçekleştirilerek hizmet binalarının yeniden kullanılabilir hale getirilebilmesi için toplamda 9.616.473.379 TL (yaklaşık 509 milyon dolar) ödeneğe ihtiyaç duyulmaktadır (SBB, 2023).

Deprem sonrasında eğitim-öğretim faaliyetlerine, ülke genelinde 20 Şubat 2023 tarihine kadar ara verilmiştir. Deprem bölgesindeki illerde okulların sağlamlık raporlarına göre eğitim öğretime farklı tarihlerde başlanmıştır. Bu kapsamda, Kilis, Diyarbakır ve Şanlıurfa'da merkez ve tüm ilçelerde 1 Mart 2023 tarihi itibarıyla eğitim öğretime başlanmıştır. İkinci kategoride yer alan Gaziantep, Adana ve Osmaniye'de ise 13 Mart 2023 tarihinde eğitim öğretime başlanmış, üçüncü kategorideki Adıyaman, Malatya, Kahramanmaraş ve Hatay illerinde ise eğitim öğretime ara, 27 Mart 2023 tarihine kadar uzatılmıştır.

Deprem sonrası, insanların bilgiye ulaşmalarını sağlayan kurumların zarar görmesi, bilgiye erişim konusunda ciddi kısıtlamalara yol açmış ve bu durum, eğitim açısından bireylerin geri kalmasına neden olmuştur. Yaşam biçimlerinde meydana gelen belirsizlikler, bu durumu kurumsal yönetim mekanizmalarına bağlamalarına sebep olmuştur. Eğitim kaynaklarına erişim sağlamak amacıyla göç eden bireyler olmuştur. Ayrıca, eğitim kaynaklarına ulaşımında eşitsizlikler ortaya çıkmış, bazı bireyler eğitim sistemlerine erişim sağlayabilirken, diğerleri bu imkanlardan faydalanamamıştır (Özbilgin vd., 2023).

B. İnsan Kaynakları Süreçleri

1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Literatürde insan kaynakları yönetimi ile ilgili pek çok tanım mevcuttur. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz.

Modern insan kaynakları yönetimi, bir yandan personelin temini ve işe yerleştirilmesi sürecini içerirken, diğer yandan personelin eğitimi, gelişimi, performans değerlendirmesi ve haklarının sağlanması gibi motivasyon ve etkileşim faaliyetlerini kapsamaktadır (Yüksel, 2000).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), bir organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesi için en değerli kaynak olan insan gücünü etkili bir şekilde yönetmeyi amaçlayan bir disiplindir. Temel amacı, çalışanların verimliliğini artırmak,

organizasyonun başarısına katkı sağlamak ve aynı zamanda çalışanların iş tatminini sağlamaktır (Şimşek ve Çelik, 2015).

İnsan kaynakları yönetimi kavramı, 1980'li yıllarda personel yönetimi kavramının yerine kullanılmaya başlamıştır (Can vd., 2020).

İnsan kaynakları yönetiminin tarihçesi, endüstriyel devrimle paralel bir gelişim göstermektedir. 19. yüzyılın sonlarına doğru, fabrikaların artan iş gücü ihtiyacı ve çalışanların haklarının korunması gerekliliği, insan kaynakları yönetiminin temellerini atmıştır. Başlangıçta, iş gücü yönetimi daha çok çalışma saatleri, ücretler ve iş koşullarına odaklanmaktadır. 20. yüzyılın başlarında, özellikle Amerikan iş dünyasında, personel yönetimi profesyonelleşmeye başladı. 1950'lere gelindiğinde, İnsan Kaynakları Yönetimi daha geniş bir perspektife taşındı ve çalışanların motivasyonu, eğitim ve gelişimi gibi konuları da kapsamaya başladı. 1980'ler ve sonrasında, İKY daha stratejik bir rol üstlenmeye başladı; bu dönemde çalışanlar, sadece üretim yapan bireyler değil, organizasyonun başarısına katkı sağlayan önemli paydaşlar olarak görülmeye başlandı (Alanlı, 2022).

Günümüzde, insan kaynakları yönetimi işletmelerin ve stratejik yönetimin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu alan, organizasyonların planlarına paralel bir politika geliştirmeyi ve organizasyonun hedefleri ile bireysel amaçları uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır (Kambur, 2020).

2. İnsan Kaynakları Süreçleri

Anwar ve Abdullah (2021) 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 (Anwar ve Abdullah, 2021).

a. 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 (Chapman vd., 2005).

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 (Çavdar ve Çavdar, 2010).

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.

Akademik kadrolarda işe alım süreçleri, özel sektörden farklı olarak belirli bir mevzuata ve kamu düzenine dayalı olarak yürütülmektedir. Akademik kadro ilanları, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ve ilgili yönetmeliklere tabidir. Kadro ilanları, üniversitenin talebi doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu (YÖK) onayına sunulur ve resmî gazetede yayımlanır. Özel sektörde işe alım süreçleri genellikle daha hızlı ve esnektir; işverenler pozisyonu ihtiyaçlarına göre tanımlayıp hemen doldurabilirler. Akademik kadrolar için süreç daha uzun ve karmaşıktır. İlanlar arasında geçen süre ve YÖK onayı bekleme süresi, işe alım süreçlerini yavaşlatabilir. Deprem gibi afetler, akademik personel kayıplarına yol

açsa da üniversitelerin kadro ilan süreçlerinde hızlandırma veya esnekleşme genellikle söz konusu değildir. Kadroların yenilenmesi ve yeni alımlar, mevzuatın izin verdiği sınırlar çerçevesinde ilerlemektedir.

Aşağıda Çizelge 8’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 (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri, 2024).

Çizelge 8. 2022-2023 yılları arasında Ocak-Eylül döneminde açık işler

2022-2023 yılları arasında Ocak-Eylül döneminde açık işler 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

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Çizelge 8’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.

b. 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 (Can vd., 2020).

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 (Demirkol ve Ertuğral, 2007).

Aşağıda Çizelge 9’da 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 (Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri, 2024).

Çizelge 9. 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

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Çizelge 9'da 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.

c. 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 (Helvacı, 2002).

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, depremde 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 (Helvacı, 2002).

Aşağıdaki Çizelge 10'da, Hatay ilinde 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde açılan eğitimler ve bu eğitimlere yaş gruplarına göre katılımlar yer almaktadır.

Çizelge 10. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibariyle il düzeyinde yaş grupları ve program türlerine göre aktif iş gücü piyasası programları

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	Topla m	Erkek	Kadın	Topla m	Erkek	Kadın	Topla m	Erkek	Kadın	Topla m
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+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

Çizelge 10'da, 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. Şekil 13'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. Şekil 13'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.

d. 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 (Helvacı, 2002).

Performans değerlendirme çalışana iş performansı hakkında geri bildirim sağlamaktadır. Çalışanların performanslarına ilişkin geri bildirim; yapıcı, özgüveni arttırıcı bir şekilde verildiğinde ve bu geri bildirim mesleki eğitimlerle desteklendiğinde oldukça olumlu sonuçlar alınabilmektedir (Armstrong, 2010).

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 kılma eğiliminde olabilecekleri gibi kendileri hakkında yöneticilerine kıyasla daha yüksek bir değerlendirmede de bulunabilirler. Bu yöntemde bir performans değerlendirme hatası olan cömertlik etkisi oldukça fazla görülebilir. Organizasyonların iş gerçekleştirme yöntemleri ekip bazlı yapılanmaya kaydığında 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 gözlemleme şansına sahiptir (Akkermans vd., 2013).

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

e. 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 (Bulut, 2021).

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. Depremi yaşıdığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların kariyer yönetimi süreçlerinde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

f. Ücret Yönetim 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 (Bulut, 2021). 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, dengelilik 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. Depremi yaşıdığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların ücret politikalarında ve yönetiminde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

C. Kahramanmaraş Merkezli Yaşanan Depremi İnsan Kaynakları Süreci Üzerine Etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği

Bu bölümde, Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremin insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkileri, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi özelinde ele alınmaktadır. Çalışma, üniversitenin 2023 yılı idari faaliyet raporu ve CİMER

üzerinden alınan bilgiler temelinde şekillendirilmiş; insan kaynakları süreçleri üzerindeki faaliyetler literatür tarama yöntemiyle desteklenerek incelenmiştir.

1. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, 11 Temmuz 1992 tarihli ve 21281 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 3837 Sayılı Kanun’un 25. maddesi ile 28 Mart 1983 tarihli ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu’na eklenen Ek-17 madde uyarınca kurulmuştur (MKÜ, 2024). Üniversite, Antakya şehir merkezine 15 kilometre mesafede, İskenderun-Antakya yolu üzerinde yer alan Serinyol mevkiindeki Tayfur Sökmen Kampüsü’nde faaliyet göstermektedir. Kampüs toplamda 4.301.532,23 m²’lik bir alana sahip olup, bunun 4.048.242,18 m²’lik kısmı üniversitenin mülkiyetindedir.

Günümüzde Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi bünyesinde; 3 enstitü, 13 fakülte, 3 yüksekokul, 9 meslek yüksekokulu, 1 araştırma ve uygulama hastanesi, 1 konservatuvar, 23 araştırma ve uygulama merkezi ile bir teknoloji geliştirme bölgesi bulunmaktadır (MKÜ, 2024). Üniversitenin 2022-2023 eğitim-öğretim yılı itibarıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü toplam öğrenci sayısı 27.598 olarak kaydedilmiştir (MKÜ Faaliyet Raporu, 2024).

6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremler ve sonrasında yaşanan artçı sarsıntılar, Hatay ilini en çok etkileyen doğal afetlerden biri olmuştur. Bu afetler, il genelinde büyük bir yıkıma yol açarken, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi de fiziki ve beşerî olarak önemli ölçüde zarar görmüştür. Üniversite binalarında meydana gelen hasar durumu, özellikle 6,4 büyüklüğündeki artçı deprem sonrasında detaylı şekilde değerlendirilmiştir.

Çizelge 11. Üniversite binaları hasar tespit durumu

No		Durumu
1	4 Bina	Yıkıldı
2	8 Bina	Ağır Hasarlı
3	8 Bina	Orta Hasarlı
4	54 Bina	Az Hasarlı

Kaynak: <https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>

Deprem nedeniyle Antakya Meslek Yüksekokulu Yemekhanesi, Hassa Meslek Yüksekokulu Yemekhanesi ve Yayladağı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Yemekhanesi ağır hasar görmüş ve kullanılamaz hale gelmiştir.

Deprem sonrasında Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nde yaşanan kayıplar nedeniyle sadece Hatay'da değil depremten etkilenen diğer illerde de kayıp sayıları çok fazla olduğu için eğitime bir süre ara verilmiştir. YÖK tarafından verilen kararla uzaktan eğitim sistemine geçiş yapılmıştır. Meydana gelen deprem neticesinde;

- Altyapı,
- Sistem,
- İşleyiş,
- Öğretim Elemanı ve Yardımcıları,
- Materyal,
- Öğrenciler

Etkilenmiştir.

Yaşanan kayıplardan dolayı eğitim hayatının devam edememe problemlerinden biri de mekân sorunlarından kaynaklanmaktadır. Öğrenci yurtlarına yaşam alanlarını kaybeden kişiler yerleştirilmiştir (Telli, Altun, 2023).

2. Depremden Etkilenen Personele İlişkin Veriler

Kahramanmaraş merkezli iki büyük deprem, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nde de ağır kayıplara neden olmuştur. Felaket sonucunda üniversiteden 35 akademik personel, 23 idari personel, 32 işçi/sözleşmeli personel ve 105 öğrenci olmak üzere toplam 195 kişi hayatını kaybetmiştir (Hürriyet, 6 Şubat 2023).

Kurumların insan kaynağı, stratejik hedeflere ulaşmada en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen depremler, üniversitede hem akademik hem de idari personel kaybına yol açmıştır.

Çizelge 12. MKÜ akademik personel bilgi formu tablosu

Unvan	2022 Yılı	2023 Yılı
Öğretim Üyesi	636	589
Profesör	191	188
Doçent	162	164
Doktor Öğretim Üyesi	283	237
Öğretim Görevlisi	208	190
Araştırma Görevlisi	361	298
Sözleşmeli Yabancı Uyruklu	4	4
Toplam	1.209	1.081

Kaynak: <https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>

Çizelge 12’de 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremler bağlamında yorumladığımızda, akademik personel sayısındaki değişikliklerin büyük ölçüde bu felaketin doğrudan veya dolaylı etkilerinden kaynaklanmış olabileceği değerlendirilebilir.

Toplam akademik personel sayısı 2022 yılında 1.209 iken 2023 yılında 1.081’e düşmüş, yani %10,6 oranında bir azalma yaşanmıştır. Bu azalma, deprem nedeniyle:

- Bölgedeki akademik personelin yer değişikliği,
- Görevden ayrılmalar veya akademik süreçlerin aksaması,
- Eğitim-öğretim faaliyetlerinde meydana gelen kesintiler,
- Depremde yaşanan can kayıpları gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir.

Unvan Bazında Değerlendirme

Öğretim Üyeleri:

Profesörler: Sayı 191’den 188’e düşmüştür (%1,6 azalma). Bu azalma, daha istikrarlı bir grubu temsil eden profesörlerin yer değiştirmelerden veya görevden ayrılmalardan daha az etkilendiğini gösterebilir.

Doçentler: 162’den 164’e hafif bir artış (%1,2) gözlemlenmiştir. Bu durum, akademik yükselme süreçlerinin bir şekilde devam ettiğini, ancak genel azalma eğiliminin bu grubu daha az etkilediğini işaret edebilir.

Doktor Öğretim Üyeleri: Bu kategoride %16,3 oranında ciddi bir azalma yaşanmıştır (283’ten 237’ye). Genç akademisyenlerin bu unvanda daha çok yer

aldığı düşünüldüğünde, deprem sonrası yer değişikliği veya görevden ayrılmaların bu grubu daha fazla etkilediği söylenebilir.

Öğretim Görevlileri:

%8,7'lik bir azalma (208'den 190'a) görülmektedir. Öğretim görevlileri, genellikle ön lisans düzeyinde ders verme sorumluluğu olan akademik personeldir ve bu azalma, eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksamasına yol açmış olabilir.

Araştırma Görevlileri:

%17,5 oranındaki kayıp (361'den 298'e), personel içindeki en yüksek azalma oranını temsil etmektedir. Bu grup, kariyerinin başlangıcındaki akademisyenlerden oluştuğu için, özellikle deprem bölgesinde görev yapanların başka şehirlere gitme, eğitimlerini yarıda bırakma veya görevi bırakma oranlarının yüksek olması bu sonucu açıklayabilir.

Sözleşmeli Yabancı Uyraklı Personel:

Sayının sabit kalması (4 kişi), bu kategorideki personelin istikrarını koruduğunu, ancak genel kadro büyüklüğü içindeki düşük payı nedeniyle büyük bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Çizelge 13. 2023 yılı akademik personel kadro doluluk ve istihdam şekline göre dağılımı

Unvan	Kadroların Doluluk Oranına Göre		Toplam
	Dolu	Boş	
Profesör	188	77	265
Doçent	164	99	263
Doktor Öğr. Üyesi	237	193	430
Öğretim Görevlisi	190	94	284
Araştırma Görevlisi	298	301	599
Toplam	1.077	764	1.841

Kaynak: <https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>

Çizelge 13, 2023 yılı itibarıyla akademik personelin kadrolara doluluk ve istihdam durumunu ortaya koymaktadır. 6 Şubat 2023'te yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri bu veriler üzerinden yorumlandığında, doluluk oranlarının çeşitli unvanlar bazında farklılaşmasının depremden kaynaklanabilecek doğrudan ve dolaylı etkilerle ilişkili olabileceği değerlendirilebilir.

Genel Durum ve Doluluk Oranları

- **Toplam Kadro Sayısı:** 1.841
- **Dolu Kadro Sayısı:** 1.077 (%58,5)
- **Boş Kadro Sayısı:** 764 (%41,5)

Deprem sonrasında üniversitelerdeki doluluk oranının %58,5'te kalması, hem akademik kadroların fiziki koşullardan etkilenmesi hem de personel hareketliliği (yer değişiklikleri, istifa, görevden ayrılma ve can kaybı) ile açıklanabilir. Boş kadroların fazlalığı, personel alımında yaşanan zorlukları ve personel kayıplarını işaret edebilir.

Çizelge 14. 2023 yılı kadrolu idari personel kadro doluluk ve hizmet sınıfına göre dağılımı

Hizmet Sınıfı	Dolu Kadro	Boş Kadro	Toplam
Genel İdari Hizmetler Sınıfı	383	287	670
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	516	206	722
Teknik Hizmetler Sınıfı	78	64	142
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	2	2	4
Yardımcı Hizmetli Sınıfı	88	50	138
Din Hizmetleri Sınıfı	-	2	2
TOPLAM	1.067	611	1.678

Kaynak: <https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>

2023 Yılı Kadrolu İdari Personel Kadro Doluluk ve Hizmet Sınıfına Göre Dağılım Tablosu, üniversitelerdeki idari personelin hizmet sınıflarına göre istihdam durumunu göstermektedir. Tablo, 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri bağlamında değerlendirildiğinde, idari kadrolardaki doluluk ve boşluk oranlarının, afetin personel üzerindeki etkisini yansıtabileceği görülmektedir.

Genel Durum ve Doluluk Oranları

- **Toplam Kadro Sayısı:** 1.678
- **Dolu Kadro:** 1.067 (%63,6)
- **Boş Kadro:** 611 (%36,4)

İdari personeldeki genel doluluk oranı (%63,6), akademik kadrolara kıyasla biraz daha yüksektir (%58,5). Ancak %36,4'lük boş kadro oranı, idari görevlerde ciddi bir personel ihtiyacı olduğunu ve deprem sonrası süreçte istihdamın tam kapasiteyle devam edemediğini göstermektedir.

Çizelge 15. 2023 yılı üniversite sürekli işçi kadro doluluk bilgileri

	Dolu Kadro	Boş Kadro	Toplam
Ağır Vasıta Şoförü	1	-	1
Bahçe İşçisi	2	-	2
Bahçe ve Çevre Tanzimi	1	1	2
Oto Tamircisi	8	-	8
Sıhhi Tesisat İşçisi	-	1	1
Tarım İşçisi	10	6	16
Temizlikçi	316	3	319
Güvenlik	174	-	174
Teknik Personel	30	-	30
Yardımcı Sağlık	145	-	145
Şoför	3	-	3
Park – Bahçe	-	-	-
Bakım – Onarım	23	-	23
Otomasyon	137	-	137
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	35	54	89
Sürekli İşçi	-	1	1
Toplam	885	66	951

Kaynak: <https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>

2023 Yılı Üniversite Sürekli İşçi Kadro Doluluk Bilgileri başlıklı tablo, üniversitedeki sürekli işçi kadrolarının doluluk ve boşluk durumunu detaylandırmaktadır. Bu tablo, 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan depremin işçi kadrolarındaki etkilerini değerlendirmek için incelenmiştir.

Genel Durum

- **Toplam Kadro:** 951
- **Dolu Kadro:** 885 (%93,1)
- **Boş Kadro:** 66 (%6,9)

Sürekli işçi kadrolarındaki doluluk oranı (%93,1) oldukça yüksektir.

Tez çalışmasında örneklem olarak belirlenen Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi bünyesinde yaşanan kayıpların listesi yer almaktadır.

SÜREKLİ İŞÇİ VE SÖZLEŞMELİ PERSONEL		
ADEM KORKMAZ	-	Sürekli İşçi
AHLEM KILIÇOĞLU	-	Sürekli İşçi(Ş)
ARAS CEMAL KILIÇOĞLU	-	Sürekli İşçi(Ş)
BURCU USLUSOY	-	Sürekli İşçi(Ş)
DAMLA ŞAKİR	-	4-B Sözleşmeli
EMEL BAYRAMOĞLU	-	4-B Sözleşmeli
FATMA ZAN ZİDANİ	-	4-B Sözleşmeli
FERİDE BAYRAKDAR	-	Sürekli İşçi(Ş)
FEYZA SÖNMEZ	-	Sürekli İşçi
GÜNGÖRGÖZTEPE	-	Sürekli İşçi(Ş)
HAKAN APANLAR	-	Sürekli İşçi(Ş)
HALİL İPEK	-	Sürekli İşçi(Ş)
İBRAHİM SADAY	-	Sürekli İşçi(Ş)
İMRAN ÇİFTÇİ	-	Sürekli İşçi(Ş)
MEHMET GÖĞEBAKAN	-	4-B Sözleşmeli
MEHMET SAVAŞ KARADÖL	-	Sürekli İşçi(Ş)
MELAHAT YÜKSEK	-	Sürekli İşçi(Ş)
MERVE DURĞUN	-	Sürekli İşçi(Ş)
MERYEM KAYA	-	Sürekli İşçi(Ş)
MUHAMMEDDEMİR	-	Sürekli İşçi(Ş)
MUSTAFA ŞİLFELER	-	Sürekli İşçi(Ş)
NAZLI AKIN	-	Sürekli İşçi(Ş)
ÖMER BAYSAY	-	Sürekli İşçi(Ş)
ÖZGE ABA HELVACI	-	4-B Sözleşmeli
RABİA GİZEM SARIKAYA	-	Sürekli İşçi
RİFAT HELVACI	-	Sürekli İşçi(Ş)
SABRİ PEHLİVAN	-	Sürekli İşçi(Ş)
SEVGİ SANCAKTAR	-	Sürekli İşçi(Ş)
SUNAY UYSAL	-	Sürekli İşçi(Ş)
ÜLKÜ CANSIZ	-	Sürekli İşçi(Ş)
YELİZ GÖRÜROĞLU	-	Sürekli İşçi(Ş)
YUSUF UYAR	-	Sürekli İşçi

Şekil 4. Sürekli işçi ve sözleşmeli personel kayıpları

Kaynak: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/universite-depremde-195-personelini-kaybetti-42228331>

Sürekli işçi ve sözleşmeli personel içerisinde 32 kişi kaybedilmiştir.

İDARİ PERSONEL		
AFŞİNKÜÇÜK	-	İdari Personel
AHMET GÜÇLÜ	-	İdari Personel
AHMET EĞİLMEZ	-	İdari Personel
AHMET AYDIN	-	İdari Personel
AHMET ÖZÇELİK	-	İdari Personel
ALİ ARSLAN	-	İdari Personel
ALİ ALKAN DAL	-	İdari Personel
AYŞE RANA ÖZBİRECİKLİ	-	İdari Personel
BİLAL KARSIZ	-	İdari Personel
DUYGU YILMAZ KAPLAN	-	İdari Personel
EMİNE ANLAR	-	İdari Personel
FADİME SOLAKER	-	İdari Personel
FATİH ÇALIM	-	İdari Personel
FATMA KELEŞ	-	İdari Personel
FEHİME ÇELİK	-	İdari Personel
HATİCE HANCI	-	İdari Personel
HATİCE YURDAL	-	İdari Personel
HÜLYAKAYA	-	İdari Personel
HÜSEYİN ÜTE	-	İdari Personel
MEDİHA OKUR	-	İdari Personel
NİMET OKAY	-	İdari Personel
PERİHAN SÜNER MANSUROĞLU	-	İdari Personel
SUPHİ ERGİN	-	İdari Personel
VOLKAN BAŞTÜRK	-	İdari Personel



Şekil 5. İdari personel kayıpları

Kaynak: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/universite-depremde-195-personelini-kaybetti-42228331>

İdari personel olarak kaybedilen insan sayısı 24 olarak belirtilmiştir.

AKADEMİK PERSONEL	
ABDULLAH YÜCEL	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
AYŞE İDİL ÇAKMAK	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
BERNA HAMAMCI	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
BETÜLBALIKÇIOĞLU	DOÇENT
BİRCAN TURUNÇ	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
BÜŞRA DAVUT	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
CELELE DEMİRBİLEK BUCAK	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
CEMİL SERHATAKIN	PROFESÖR
CEYDA MURSALOĞLU	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
DİDEM ÇAKMAK	DOÇENT
EDA KAHILOĞULLARI	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
ELİF TUĞBA SARAÇ	DOÇENT
ERHAN TEK	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
ESRA NUR TIRYAKI	DOÇENT
FURKAN AKMAN	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
GİZEM KARAYEL	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
GÖKHAN ÖZDEMİR	PROFESÖR
İBRAHİM OZAN TEKELİ	DOÇENT
MEHMET EREN	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
MEHMET ÖZBİRECİKLI	PROFESÖR
MEHMET YILDIRIM	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
MONA GAZEL	PROFESÖR
MURAT GÜNTEL	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
NİHAL ARAT	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
ONUR SEZER	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
OSMAN ŞÜKRÜ BEZİRCİ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
SEFA KORAY TOSUN	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
SELMAN KAMİK	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
SERBAY BUCAK	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
SİNAN YILMAZ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ
YALÇIN ÇETİN	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
YASİN YILMAZ	DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ
YILDIZ YAPRAK	PROFESÖR
ZEHRA ANAZ	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ

Şekil 6. Akademik personel kayıpları

Kaynak: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/universite-depremde-195-personelini-kaybetti-42228331>

Yukarıda verilen listede 34 kişi akademik personel olarak kaybedilmiştir. Akademik personel içerisinde kaybedilen 34 kişinin unvanlarına bakıldığında her unvandan insanın kaybedildiği görülmektedir.

Üniversite içerisinde çalışma açısından düşünüldüğünde her kategoride kaybedilen personel sayısı oldukça fazla olduğu için çalışan ilişkileri bakımından sürecin yeniden düzene oturmasının zaman alacağı ön görülmektedir. Meydana gelen deprem felaketi bölge insanını ciddi düzeyde etkilediği için yeni personel alımı gibi bir sürecin hemen devreye girmesinin zaman alacağı ön görülmektedir.

3. Deprem Sonrasında Personel Yönetimi

6 Şubat 2023 tarihinde merkez üssü Kahramanmaraş olan deprem, bölgedeki iş gücü, iş yerleri ve iş süreçleri üzerinde ciddi etkiler yaratmıştır. İş gücü kaybı, iş yerlerindeki hasarlar ve çalışma ortamlarının olumsuz etkilenmesi, insan kaynakları süreçlerinde derin ve kalıcı değişimlere yol açmıştır.

Tezin örneklem grubunun Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi olması dolayısıyla, 16 Mayıs 2023 tarihinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla "bilgi edinme" kapsamında üniversiteden resmi bir bilgi talebinde bulunulmuştur. Talep kapsamında, 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen deprem nedeniyle yaralanan veya hayatını kaybeden personele (akademik, idari, işçi) yönelik olarak insan kaynakları süreçlerinin nasıl yönetildiğine ilişkin bilgi istenmiştir.

Söz konusu bilgi talebi, 31 Mayıs 2023 tarihinde 279549 sayı numarasıyla Rektör Prof. Dr. Veysel EREN'in imzasını taşıyan resmi bir yazı ile yanıtlanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/05/2023-279549



T.C.
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-73103388-622.01-279549
Konu : CİMER Başvurusu (Ufuk BOZ)

31/05/2023

BİLGİ EDİNME BİRİMİNE

İlgi : 24/05/2023 tarihli 76312383-622.01-278387 sayılı yazı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk BOZ'un 16.05.2023 tarih ve 2303717166 sayılı CİMER başvurusu incelenmiştir.

Yaşanan felaketin büyüklüğü nedeniyle Cumhurbaşkanlığının 2023/5 sayılı genelgesiyle personel idari izinli sayılmış olup personelin büyük bir çoğunluğu ülkemizin bir çok ilinde geçici olarak ikamet etmek zorunda kalmıştır. Öncelikle vefat eden personelin bilgileri birim amirleri veya mesai arkadaşları vasıtasıyla şifaen öğrenilmiştir. Nüfus Kayıt sistemine veri aktarımı yaşanan imkansızlıklar nedeniyle geç yapıldığından ilk dönemde sağlıklı veri elde edilememiştir. Felaketin büyüklüğü ve bir çok imkansızlık nedeniyle yaralı personele yönelik ayrıca bir süreç yönetilmemiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Veysel EREN
Rektör

Mevcut Elektronik İmzalar

VEYSEL EREN - Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü (Rektör) - 31/05/2023

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSCAL5A3A9 Pın Kodu :96932

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/hmku-ebys>

Adres: Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Tayfur Sökmen Kampüsü Antakya /HATAY

Bilgi için: SEZER HARBALIOĞLU

Telefon: 03262213317 Faks: 03262213308

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

e-Posta: personel@mku.edu.tr Web: www.mku.edu.tr

Kep Adresi: mku@hs01.kep.tr



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Söz konusu cevap şu şekildedir:

“Yaşanan felaketin büyüklüğü nedeniyle Cumhurbaşkanlığının 2023/5 sayılı genelgesiyle personel idari izinli sayılmış olup personelin büyük bir çoğunluğu ülkemizin birçok ilinde geçici olarak ikamet etmek zorunda kalmıştır. Öncelikle vefat eden personelin bilgileri birim amirleri veya mesai arkadaşları vasıtasıyla şifaen öğrenilmiştir. Nüfus Kayıt sistemine veri aktarımı yaşanan imkansızlıklar nedeniyle geç yapıldığından ilk dönemde sağlıklı veri elde edilememiştir. Felaketin büyüklüğü ve birçok imkânsızlık nedeniyle yaralı personele yönelik ayrıca bir süreç yönetilmemiştir.”

Verilen yanıt, yaşanan felaketin büyüklüğü ve etkilerinin üniversitenin insan kaynakları süreçlerinde ciddi aksamalara yol açtığını göstermektedir. Bununla birlikte, yanıtın içeriği, kriz yönetimi bağlamında bazı eksiklikler olabileceğine işaret etmektedir.

Genelgeye Dayalı İzin Düzeni

Cumhurbaşkanlığı'nın 2023/5 sayılı genelgesi doğrultusunda, personelin idari izinli sayıldığı ve büyük bir kısmının farklı illerde geçici olarak ikamet ettiği belirtilmiştir. Bu durum, felaket sonrası personel organizasyonu ve iletişim süreçlerinin ne denli zorlu olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, izin sonrası süreçlerin nasıl yönetileceğine ilişkin herhangi bir bilgi paylaşılmamıştır.

Vefat Eden Personelin Bilgi Toplama Süreci

Vefat eden personel bilgilerine, birim amirleri veya mesai arkadaşları aracılığıyla ulaşıldığı ifade edilmiştir. Bu yöntem, afet koşullarında bilgiye erişim çabalarını ortaya koyarken, kurumsal insan kaynakları süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiğini de göstermektedir. Nüfus Kayıt Sistemi'ne veri aktarımında yaşanan gecikmelerin, sağlıklı verilere ulaşımı zorlaştırdığı belirtilmiştir. Bu durum, kriz dönemlerinde dijital sistemlerin yanı sıra alternatif veri toplama yöntemlerinin geliştirilmesinin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Yaralı Personele Yönelik Süreç Eksikliği

Yaralı personele yönelik özel bir süreç yönetilmediği ifade edilmiştir. Felaketin büyüklüğü ve mevcut imkansızlıklar göz önüne alınarak bu eksiklik bir ölçüde anlaşılabilir olsa da üniversite düzeyinde psikososyal destek, sağlık hizmetlerine erişim veya rehabilitasyon gibi destekleyici adımların atılmamış olması önemli bir boşluk olarak değerlendirilmektedir. Bu eksiklik, gelecekte benzer durumlara hazırlıklı olmak adına geliştirilmesi gereken bir alan olarak değerlendirilmektedir.

Krizin Kurumsal Yönetimi

Cevap genel anlamda üniversitenin insan kaynakları süreçlerinde yaşanan zorlukları dile getirirse de felaket yönetimi konusunda ileriye dönük önlemler veya sistem iyileştirme planlarına dair bir bilgi sunmamaktadır. Bu, kriz yönetimi bağlamında daha kapsamlı bir değerlendirme ve planlama ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Verilen cevap, afet sonrası koşulların zorluğunu ve mevcut imkansızlıkları vurgularken, kurumsal kriz yönetimi ve insan kaynakları süreçlerinde eksiklikler olduğunu açıkça göstermektedir. Bu durum, gelecekte benzer felaketlerle karşılaşılmasında için afet hazırlık planlarının güçlendirilmesi ve insan kaynakları süreçlerinin daha dayanıklı hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nin 2023 yılı İdare Faaliyet Raporu ve 2023 Yıllık Faaliyetleri incelendiğinde, 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremin ardından personele yönelik yürütülen bazı faaliyetlere dair bilgiler sunulmuştur. Bu bilgilerin, afetin yarattığı zorlu koşullarda üniversitenin kurumsal çabalarını ve insan kaynakları süreçlerine yönelik eylemlerini yansıtmaması açısından önemli olduğu görülmektedir.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi (MKÜ), 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremin ardından çalışanlarının ekonomik durumlarına katkı sağlamak amacıyla özlük haklarına yönelik önemli bir girişimde bulunmuştur. Üniversite, çalışanlarının maaş ödeme hakkını elinde bulunduran Halk Bankası ile protokol imzalayarak yeni bir promosyon desteği sağlamıştır. Bu adım, afet sonrası ekonomik zorluklarla mücadele eden çalışanların mali yükünü hafifletmeye yönelik somut bir çaba olarak değerlendirilebilir.

Deprem yarattığı ekonomik kayıplar göz önüne alındığında, çalışanların özlük haklarına yönelik bu girişim, çalışanlara destek olma ve kurumsal dayanışmayı artırma açısından önemli bir adımdır. Halk Bankası ile yapılan protokol, afet sonrası ekonomik belirsizliklerle başa çıkmaya yönelik kurumsal bir çözüm sunmaktadır.

Promosyon desteği, çalışanların mali anlamda bir nebze rahatlamasını sağlamanın ötesinde, personelin kuruma olan bağlılığını ve moralini artırabilecek bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Bu tür uygulamalar, kriz dönemlerinde kurumsal sadakati güçlendirebilir.

Bu girişim, afet sonrası kriz yönetimi ve uzun vadeli ekonomik destek mekanizmaları açısından değerlendirildiğinde, kısa vadeli bir çözüm sağlamış olmakla birlikte, sürdürülebilirlik açısından daha kapsamlı planlamaların gerekliliğine işaret etmektedir. Promosyon desteği gibi adımların, psikososyal destek veya yeniden yapılanma süreçlerini de kapsayan daha geniş bir stratejiyle tamamlanması gerektiği söylenebilir.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi çalışanlarının ekonomik koşullarını iyileştirmeye yönelik bu girişimi, afet sonrası kurum içi dayanışmayı güçlendiren ve çalışanların mali ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu tür adımların, kurumsal kriz yönetimi çerçevesinde daha geniş bir destek paketiyle entegre edilmesi hem çalışan memnuniyeti hem de kurumsal dayanıklılık açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi (MKÜ), 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremin ardından personelinin temel barınma ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hızlı bir şekilde harekete geçerek kampüs içerisinde ve çevresinde toplam 400 geçici yaşam alanı oluşturmuş ve bunları personel kullanımına tahsis etmiştir.

Deprem sonrası ortaya çıkan barınma krizine hızlı bir şekilde çözüm sunulması, üniversitenin kriz yönetimi kapasitesini göstermektedir. Bu adım, hem personelin acil barınma ihtiyaçlarını karşılamış hem de üniversitenin sosyal sorumluluk anlayışını yansıtmıştır.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) deprem sonrasında, depremden etkilenen üniversite öğrencileri ve öğretim elemanlarına internet desteği sağlamıştır (YÖK,

2023). Depremden etkilenen yükseköğretim öğrencileri ve öğretim elemanlarına yönelik 6 GB ücretsiz internet desteği, deprem bölgesindeki eğitimin sürekliliğini sağlamak adına önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK), GSM operatörleri Türk Telekom, Turkcell ve Vodafone ile yaptığı iş birliği, afet sonrası eğitimde dijital erişim engellerini azaltmayı hedeflemiştir (YÖK, 2023).

YÖK ve GSM operatörleri arasındaki bu iş birliği, eğitimde fırsat eşitliğini sağlama ve depremde etkilenen öğrenciler ile öğretim elemanlarına destek olma açısından anlamlı bir adımdır. Ancak, daha uzun vadeli ve kapsamlı dijital erişim politikalarının geliştirilmesi, bu tür krizlerin etkilerini en aza indirmek için gereklidir. Bu girişim, yükseköğretimde kriz yönetimi ve dayanıklılık açısından değerli bir örnek teşkil etmektedir.

Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) resmi internet sitesinde yayımlanan "Üniversiteler Depremzedeler İçin Kenetlendi" başlıklı haberde, 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli meydana gelen depremler sonrasında üniversitelerin depremde etkilenen bölgelerin yeniden toparlanması ve rehabilitasyonu için yoğun çaba sarf ettiği bilgisine yer verilmiştir. Haberde, üniversitelerin bu süreçte iş birliği ve dayanışma içinde hareket ederek, bölgenin yeniden inşasına katkı sağlamak amacıyla çeşitli destek faaliyetleri gerçekleştirdiği vurgulanmaktadır (YÖK, 2023).

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi kampüsünde, Jandarma Asayiş Vakfı ve Gülmek İyileştirir Derneği iş birliğiyle, sanatçılar, iş insanları ve gönüllülerin desteğiyle depremzedeler için sosyal olanakları içeren bir yaşam alanı oluşturulmaktadır. İnşa edilen konutların, depremzedelere üç yıl süreyle ücretsiz olarak tahsis edileceği belirtilmiştir. Bu sürenin sonunda, konutların kiralanmasıyla elde edilecek gelirlerin depremde etkilenen jandarma personeli çocuklarına ve depremde üniversite öğrencilerine burs olarak aktarılması planlanmaktadır. Bu girişim hem acil barınma ihtiyacını karşılamayı hem de uzun vadeli destek sağlamayı hedeflemektedir.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

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 katılımı 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 ulaşılamamıştır. 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.

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Kahramanmaraş merkezli depremlerden ciddi şekilde etkilenmiştir. Hem akademik hem de idari personel kayıpları, deprem sonrası eğitim faaliyetlerinin aksaması gibi zorluklar, üniversitenin insan kaynakları sürecini doğrudan etkilemiştir. Üniversitenin binalarında büyük çapta hasar meydana gelmiş, özellikle yemekhaneler ve bazı önemli yapılar kullanılamaz hale gelmiştir. Bu durum, eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksamasına neden olmuş ve üniversite uzaktan eğitim sistemine geçiş yapmıştır. Eğitim süreçlerinde yaşanan bu kesintiler, öğrenciler, öğretim elemanları ve diğer personel üzerinde önemli bir stres ve belirsizlik yaratmıştır.

Depremin etkisiyle üniversitedeki akademik personel sayısında %10,6'lık bir azalma yaşanmıştır. Bu kayıp, sadece fiziksel kayıplarla değil, aynı zamanda yer değişikliği, görevden ayrılmalar ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde aksaklıklarla ilişkilidir. Özellikle genç akademik personel grubunda (doktor öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri) daha büyük kayıplar yaşanmıştır. Bu durum, akademik kariyerlerinin başındaki kişiler için, eğitim süreçlerinin aksaması ya da başka şehirlere gitme gibi sebeplerle daha fazla etkilendikleri anlamına gelmektedir.

İdari personel sayısındaki %36,4'lük boş kadro oranı, üniversitedeki idari süreçlerin de büyük ölçüde etkilenmiş olduğunu göstermektedir. Bu durum, deprem sonrası süreçte personel alımının zorlaştığını ve bazı idari birimlerin tam kapasiteyle çalışamadığını ortaya koymaktadır. Boş kadrolar, idari işlerin aksamasına neden olmuş ve üniversitenin faaliyetlerinin verimliliğini olumsuz etkilemiş olabilir. Ayrıca, deprem sonrası pek çok personel başka şehirlerdeki güvenli alanlara taşınmak zorunda kalmış veya hayatını kaybetmiştir.

Sürekli işçi kadrolarında da bazı boşluklar bulunmaktadır. Temizlikçi, güvenlik gibi kritik pozisyonlarda doluluk oranı yüksek olsa da bazı teknik

personel ve diğer alanlarda iş gücü açığı gözlemlenmektedir. Bu, üniversitenin altyapısının ve hizmetlerinin normal işleyişinin sürdürülebilmesi için karşılaşılan zorlukları yansıtmaktadır.

Depremi Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi üzerindeki etkisi, sadece fiziksel yapıların zarar görmesiyle sınırlı kalmamış, aynı zamanda insan kaynakları süreçlerinde de ciddi sıkıntılara yol açmıştır. Akademik ve idari personel kayıplarının yanı sıra, personel hareketliliği ve görevden ayrılmalar, üniversitenin eğitim-öğretim ve idari işleyiş süreçlerini olumsuz etkilemiştir. Bu durumu aşmak için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Personel Destek Programları: Depremden etkilenen personelin psikolojik ve finansal açıdan desteklenmesi gerekmektedir.

Eğitim Sürekliliği: Eğitim süreçlerinin aksamasını önlemek için uzaktan eğitim altyapısı daha da güçlendirilmelidir. Ayrıca, derslerin sürekliliğini sağlamak amacıyla akademik personelin başka şehirlerden üniversiteye gelmelerini kolaylaştıracak çözümler sunulabilir.

Kadro Planlaması: Akademik ve idari kadroların eksikliklerini hızlı bir şekilde tamamlamak için işe alım süreçleri hızlandırılmalıdır.

Altyapı Yatırımları: Üniversite binalarının yeniden inşa edilmesi ve güçlendirilmesi, eğitim ortamının hızla iyileştirilmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, deprem sonrası afet yönetimi konusunda eğitilmiş personel sayısının artırılması gerekmektedir.

Sonuç olarak, deprem gibi büyük felaketler, sadece fiziki yapıları değil, aynı zamanda insan kaynakları süreçlerini de büyük ölçüde etkileyebilir. Bu süreçlerin yönetilmesi için hızlı ve etkili adımlar atılması, üniversitenin eski işleyişine kavuşmasını hızlandırabilir.

Bu önerilere dayalı olarak geliştirilecek kapsamlı bir strateji, bölgedeki insanların, ekonominin ve işgücü piyasasının deprem sonrası toparlanmasına önemli katkılarda bulunabilir.

V. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ARMSTRONG, M. (2010). **Essential human resource management practice: A guide to people management**, Kogan Page Ltd.

CAN H., KAVUNCUBAŞI Ş. VE YILDIRIM S. (2020). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

ŞİMŞEK, M. VE ÇELİK, A. (2015). **İşletme Bilimine Giriş**, Konya: Eğitim Yayınevi.

YÜKSEL, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi Yayını.

MAKALELER

AKKERMANS, J., BRENNINKMEIJER, V., HUIBERS, M., VE BLONK, R. W. B. (2013). “Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire”, **Journal of Career Development**, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>.

ALANLI, A. (2022). “İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi**, 1(1), 53-72. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduikydt/issue/73606/1212815>.

ALTINDAL, A., VE KONAK, N. (2002). “17 Ağustos 1999 depreminde yıkılan binaların mimari hataları”, **Sakarya University Journal of Science**, 6(2), 147-152. <https://doi.org/10.16984/saufbed.86914>.

ANWAR, G., VE ABDULLAH, N. N. (2021). “The impact of human resource management practice on organizational performance”, **International**

Journal of Engineering, Business and Management, 5(1). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3824689>.

ARICI, F., BOZKAYA, H., CENGİZ, E. VE KUZEY, M. (2023). “Education in disaster situations: the impact of the kahramanmaraş earthquake on teachers experiences”, **Sakarya University Journal of Education**, 13(4), 650-684. <https://doi.org/10.19126/suje.1375691>.

ATEŞGÖZ, K. (2023). “Deprem sürecinde örgütsel iletişim: 6 Şubat depremleri kapsamında Adana ilinde bir saha araştırması”, **Türkiye Medya Akademisi Dergisi**, 3(6), 151–184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8378620>.

AYDIN, N., VE ERGÜN, E. (2018). “1924 Erzurum depremi ve gazi mustafa kemal Paşa”, **Tarih ve Günce**, 1(2), 145-168. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tarihvegunce/issue/35135/389724>.

BAKIRCI, N. (2023). “Âşıkların dilinde Kahramanmaraş merkezli depremler”, **Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, 4, 25–74. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkav/issue/77993/1278518>.

BULUT, M. B. (2012). “Kamu sektörü ve özel sektör işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi (Kayseri ili örneği)”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(33), 175-191. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/23767/253353>.

CANDAN, T., VE HALHALLI, O. E. (2023). “Uluslararası hukuk açısından uluslararası insani yardım çağrısının hukuki niteliği ve 6 şubat depremi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 81(Özel Sayı), 129-169. <https://doi.org/10.30915/abd.1380930>.

CHAPMAN, D. S., KRİSTA, L., UGGERSLEV, S. A., CARROLL, K. A. P., VE DAVID, A. J. (2005). “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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>.

- ÇAVDAR, H., VE ÇAVDAR, M.. (2010). “İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları”, **Journal of Naval Sciences and Engineering**, 6(1), 79-93.
Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jnse/issue/9991/123477>.
- DEMİRKOL, Ş., VE MUGAN ERTUĞRAL, S. (2013). “İşletmelerde personel seçiminde kullanılan teknikler ve analizler”, **Sosyal Bilimler Dergisi** (2). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusosbil/issue/9500/118720>.
- HELVACI, M. A. (2002). “The importance of performance appraisal in performance managment process”, **Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)**, 35(1), 155-169.
https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000066.
- OZBİLGİN, M., ERBİL, C., ŞİMŞEK DEMİRBAĞ, K., DEMİRBAĞ, O., VD. (2023). “Afet yönetimde sorumluluğun yeniden inşası: deprem, sosyal dramalar, sosyal politikalar”, **Sosyal Mucit Academic Review**, 4(1), 71-112. <https://doi.org/10.54733/smar.1253256>.
- SÖNMEZ, M. B. (2022). “Deprem psikolojik etkileri, psikolojik destek ve korkuyla baş etme”, **TOTBİD Dergisi**, 21(3), 337-343.
<https://doi.org/10.5578/totbid.dergisi.2022.46>.
- ŞAHİN, Ş., VE ÜÇGÜL, İ. (2019). “Türkiye’de afet yönetimi ve iş sağlığı güvenliği”, **Afet Ve Risk Dergisi**, 2(1), 43-63.
<https://doi.org/10.35341/afet.498594>.
- TELLİ, S. G., VE ALTUN, D. (2023). “Türkiye’de deprem sonrası çevrimiçi öğrenmenin vazgeçilmezliği”, **Journal of University Research**, 6(2), 125-136. <https://doi.org/10.32329/uad.1268747>.
- ZHANG, Y., XIONGWEI, T., DECHUAN, L., TUNCAY, T., TUNA, E., RUMENG, G., YONG, Z., JINGQI, W., & HEPING, S. (2023). “Geometric controls on cascading rupture of the 2023 Kahramanmaraş earthquake doublet”, **Nature Geoscience**, 16(11), 1054-1060.
<https://doi.org/10.1038/s41561-023-01283-3>.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- URL-1 “Depremlerin maliyeti açıklandı”, Bloomberght, <https://www.bloomberght.com/depremlerin-maliyeti-aciklandi-2327187>. , (Erişim tarihi: 17.03.2023)
- URL-2 “Depremden etkilenen üniversite öğrencileri ve öğretim elemanlarına internet desteği”, Yükseköğretim Kurulu, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/depremden-etkilenen-universite-ogrencileri-ve-ogretim-elemanlarina-internet-destegi.aspx>. (Erişim tarihi: 15.03.2023)
- URL-3 “Depremler 10 ilde yaklaşık 13,5 milyon kişinin yaşadığı bölgeyi etkiledi”, <https://www.aa.com.tr/tr/info/infografik/32145>. (Erişim tarihi: 06.06.2023)
- URL-4 “Depremlerin vurduğu Hatay'da en ağır yıkım Antakya'da”, <https://www.aa.com.tr/tr/asrin-felaketi/depremlerin-vurdugu-hatayda-en-agir-yikim-antakyada/2866977>. (Erişim tarihi: 08.04.2023)
- URL-5 “MKÜ Rektörü Eren: 120 öğrencimizi kaybettik, hâlâ ulaşamadıklarımız var” Habertürk, <https://www.haberturk.com/son-dakika-mku-rektoru-kahreden-tabloyu-acikladi-120-ogrencimizi-kaybettik-3572114>. (Erişim tarihi: 09.03.2023)
- URL -6 “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, Resmî Gazete (Sayı: 32098 (Mükerrer)), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230208-1.pdf> (Erişim tarihi: 08.02.2023)
- URL-7 “Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”, Resmî Gazete (Sayı: 32112 (Mükerrer)), www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230222-7.pdf (Erişim tarihi: 22.02.2023)
- URL-8 “Üniversite depremde 195 personelini kaybetti”. Hürriyet, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/universite-depremde-195-personelini-kaybetti-42228331>. (Erişim tarihi: 06.02.2023)

- URL-9 “Üniversiteler depremzedeler için kenetlendi”, Yükseköğretim Kurulu,
<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2024/universiteler-depremzedeler-icin-kenetlendi.aspx#:~:text=Konutlar%20depremzedelere%203%20y%C4%B1ll%C4%B1%C4%9F%C4%B1na%20%C3%BCretsiz,%C3%BCniversite%20%C3%B6%C4%9Frencilerine%20burs%20olarak%20verilecek>. (Erişim tarihi: 20.11.2024)
- URL-10 “TMMOB 6 Şubat depremleri 8. ay değerlendirme raporu”, TMMOB,
<https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-6-subat-depremleri-8-ay-degerlendirme-raporu-yayimlandi>. (Erişim tarihi: 01.10.2024)
- URL-11 “Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri”,
<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>. (Erişim tarihi: 01.12.2023)
- URL-12 “3 Soruda- Kahramanmaraş depreminin kendine has özellikleri”,
<https://www.aa.com.tr/tr/analiz/3-soruda-kahramanmaras-depreminin-kendine-has-ozellikleri/2818919>. (Erişim tarihi: 14.02.2023)
- URL-13 “2023 yılı idare faaliyet raporu”, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi.
<https://www.mku.edu.tr/departments.aspx?birim=38&icerik=2208>.
(Erişim tarihi: 10.11.2024)
- URL-14 “2023 Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu”,
<https://www.sbb.gov.tr/2023-kahramanmaras-ve-hatay-depremleri-raporu/>. (Erişim tarihi: 17.03.2023)

TEZLER

- KAMBUR, E. (2020). Yapay zekânın insan kaynakları süreçlerinde yaratabileceği değişiklikler ve algılanma düzeyleri (Doktora tezi). Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

DİĞER KAYNAKLAR

- ACAR, M. H., BUDAK, G., VE KILCI, R. E. (2005). Antalya yöresinin deprem riski açısından değerlendirilmesi, Antalya Yöresinin İnşaat Mühendisliği Sorunları Kongresi, Kongre Sempozyum Bildiriler Kitabı.
- BİKÇE, M. (2015). Türkiye’de hasara ve can kaybına neden olan deprem listesi (1900-2014). 3. Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı, 1, 1–10. 14–16 Ekim 2015, DEÜ, İzmir.
- HEBEBCİ, M. T. (2023). The impact of natural disasters on education. Bildiri sunumu, International Conference on Social Science Studies (IConSoS), 27-30 Nisan 2023, Marmaris, Türkiye.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB). (2023). 2023 Kahramanmaraş ve Hatay depremleri raporu. Strateji ve Bütçe Başkanlığı deprem sonrası değerlendirme raporu.
- SAĞIROĞLU, A. Z., ÜNSAL, R., ÖZENCİ, F. (2023). Deprem Sonrası Göç ve İnsan Hareketlilikleri Durum Değerlendirme Raporu. AYBÜ-GPM Rapor Serisi-15. Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Göç Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (AYBÜ-GPM).
- T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI. (2023). 20 Şubat 2023 Yayladağı (Hatay) Mw 6.4 depremine ilişkin ön değerlendirme raporu. Ankara.
- TOPRAK, S., ZÜLFİKAR, A. C., KARABULUT, S., MUTLU, A., TUĞSAL, Ü. M., NACAROĞLU, E., CEYLAN, M., ÖZDEMİR, K., VE PARLAK, S. (2023). 6 Şubat 2023 Maraş depremleri (Pazarcık Mw7.7 ve Elbistan Mw7.6) sonrasında kuvvetli yer hareketi, geoteknik, üst yapı ve altyapılara ilişkin saha gözlemleri. GTÜ/MARTEST 2023-1.
- UTKUCU, M., DURMUŞ, H., UZUNCA, F., VE NALBANT, S. (2023). Şubat 2023 Gaziantep (Mw=7.7) ve Elbistan (Mw=7.5) depremleri üzerine bir değerlendirme. Sakarya Üniversitesi Afet Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi.

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Ufuk BOZ

ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans : 2021, Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema.

Yüksek Lisans : 2014, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR:

Boz, U. (2014). Toplumsal Eleştiri Yöntemi Olarak Mizah ve Türk Mizahı: Yeni Medyadan Bahattin Örneği. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*(21), 143-159. <https://doi.org/10.31123/akil.442982>