

KOKPİT



ARALIK
YIL: 11 / 2019 SAYI: 50

TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ'NİN ÜCRETSİZ YAYINIDIR

'TEN BAKIŞ

EKİP KAYNAK YÖNETİMİ (EKY) VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Herkes farklıdır ve işini yaparken değişik şekilde yapar. Bu farklılık her ne kadar yapılan iş ya da ortamdan oluşsa da, ana sebep insanın kendine özgü karakterde olmasıdır.

JENERASYONLAR VE KOKPİTTE PİLOT JENERASYONLARI

İçinde bulunduğumuz dönemde global olarak popüler olan ve üzerinde çalışma yapılan konuların başında jenerasyon farklılıkları ve bunların yönetimi gelmektedir.

SİNDİRİM SİSTEMİNDEKİ HATIRI SAYILIR KONUKLARIMIZ

Yanlış duymadınız. Sindirim sistemimizde (özellikle kalın bağırsaklarımızda) binlerce yıldır bizimle birlikte yaşayan trilyonlarca konuğumuz var: Faydalı bakteriler...

HAYATIMA DEĞEN SİHİRLİ DEĞNEK: YOGA

Pek çok kişinin geç olarak nitelendirebileceği bir yaşta başladım yogaya. Öncesinde düzenli bir spor hayatım yoktu. Ve yogaya başladıktan sonra pek çok alanda değişim ve dönüşüm yaşadım...

DÖVİZ KURU RİSKİNDEN NASIL KORUNABİLİRİM?

THERE IS
SOMETHING
IN THE AIR

ROMA FORUMU'NDA KISA BİR TUR

BENİM İÇİN EN BÜYÜK ZENGİNLİK
OMUZUMDA HİÇBİR
ŞEYİN YÜKÜNÜ TAŞIMAMAK:
BURCU KARA

50
sayı



İHTİYACINIZ OLAN HER ŞEY ALLIANZ'IM MOBİL UYGULAMASIYLA ELİNİZİN ALTINDA!

Yenilenmiş tasarımıyla tüm poliçe ve sözleşmelerinizi görüntüleyebilir; hasar süreçlerinizi, sağlık harcamalarınızı, birikimlerinizi ve fonlarınızı kolayca takip edebilirsiniz. Allianz'ım ile size en yakın anlaşmalı sağlık ve oto servis kurumlarını görüntüleyebilir, olası bir hasar anında uygulama üzerinden hızlıca hasar dosyanızı oluşturabilirsiniz. Üstelik Dr. Allianz, Sağlık Hattı, Hasar İhbar Hattı ve daha fazlası Allianz'ım ile her an yanınızda.



www.allianz.com.tr

"Allianz'ım" Mobil Uygulamasını
hemen indirin!

Download on the
App Store

GET IT ON
Google Play

Allianz



LİSANS KAYBI

LİSANS KAYBI VE GEÇİCİ LİSANS KAYBI

Poliçenin ilk şartı TALPA'ya (Türkiye Havayolu Pilotları Derneği) üye olmaktır.

AZAMI YAŞ SINIRI: 65 yaş

KALICI LİSANS KAYBI: Sigorta bedelinin %100'ü psikolojik veya psikiyatrik hastalığa bağlı olması durumunda %25'i karşılar. Ödeme bekleme süresi, 180 gündür.

Kalıcı Lisans Kaybı Teminatları:

100.000 USD - 150.000 USD. - 200.000 USD.

GEÇİCİ LİSANS KAYBI: Lisans kaybında seçilen teminatın (bedelin) aylık %2'sidir. Psikolojik veya psikiyatrik hastalığa bağlı olması durumunda seçilen teminatın (bedelin) aylık %0,5'idir. Ödeme bekleme süresi, 90 gündür. Teminatları 2.000 USD - 3.000 USD - 4.000 USD'dir. Sigorta 1 yıllıktır. Her yenileme yılında %10 indirim verir.

PRİM İADELİ HAYAT SİGORTASI

Poliçenin ilk şartı TALPA'ya (Türkiye Havayolu Pilotları Derneği) üye olmaktır.

12 yıl ödediğiniz primi süre sonunda size iade eder. Hem de ailenize sizden sonra iyi bir yaşam sağlar.

Seçtiğiniz teminatın, %35'ini vergiden iade alırsınız. Böylece süre sonunda geri alacağınız tutarda %35 kârlı olursunuz.

2 yıl poliçeye ara verebilir ve teminat altında kalmaya devam edersiniz.

TALPA üyelerine özel 6. yıldan sonra ödenen primi yarıya düşürme hakkı tanır.

Ve sadece teminat %25 düşer.

Aylık ödediğiniz doları sabit kurla ödeyebilirsiniz.

Aileniz sizi reddi miras etmek zorunda kaldığında bu poliçe teminatına kimse el-koyamaz ve dünyanın her yerinden çekebilirler.

3 yıldan sonra içeride biriken paranızı 1 yıl faizsiz kullanma hakkı tanır.

TALPA KORUMA POLİÇESİ

Poliçenin ilk şartı TALPA'ya (Türkiye Havayolu Pilotları Derneği) üye olmaktır.

TEMİNAT LİMİTLERİ

Ferdi kaza sigortası _____ : Vefat _____ : 200.000 TL

Sürekli sakatlık _____ : 200.000 TL

Gayri ihtiyari işsizlik teminatı ____ : Aylık _____ : 20.000 TL

Aile hukuksal koruması teminatı _____ : 10.000 TL

Sizi her açıdan korumaya alır.



Ayrıntılı bilgi ve teklif için aramanızı rica ederiz.

Tel: 0212 662 12 01 – 0212 662 12 02 Dahili: 26

Cep: 0542 352 55 17

Mail: talpa@redsigorta.com

Başkandan...



GEÇEN BİR YILIN ARDINDAN...

25 ARALIK 2018 GÜNÜ TALPA YÖNETİMİNİ DEVRALDIĞIMIZDAN BU YANA BİR SENİYİ BİRLİKTE GEÇİRMİŞ BULUNUYORUZ. EKİP OLMAYI BAŞARMAK; BİRBİRİNİ TAMAMLAYAN BİLGİ VE BECERİLERE SAHİP OLMAYI, BUNLARI KOORDİNELİ OLARAK BİR İŞBİRLİĞİ İÇERİSİNDE BİRLEŞTİREBİLMİYİ, ORTAK BİR AMAÇ VE YAKLAŞIM ETRAFINDA TOPLANABİLMİYİ, BİRLİKTE ROTA TESPİTİ YAPARAK UYUŞUM GÖSTERMEYİ VE DAHA DA ÖNEMLİSİ BU ÇERÇEVEDEKİ EYLEMLERİNDEN DOLAYI HEM BİRBİRLERİNE HEM DE TEMSİL ETTİKLERİ HERKESE KARŞI SORUMLU OLMAYI GEREKTİRİR. NE MUTLU Kİ BİZ EKİP OLARAK SİZ DEĞERLİ ÜYELERİMİZİN DE SAYESİNDE GÖREVE GELDİĞİMİZ GÜNDEN İTİBAREN BUNU BAŞARABİLDİK.

Geçen bir yıllık süreçte imza attığımız projelerimizi dergimizin geçmiş sayılarında sizlerle paylaştığım için her birini burada tekrarlamak yerine son üç aylık dönemde neler yaptığımıza değinmek istiyorum. Geliştirdiğimiz mobil aplikasyon uygulaması ve yeni web sitemizin hayata geçmesiyle birlikte üyelerimiz bu platformları her türlü işlemleri için kolaylıkla kullanmaya başladılar. Bu doğrultuda sizlere daha çok çözüm ve fayda sunabilmek için anlaşmalı kurumlarımıza her geçen gün yenilerini eklemeye devam ediyoruz. Ayrıca meslektaşlarımız web sitemiz üzerinden derneğimize üye olabilmektedir.

Derneğimizin üniversitelerle iletişim ve koordinasyon halinde olduğunu da bilmenizi isterim. Havacılık ile ilgili konularda, birçok farklı üniversiteden davetler aldık ve konuşmacı olarak düzenledikleri etkinliklere katılım gösterdik. Sosyal olmak için çaba harcayıp, başkalarıyla iyi ilişkiler kurabiliyorsanız, başkalarının fikirlerini dinleyip, bunlardan yola çıkarak başka fikirler üretebiliyorsanız, aynı fikirde olmasanız bile, karşınızdaki kişinin fikirlerine saygı duyabiliyorsanız, ortak amaçları her şeyin önüne koyabiliyorsanız, başkalarının çabalarına destek verip, onları cesaretlendiriyorsanız ve onlardan da destek alabiliyorsanız işte asıl öğrenmenin orada başladığını

Kpt. Plt. Hüseyin Murat Ersoy / TALPA Başkanı



görebilirsiniz. İş dünyasında önde gelen birçok şirkette tersine mentorluk programları uygulanmakta... Üniversitelerle gerçekleştirdiğimiz her etkinlik bu uygulamanın ne denli önemli olduğunu bizlere her defasında gösterdi. Tersine mentorluk en basit ifade ile mesleki olarak belirli bir tecrübeye sahip bireylerin kendisinden profesyonel anlamda daha az deneyimli ancak teknoloji, iletişim, inovasyon vb. farklı konularda güncel bilgisi olan bireylerden destek almasını içermektedir. TALPA olarak bu konuya daha önceden de ifade ettiğimiz gibi çok değer veriyoruz ve siz değerli üyelerimizden de katkılarınızın devam etmesini talep ediyoruz.

Bu yıl 5 ncisi düzenlenen Ulusal Havacılık ve Uzay Tıbbi kongresine derneğimizin danışman doktoru ile birlikte katılım sağladık. Türkiye'deki tüm Havacılık Tıbbi doktorlarının (AME) katılımıyla gerçekleşen kongrede, üyelerimizin yaşamış olduğu sıkıntıları ve ülkemizde uygulanan prosedürlerin özellikle üzerine durarak, doktor pilot arasında olması gereken güvene değindik. Kasım ayı içerisinde derneğimiz tarafından tanışma ve problemleri ortak paydada çözmek amacıyla tüm Havacılık Tıbbi doktorları ve SHGM doktorlarının da katıldığı bir yemek düzenlendi. Derneğimiz tarafından 2020 yılının ilk çeyreğinde, SHGM'nün de katılımıyla uluslararası ve ulusal prosedürlerde yapılacak değişikliklerin

tüm detaylarıyla konuşulacağı bir çalıştayın yapılması kararlaştırıldı. Sizlerden ricamız sağlık konusunda yaşamış olduğunuz her türlü sıkıntıyı bizlerle paylaşmanız. Böylelikle sonuca daha çabuk ulaşmaya ilişkin kararlar alınmasını sağlamış olacağız.

Çalıştıkları Havayolu Şirketlerine pilotaj eğitim borçlarını döviz bazında ödemekte olan üyelerimizden gelen talepler doğrultusunda, borç yükünün hafifletilmesi, özellikle de dövize bağlı olmanın verdiği riskleri ortadan kaldırmak için bir çalışma başlattık. Bu kapsamda Kasım ve Aralık 2019'da iki adet bir günlük çalıştaylar yaparak tüm tarafların bir araya getirilmesini ve olabilecek finans modellerinin oluşturulması için çalışmaların yapılmasını sağladık. Burada özellikle altını çizmek istediğimiz noktalar şöyledir:

- Bu modele katılım tamamen üyenin isteğine bağlı olup, zorunlu olmayacaktır,
- Alacaklı şirket bu sisteme geçişi zorlayamayacaktır,
- Katılmak isteyen, finansın istediği miktarını kendi öz kaynaklarından karşılayarak, istediği miktarı finans kurumlarından temin edebilecektir,
- Bu konuda birden fazla çözüm öneren finans kurumu olduğunda, kişi uygun gördüğü ile anlaşma sağlayabilecektir,
- En önemlisi modelin anlamlı olması için şirketlerin uygun miktarda peşin ödeme indirimine gitmesi beklenecektir.

Yakın zamanda bahsettiğimiz çalışmanın sonucunu üyelerimize duyurmayı ümit ediyoruz.

Yaşanan talihsiz olaylarda da gerek hukuki, gerek sağlık boyutunda üyelerimizin yanında olduk, olmaya da devam edeceğiz. Geçirdiğimiz son üç aylık dönemde maalesef ki meslektaşlarımızın yaşadığı talihsiz kazalar da meydana geldi. Bu durumlarda da yine TALPA olarak, uluslararası platformda olayın yaşandığı ülkelerin ALPA'ları ile hemen iletişime geçip o noktada da elimizden geleni yapmak için çabaladık. Temennimiz hiç bir şekilde havacılık camiamızın bu tarz olumsuzluklarla karşılaşmaması, emniyetle uçuşlarına devam etmesi yönündedir.

Belirtmek isteriz ki, havacılık ile ilgili yaşanan her gelişmeyi yakından takip etmekteyiz. TALPA değer ve ilkelerine bağlı kalarak tüm bu gelişmelerle ilgili ilk günden bu zamana kadar olduğu gibi gerekli her türlü girişimde bulunmaktayız. Amacımız pozitif iletişimi temel alarak üyelerimiz için en iyi olanı yapmak ve birlikte güç kazanarak devam etmektir.

2020 yılının siz değerli üyelerimize, sektörümüze, ülkemize ve tüm Dünya'ya sağlık, mutluluk, huzur getirmesini, hepimiz için verimli bir yıl olmasını diliyorum.

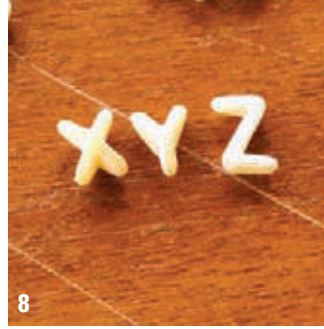
Sevgi ve saygılarımla...



İçindekiler



6



8



12



16



20



23



26



33

06 EKİP KAYNAK YÖNETİMİ (EKY) VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Herkes farklıdır ve herkes işini yaparken değişik şekilde yapar. Bu farklılık her ne kadar yapılan iş ya da ortamdan oluşsa da, ana sebep her insanın kendine özgü (unique) karakterde olmasıdır.

20 500.000 TL ÜZERİNDEKİ ÜCRET GELİRLERİNE UYGULANACAK ORANIN %40'A YÜKSELMESİNİN PİLOTLAR VE KABİN PERSONELİNE ETKİSİ

08 JENERASYONLAR VE KOKPİTTE PİLOT JENERASYONLARI

İçinde bulunduğumuz dönemde global olarak popüler olan ve üzerinde çalışma yapılan konuların başında jenerasyon farklılıkları ve bunların yönetimi gelmektedir.

23 BAŞARI İÇİN ANAHTAR: ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

İnsan kaynakları yönetimi, günümüzde stratejik yönetim ile birlikte hareket etmektedir.

12 HAVAYOLU PİLOTU YETİŞTİRMEK İÇİN UÇUŞ OKULLARININ SEÇMESİ GEREKEN EN İYİ İŞ MODELİ HANGİSİDİR?

Bu yazımızda, doğru zemine taşınmış bir tartışmada her bir iş modelini ayrı ele alacağız.

26 KURUMLAR AÇISINDAN STRATEJİK İLETİŞİM KAVRAMINA BAKIŞ

Stratejik iletişim tanımını yapmadan önce strateji kavramının ne anlama geldiğine bakmak gerekmektedir

16 THERE IS SOMETHING IN THE AIR

In September a conference was held at The Imperial College, London, home to world renowned medical scientists operating at the cutting edge of critical...

33 SİNDİRİM SİSTEMİNDEKİ HATIRI SAYILIR KONUKLARIMIZ

Sindirim sistemimizde binlerce yıldır bizimle birlikte yaşayan trilyonlarca konuğumuz var...



TALPA adına

SAHİBİ VE SORUMLU MÜDÜR

TALPA Yönetim Kurulu Başkanı

Kaptan Pilot H. Murat ERSOY

YAYIN KURULU

Kaptan Pilot H. Murat ERSOY

Kaptan Pilot Muharrem GÜNDOĞAN

Kaptan Pilot R. Okan ÜREKSOY

EDİTÖR

Tuncer TAŞDÖĞEN

DERGİ & REKLAM KOORDİNATÖRÜ

Ebru A. KARATAŞ

TALPA Basın ve Halkla İlişkiler Koordinatörü

YÖNETİM YERİ

Türkiye Hava Yolu Pilotları Derneği

Şenlikköy Mahallesi, Avcılar Sokak No: 43

34253 Florya / İstanbul

Tel: 0212 662 12 01

Fax: 0212 662 12 03

e-mail: talpa@talpa.org

web: www.talpa.org

BASKI

Umur Basım Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Dudullu OSB 2. Cadde No:5

Ümraniye - İstanbul

T: 0216 645 62 00 C: 0 542 5273705

www.umur.com.tr

TÜRK PİLOTLARI BULUŞMA NOKTASI

Bu dergide yayımlanan makale ve yazılar yazarın şahsi görüşünü temsil eder. TALPA'nın resmi görüşü olarak kabul edilemez. Makale, yazı ve görsellerin kullanımından kaynaklanan her türlü hukuki ve cezai sorumluluk yazara aittir.

Her türlü isim, marka ve konsept hakları TALPA'ya aittir. Herhangi bir metin ya da bölüm TALPA'nın izni olmaksızın alınmaz. KOKPİT dergisinin isim ve logosuna ait tüm ticari marka hakları TALPA'ya aittir. TALPA bu dergide yer alan reklam ve ilanların, reklamveren, reklama konu mal ya da hizmeti, reklamın içeriği vs. gibi konuların hiçbirisi üzerinde doğrudan kontrol hakkına sahip değildir. Bir başka ifade ile TALPA'nın bu dergide yer alan reklamların yayınlanması dışında sözkonusu reklam içeriği ve/veya reklamveren ile herhangi bir bağlantısı, işbirliği veya ortaklığı bulunmamaktadır. Reklam ve ilanlara konu mal veya hizmet sunulması ile ilgili her türlü hukuki ve cezai sorumluluk reklamverene aittir.

TALPA Yayın Kurulu, yazarların gönderdiği yazıların tamamını veya bir kısmını yayımlayıp yayımlanmamakta serbesttir. Yayımlanan eserlerle ilgili yazara telif hakkı ödenmez.



42



54



46

42 HAYATIMA DEĞEN SİHİRLİ DEĞNEK: YOGA

Yogaya başladıktan sonra pek çok alanda değişim ve dönüşüm yaşadım, hatta zaman benim için geriye akmaya başladı diyebilirim...

46 ROMA FORUMU'NDA KISA BİR TUR

Roma kenti Dünya tarihini önemli ölçüde etkilemiş bir kenttir. Roma denilince çoğumuzun aklına ilk gelenler Aşk Çeşmesi adı verilen Trevi Çeşmesi, Colosseum veya İspanyol Merdivenleri olacaktır.

51 UÇAK YOGASI

Yoga pratiği her yerde ve her zaman yapılabilir. Size garip gelebilir ama uçakta oturduğunuz koltukta bile uygulayabileceğiniz bir çok yoga pozunu var ve bunlar uzun uçuşunuzu çok daha dayanılır hale getirebilir.

54 BENİM İÇİN EN BÜYÜK ZENGİNLİK OMUZUMDA HİÇBİR ŞEYİN YÜKÜNÜ TAŞIMAMAK: BURCU KARA

Burcu Kara ile dostluğumuz yıllar öncesine dayanıyor. Şöhret basamaklarını inandığı doğrular ve emin adımlarla hiç acele etmeden çıktı. Geldiği nokta mütevazılığını, hassasiyetini ve şahane yüreğini hiç değiştirmede...

62 ETKİNLİK TAKVİMİ: KONSER, TİYATRO, GÖSTERİ, SİNEMA VE ATÖLYE ÇALIŞMALARI...

EKİP KAYNAK YÖNETİMİ (EKY) VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ



Dr. Kpt. Plt. M. Melih BAŞDEMİR
Ekip Kaynak Yönetimi



BİLİNDİĞİ GİBİ HERKES FARKLIDIR VE HERKES İŞİNİ YAPARKEN DİĞER İNSANLARDAN DEĞİŞİK BİR YOL VE ŞEKİLDE YAPAR. BU FARKLILIK HER NE KADAR YAPILAN İŞ YA DA ORTAMDAN OLUŞSA DA, ANA SEBEP HER İNSANIN KENDİNE ÖZGÜ (UNIQUE) KARAKTERDE OLMASIDIR. KİŞİLERİN BU KENDİNE ÖZGÜ OLAN FARKLILIKLARIN ÇOĞU İSE İNSANLARIN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNDEN VE KÜLTÜREL BİRİKİMLERİNDEN KAYNAKLANMAKTADIR.



Uçuş ekiplerinin operasyonlarında da olduğu gibi çok kültürlü ortamlarda, özellikle yabancı uyruklu kişiler ve Türkiye gibi yerel farklılıkları fark edilir düzeyde olan büyük ülkelerde, çalışanlar arasında yaşanabilecek kültürel farklılıklar kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak doğal olarak, kültürel farklılıklara

rağmen profesyonel bir havacının ekibi içinde standart havacı davranışı sergilemesi bir zorunluktur.

Bireyler kendi doğuştan gelen özelliklerine göre de değişik kişisel yapılar içinde olabilmektedirler. Bazı insanlar girişken ve sosyalken, bazıları tedirgin ve çekingen olabilir. Sosyal insanlar duygusal olarak daha sakin, daha anlayışlı ve

alçak gönüllüdürler. Tedirgin insanlar ise özellikle ağır iş yükü gerektiren uçuş görevlerinde endişeli, stresli ve anlayış yoksunu olabilirler. Burada bahsedilen iki kişilik yapısının da kendine göre avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır, ancak önemli olan uçuş emniyetini bir takım çalışması bilincinde sağlayacak standart havacı davranışlarına sahip olmaktır. Kişinin dış

dönük yapısı, uyumluluğu, kişisel farkındalığı ve tecrübesi kokpitte normal bir atmosferin oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Kişisel farklılıklar hakkında verilen kısa akademik bilgiden hareketle, herkesin kişilik ve kültürel olarak farklı olduğu, kokpitte anlaşılabilir ve sosyal bir ortamın ancak bu farklılık farkındalığı ile mümkün

BİREYLER KENDİ DOĞUŞTAN GELEN ÖZELLİKLERİNE GÖRE DE DEĞİŞİK KİŞİSEL YAPILAR İÇİNDE OLABİLMEKTEDİRLER. BAZI İNSANLAR GİRİŞKEN VE SOSYALKEN, BAZILARI TEDİRGİN VE ÇEKİNGEN OLABİLİR.



olabileceği, kişilerin değişik değer yargılarına sahip olduğu gerçekleri anlaşılmalıdır. Bu akademik bilgiyi desteklemek için, bireysel farklılıkları oluşturan kişisel değerlerin 4 ana forma sahip olduğundan bahsetmek faydalı olacaktır:

1. Güç mesafesi: Herkesin kendisini diğer kişilerden ve olaylardan koruduğu bir güç mesafesi vardır.

2. Bireysellik veya çoğulculuk: Bu değer kişinin kendisinin veya toplumun ihtiyaçlarının karşılanmasındaki yaptığı tercihlerini anlatmaktadır. Kültürel olarak doğu toplumları çoğulcuken, batı toplumları genel olarak bireyseldir.

3. Erkek veya dişi toplumlar: Erkek toplumları daha ısrarcı, özgüvenli ve maddesel değerlere sahipken, Dişi toplumlar daha alttan alıcı ve bireysellikten uzak toplumsal bir değere sahiptir.

4. Belirsizlikten uzak durma: Bu değer belirsizlikten

uzak durmayı tercih eden risk almamak istemeyen kişilerin sahip oldukları değerleri anlatmaktadır.

Burada anlatılan 4 ana kişisel değer bize aynı zamanda EKY'nin farklı kişilik özelliklerine sahip olan insanların bu değerleri yönetme becerileri hakkında da bilgi vermektedir. Genel olarak, EKY uçuş emniyetini sağlamak için kişisel farklılıkları anlamaya, var olan kişisel sorunları giderme konusunda çözüm bulmaya, kokpitte gerginliği azaltacak davranış şekilleri bulmaya yardımcı olmaktadır.

Bu durumda EKY bilinci içinde uçuşta bir pilot olarak nasıl bir davranış sergilemek gerekir?

Davranış davranışı doğurur, nazik olmak istenen bir davranış, çok nazik olmak istenmeyen bir davranıştır. Ancak ne olursa olsun FWZ'de sıcak bir tanışma her zaman iyi bir başlangıçtır.

Kişiler arasında soru işaretleri olmamalıdır, anlaşılmayan bir durum varsa

kibar bir şekilde anlaşılmayan durumları sorgulamak iyi bir hareket tarzı olacaktır.

Bireyin kişilik yapısını zedeleyecek veya anlaşmazlık yaratacak politik ya da özel konuları tartışmaktan kaçınmak gerekir.

Kimseye üstünlük kurmaya çalışmadan, iyi bir takım oyuncusu olmaya çalışmak önemlidir.

Herhangi bir tavırda bulunmadan önce sakın bir şekilde durumu anlamak gereklidir.

Her zaman profesyonel bir havacı davranışı sergilemeye çalışmak bir uçuş için önemlidir.

Kültürel farklılıklara duyarlı olmak ve ona göre hareket etmek zorunludur, eğer rahatsız edici bir durum olursa bu kültürel rahatsızlığı giderecek şekilde davranmak gerekir.

Kişisel farklılıklar üzerine bir tartışma başlatmak büyük bir hatadır.

Burada anlatılan çatışma yönetimi becerilerini kullanmak EKY konseptine uygundur, eğer kokpitte çok farklı kişiliklere sahip olduğu, ve sosyal açıdan anlaşmanın zor olduğu fark edilirse daha çok uçuş görevine odaklanmak uygun bir davranış şekli olacaktır. Uçuş ortamında çok samimi bir arkadaş olmak zorunda olunmadığı, ancak iyi ve emniyetli bir takım oyuncusu ve uçuş olmanın zorunlu olduğu daima hatırlanmalıdır.

Çatışma yönetiminde kullanılacak davranış şekillerinin uygulanmasına rağmen kokpitte işler kişilik sorunları yüzünden içinden çıkılmaz bir hale geliyorsa, sadece emniyetle uçacak şekilde göreve devam etmek ve uçuş tamamlandıktan sonra rahatsız olunan durumları Tıp Müdürlüğüne rapor etmek en uygun hareket tarzı olacaktır.

Sonuç olarak hemen herkesin kokpit ortamında ahengi bozabilecek potansiyel kültürel ve kişisel farklılıkları bulunmaktadır. Bu durum her uçuşta, her şirkette ve neredeyse her ortamda yaşanabilecek gayet normal bir sonuçtur. Ancak, uçucular olarak bizlerin her durumda profesyonel bir şekilde görevlerimizi yerine getirmemiz, ihtiyaç duyulduğunda burada özetlenen çatışma yönetimi becerilerini kullanmamız, seviyeli ve aynı zamanda içten bir diyalog ortamına açık olmamız, anlayışlı, sabırlı ve kişisel farklılıklarımızı bir tarafa bırakarak uçuş görevlerimizi emniyetli bir şekilde yerine getirecek davranış şekilleri içinde bulunmamız uçuş görevlerinin emniyetli bir şekilde yerine getirebilmek için zorunludur.

İNSAN FAKTÖRÜ

JENERASYONLAR VE KOKPİTTE PİLOT JENERASYONLARI



Timuçin GÜREL
THY INSTRUCTOR
Uçuş Eğitim Başkanlığı



BAŞLANGIÇ...

İçinde bulunduğumuz dönemde global olarak popüler olan ve üzerinde çalışma yapılan konuların başında jenerasyon farklılıkları ve bunların yönetimi gelmektedir. Bu konunun elbette etki alanı, sadece sosyal hayat, aile içi iletişim veya eğitim dünyasıyla sınırlı değildir. Jenerasyon farklılıkları ve bunların yönetilmesi, sektörel olarak ayrılmaz gözetmeksizin tüm kuruluşlar için büyük önem taşımaktadır. Şirketler gittikçe belirgin hale gelmeye başlayan kuşak farklılıkları ve bunların kuruluş içi dinamikler üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar yapmakta, projeler geliştirmekte ve eğitimlerle bilinç oluşturmaya

çalışmaktadır. Şirketlerin bu konuya olan ilgisinin, kuşak farklılıklarından kaynaklanan kuruluş içi çatışmaların önüne geçilmesi, doğru çalışan seçimiyle verimliliği sürdürmek, müşteriye anlayıp ihtiyaçlarına cevap vererek sürdürülebilir kârlılığı sağlamak şeklinde sıralanabilecek başlıklardan kaynaklandığını söylemek yanlış olmaz.

Ancak jenerasyon farklılıklarını havayolu ve detayında pilotaj için ele alacak olursak, konuyu ele almamızın ana sebebi elbette uçuş emniyetidir.

JENERASYONLAR...

Yaklaşık olarak aynı yıllarda

doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer sorumlulukları taşımış kişilerden oluşan topluluğa jenerasyon (kuşak) denilmektedir. Dünya ölçeğinde baktığımızda beş jenerasyondan söz edebiliriz. Bunlar **tablo 1**'de belirtilen şekilde özetlenebilir.

Sessiz kuşak, yaşamak için çalışan kuşaktır. Temel değerleri, otoriteye saygı, sadakat, çok çalışma ve toplumsal değerlere adanmışlıktır. En yaşlısı 92, en genci 74 yaşındadır. Baby Boomer kuşağı için II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonraki nüfus patlaması yıllarında doğan 1 milyar bebeğin oluşturduğu



YAKLAŞIK OLARAK AYNI YILLARDA DOĞMUŞ, AYNI ÇAĞIN ŞARTLARINI, BİRBİRİNE BENZER SIKINTILARI, KADERLERİ PAYLAŞMIŞ, BENZER SORUMLULUKLARI TAŞIMIŞ KİŞİLERDEN OLUŞAN TOPLULUĞA JENERASYON (KUŞAK) DENİLMEKTEDİR.

JENERASYON ADI	TARİH ARALIĞI
Sessiz Kuşak	(1927-1945)
Baby Boomer	(1946-1964)
X Kuşağı	(1965-1979)
Y Kuşağı	(1980-1999)
Z Kuşağı	(2000-)

Tablo 1

en yaşlısı 33, en genci 13 yaşındadır. Z kuşağı, hızlı, yaratıcı ve bağımsız olarak değerlendirilen kuşaktır. Dijital teknolojiyle doğan ve yaşayan kuşaktır. 17 yaş altıdır.

JENERASYONLARIN ÖZELLİKLERİNE GENEL BAKIŞ...

Kuşakların sahip olduğu karakteristik özelliklere baktığımızda, özet olarak aşağıdaki temel nitelikleri sıralayabiliriz.

Sessiz Kuşak

İkinci Dünya Savaşı sırasında ve ekonomik buhran döneminde

doğan bu nesil, günümüzün en yaşlı kesimini oluşturmaktadır. Bugünkü iş yaşamının temellerini atan kuşaktır. Sessiz kuşak disiplinli, pragmatik ve istikrar arayışındadır. Güven duygusunu önemserler. İş ciddiye alır, hayatlarında öncelik verirler. Artık iş hayatında değillerdir.

Baby Boomer Kuşağı

Sadakat duyguları yüksek olup, küçük şeylerle tatmin duygusu yaşarlar. Aynı işte uzun süre çalışma eğilimindedirler. Savaş sonrası yokluklarını, sıkıntılarını unutmamışlardır. Teknoloji ile mesafeli, uyumlu,

amaç odaklı, gelenekçi ve hizmet odaklıdır. Organizasyonun başarısında bireysel katkılara önem verir, tek bir işte başarılı olmaya gayret gösterirler. Grup kararlarına uyarlar. İşkolik olup, iş ahlakına büyük önem verirler. Başarı odaklıdır. İş hayatında sayıları son derece azalmıştır.

X Kuşağı

Daha iyi kariyer imkânları ararlar. Teknolojiyle tanışan ve kullanmaya başlayan kuşaktır. Toplumsal sorunlara duyarlıdır. İş motivasyonları yüksektir. Otoriteye saygılı ve kanaatkârdır. Geçiş neslidir.

Güvenilir, mücadeleci, sabırsız ve iş odaklıdır. Otoriteden çekinmeyen ama uyumludur. Kaliteli sonuç isteyen, üretkenlikleri yüksek, yorgun ve zaman yönetiminde sıkıntılıdır. İş motivasyonları yüksektir. Hızlı geri bildirim verirler. Onaylama ➤

kuşak diyebiliriz. Genel olarak bakıldığında en yaşlısının 67, en gencinin 49 yaş civarında olduğu söylenebilir. X kuşağı, küresel krizleri ve toplumsal çatışmaları yaşayan kuşaktır. En yaşlısı 48, en genci 34 yaşındadır. Y kuşağı, bireysel ve girişimci nitelikleriyle dikkat çeken kuşaktır. Bu kuşağın



İÇİNDE BULUNDUĞUMUZ DÖNEMDE KOKPİTTE ÜÇ JENERASYON BİRLİKTE UÇUYOR. YAKINDA BU ÜÇLÜYE SON DERECE FARKLI ÖZELLİKLERLE DONANMIŞ BİR JENERASYON EŞLİK ETMEYE BAŞLAYACAK.

ZAMAN DİLİMİ

1920-1944
1945-1977
1978-2001
2002-Bugün

KOKPİT JENERASYONLAR

Pioneers/Adventurers (Öncüler)
Golden Boys (Altın Çocuklar)
Professional Pilots (Profesyoneller)
Specialized System Managers (Sistem Yöneticileri)

isimlendirilmektedir. Öncüler olarak isimlendirilen dönem, II. Dünya Savaşı'nı görmüş ve çetin şartlarda uçmuş olan ilk nesil pilotlardır.

ve onaylanmak onlar için önemlidir. Çoklu iş yürütme ve yalnız çalışma eğilimi yüksek kuşaktır.

Z Kuşağı

Teknolojik olanakları her alanda etkin kullanırlar. Aynı anda birden fazla konuyla ilgilenbilme becerileri yüksektir. İnsanlık tarihinin, motor beceri senkronizasyonu en yüksek nesli olarak değerlendirilmektedirler. Oldukça hızlı karar verirler. Her konuda sorar ve sorgularlar. Direkt iletişim kurma eğilimleri

azdır. Sabır gösterme konusunda zayıftırlar. Değişim ve gelişime son derece rahat ayak uydururlar.

KOKPİTTE JENERASYONLAR

Genel olarak kuşaklar, sosyal hayatta yukarıda belirtildiği şekilde ifade edilmektedir. İlk uçuşun gerçekleşmesiyle birlikte kokpitte ilk kuşak pilotlar yer almıştır. Böylelikle kokpitte insan unsurundan söz edilmeye başlamıştır. Tıpkı

uçak sistemlerinin yıllar içinde gelişimi gibi pilot kuşakları da yıllar içinde farklı niteliklerle donanıp, değişerek bir gelişim içinde bugüne kadar gelmiştir. Kokpitte kuşaklar için tıpkı sosyal hayattakine benzer bir kategorizasyon yapılmaktadır. Kokpitte geçmişten bugüne pilot jenerasyonlarını aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz.

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü üzere pilot kuşaklarının yıllar içinde gelişimi belirtilen şekilde

İlkleri yaşayan ve pek çok şeyi bilmeden deneyimleme durumunda kalan pilotlardır. Altın Çocuklar olarak isimlendirilen dönem, II. Dünya Savaşı'ndan, havacılıkta derin izler bırakan kazaların yaşandığı yılları içine alan dönemi kapsamaktadır. Önemli kazaları yaşayan, bu doğrultuda kuralları oluşturmaya başlayan, standartları uygulamaya almaya çalışan dönemin pilotlarıdır. Profesyoneller olarak

ÇOK YAKIN BİR ZAMANDA Z KUŞAĞININ İŞ HAYATINA GİRMESİYLE VE PİLOTAJ SÜREÇLERİNDE YER ALMASIYLA BİRLİKTE PİLOT KUŞAKLARINDA BÜYÜK BİR DEĞİŞİM YAŞANACAĞI DÜŞÜNÜLMEKTEDİR.



isimlendirilen dönem, kuralların globalleştiği, eğitim süreçlerinin etkinleştiği ve otomasyonun varlığını hissettirdiği yılları içine almaktadır. Uzmanlaşmayı yaşayan, uçuş hayatında disiplin ve profesyonellik kavramlarının içini dolduran pilotlardır. Sistem Yöneticileri olarak isimlendirilen ve bugünü temsil eden dönem, kuralların evrensel olarak net tariflendiği, gelişmiş uçak sistemlerinin yönetiminin söz konusu olduğu, yoğun uçuş programlarının yaşandığı dönemi ifade etmektedir. Bu dönem pilotları, gerek uçak sistemlerinin gerekse insan ve çevre unsurlarının yöneticisi fonksiyonunu yoğun olarak üstlenmektedir.

SONUÇ

Çok yakın bir zamanda Z kuşağının iş hayatına girmesiyle ve pilotaj süreçlerinde yer almasıyla birlikte pilot

kuşaklarında büyük bir değişim yaşanacağı düşünülmektedir. Bunun ana nedeni Z kuşağı insanının, beyin fonksiyonları bakımından, bugünün insan formu olarak kabul edilen “homo sapiens”in bir sonraki formunun ilk sürümü olacağı değerlendirmesidir. Bu kuşağın, çoklu iş yapma kabiliyeti gelişmiş, hızlı karar alabilen, farklı iletişim yollarını bir

arada kullanabilen ve daha sayabileceğimiz gelişmiş farklı özelliklere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

İçinde bulunduğumuz dönemde kokpitte üç jenerasyon birlikte uçuyor. Yakında bu üçlüye son derece farklı özelliklerle donanmış bir jenerasyon eşlik etmeye başlayacak. Durum böyle olunca bu farklı kuşakların birbirini

anlaması, iletişim kanallarını bilmesi ve uygun davranışsal modeller geliştirmesi daha da önemli bir konu olarak karşımıza çıkacak.

Bir sonraki yazımızda, jenerasyon farklılıklarının kokpitte hangi alanlarda önemli olduğunu ve etkin yönetilmesi gerektiğini paylaşacağız.

Emniyetli uçuşlar dilerim. 



HAVAYOLU PİLOTU YETİŞTİRMEK İÇİN UÇUŞ OKULLARININ SEÇMESİ GEREKEN EN İYİ İŞ MODELİ HANGİSİDİR?



Dr. Cengiz Mesut Bukeç
BAU Pilotaj Bölüm Başkanı
BAU Uçuş Akademisi
Kalite ve Emniyet Yöneticisi



HAVA YOLUYLA TAŞINAN YOLCULARIN SAYISININ VE YÜKÜN MİKTARININ SÜREKLİ ARTIŞINA BAĞLI OLARAK SEKTÖRDE İSTİHDAM DA ARTMIŞ VE BU NOKTADA PİLOT İSTİHDAMI DA KRİTİK BİR FAKTÖR OLARAK ÖNE ÇIKMIŞTIR. HAVA TAŞIMACILIĞININ YAKITI DA, İTİCİ GÜCÜ DE GENEL HAVACILIK FAALİYETLERİDİR. BU FAALİYETLERİN BELKİ DE EN ÖNEMLİSİ PİLOTAJ EĞİTİMLERİDİR. PİLOTAJ EĞİTİMLERİNİN KALBİNDE UÇUŞ OKULLARI YER ALIR. SEKTÖRDE ARTAN TALEBE BAĞLI OLARAK UÇUŞ OKULLARININ SAYISI DA ARTTIĞINA GÖRE BUNLARIN UYGULADIKLARI FARKLI İŞ MODELLERİNİ İNCELEMELİK VE KARŞILAŞTIRMAK GEREKİR.

Bu yazımızda, doğru zemine taşınmış bir tartışmada her bir iş modelini ayrı ele alacağız ve sektörümüzde havayolu işletmelerine yönelik her bir modelin içerdiği olanakları ve faydaları ayrı ayrı değerlendireceğiz.

Bir sonraki yazımızda da havayolları, uçuş okulları, pilot adayları gibi ana aktörlere yol gösterebilecek bir karşılaştırmayı dikkatinize sunacağız.

Giriş

Türkiye’de havacılık sektörü hızla büyümektedir. Devletin yürüttüğü kalkınma politikaları, GSMH’ye pozitif yönde etki ederken, talebin gelir esnekliğine bağlı olarak yolcu sayısında artışa da neden olmaktadır. Hem iç hatlarda hem de dış hatlardaki yolcu sayısında ve kargo miktarındaki artış, bir yanda havayolu işletmelerinin filolarını büyütmelerini sağlamakta diğer

yanda da havalimanlarının kapasitelerini artmaya zorlamaktadır. Hava taşımacılığı sektöründe ekonomik faaliyetlerin artışı, sektörün hacmini büyütmekte ve istihdamda da artışa neden olmaktadır. Hava taşımacılığının başını çektiği gelişim, başta uçuş okullarının (yeni adıyla onaylı uçuş eğitim organizasyonları – OEO) olmak üzere, genel havacılık işletmelerinin de gelişimini zorunlu hale getirmektedir. Bu yönden, havacılık faaliyetleri yaygınlaşmakta ve lisanslı pilot sayısı her alanda artmaktadır. Pilotaj eğitimleri uzun süreli, stresli ve yoğun bir sürecin yaşanmasının yanında yüksek giderlere katlanmayı da zorunlu kılmaktadır. Anılan süreçte bireyler kendi geleceğine eğitim ile yatırım yapmaktadır. Bunun yanında pilot yetiştiren kurumlar da farklı seviyelerde riskler almakta ve bedeller ödemektedirler. Bu kurumları

daha yakından incelediğimizde farklı iş modelleri ile karşılaşmaktayız.

1. Sektörde genel durum, yolcu sayısındaki büyük artış

Ücretli yolcu-kilometre dünya sıralamasında on ikinci ve ücretli ton-kilometre dünya sıralamasında on birinci sırada yer alan ülkemizde yolcu, uçak ve yük trafiğinde son yıllarda dünya ortalamalarına göre ülkemizde önemli artışlar gerçekleştiğini söylemeliyiz. Toplam yolcu sayısı, önceki yıla göre iç hatlarda %3, dış hatlarda da %16 artmış ve 210 milyona ulaşmıştır. Uçak trafiği %281 artarak 2.017.763’e ve toplam yük miktarı %296 artarak 3.821.894 tona ulaşmıştır. 2018 yılı tarifeli uçak kalkış sayısı ülkemizde 38 milyona ulaşmıştır. 10 milyar dolar seviyesinin üzerindeki payı ile ülkemizin gelirlerine katkısı çok fazla olan havacılık sektörünün GSMH’ye

katkısı da %1’den fazla olarak yansımaktadır. Nitekim sektörün yıllık cirosunun artık 25 milyar doları geçtiğini söyleyebiliriz.

2003 yılından günümüze kadar var olan havalimanlarının kapasiteleri 29 yeni terminal binası yapılarak artırılmış, 30 yeni havalimanı açılmıştır. Bu havalimanlarına sefer düzenleyen havayolu işletmeleri başta olmak üzere, filo sahibi havacılık işletmelerinin neredeyse tamamı filolarını büyütme yoluna gitmek durumunda kalmışlardır. Bugün ülkemizde toplam 11 adet ruhsatlı havayolu işletmesi 515 adet uçakla faaliyetlerine devam etmektedir. Bu işletmeler 100 bine yakın koltuk kapasitesine ulaşmışlardır; iç hatlarda 5 havayolu ile 7 merkezden 56 noktaya ve dış hatlarda 124 ülkede 381 noktaya seferler düzenlemektedirler.

2. Pilot sayısındaki artış ve büyüyen ihtiyaç

Yukarıdaki gelişime koşut



HAVA TAŞIMACILIĞININ BAŞINI ÇEKTIĞİ GELİŞİM, BAŞTA UÇUŞ OKULLARININ (YENİ ADIYLA ONAYLI UÇUŞ EĞİTİM ORGANİZASYONLARI -OEO) OLMAK ÜZERE, GENEL HAVACILIK İŞLETMELERİNİN DE GELİŞİMİNİ ZORUNLU HALE GETİRMEKTEDİR

ülkemizdeki pilot sayısının da 10 bini aştığını gözlemlemekteyiz, 9000'e yakın sayıda pilot havayolu işletmelerinde faaliyet göstermektedir. Havayolu işletmeleri çeşitli nedenlerle yabancı uyruklu pilot istihdamından vazgeçerlerken yurtiçi pilot temininde başlıca kaynakları olan tüm uçuş okullarımızda öğrenci pilotların sayısının halen 850'ye ulaşmadığını görüyoruz. Oysa en basit hesaplamalarda bile sektörün her yıl 2 bin yeni pilota ihtiyacı olduğunu anlıyoruz.

3. Uçuş okullarında mevcut durumun değerlendirilmesi

Ülkemizde 54 adet Onaylı Eğitim Organizasyonu faaliyet göstermektedir. Bunlardan 1'i sadece askeri maksatla faaliyet

gösterdiği için toplamı 53 sayarsak, faaliyet alanlarına göre bugün itibarıyla aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür:

1'i sadece tip eğitimine ve/veya uçuş simülörleriyle eğitime yetkili,

7'si helikopter (1'i aynı zamanda Cyroplane) eğitimi yetkili,

6'sı havadan hafif ultralight ve/veya microlight eğitimi yetkili,

9'u sadece PPL ve ATP-A "teorik eğitimi" yetkili,

3'ü yalnızca kendi kurumlarında pilot yetiştirmek üzere PPL ve ATP-A yetkili,

5'i eğitim uçakları ve/veya FSTD'den oluşan filosu bulunan, PPL seviyesinde eğitim vermeye yetkili fakat ATP-A seviyesi eğitim veremeyen,

10'u eğitim uçakları ve/veya FSTD'lerden oluşan filo

sahibi olan ve ATP-A seviyesi dahil pilot yetiştirme eğitimleri yetkili eğitim kurumlarıdır.

Büyük resimde açıkça görüyoruz ki, havayolu işletmelerinin ihtiyaç duyduğu pilotları beklentilerine uygun şekilde yetiştirebilen eğitim kurumlarının sayısının yeterli değildir. Böyle sorun, önce kapasiteyi artırmak için ne yapılması gerektiğini sorgulatmaktadır. İkinci olarak da verilen eğitimlerin havayolu işletmelerinin beklediği kaliteyi yakalayıp yakalamadığını sorgulatmaktadır.

Kapasitenin artırılması için iki yoldan birincisi mevcut okulların filolarını büyütürken yeni uçuş öğretmenlerini (FI ve SFI) kadrolarına katmalarıdır. İkinci yol ise yeni yatırımcıların

sahada yeni işletmeleri faaliyete geçirmesidir. Birinci yolun önündeki büyük engeller uçak teminindeki zorluklar, uçuş öğretmenlerinin sayıca az oluşu ve eğitim operasyonlarının yapıldığı meydanların kapasitelerinin yetersizliği olarak sıralanabilir. Ayrıca, yeni öğrenci grupları aynı zamanda teorik eğitim de alacakları için yeni derslikler ve eğitim araçları ilave maliyetlere neden olmaktadır. İkinci yolun önündeki engeller, birinci yolun önündeki engellerle aynı olduğu için yatırımcılar zaten fazlasıyla teknik bilgi gerektiren bu alanda çekingen davranmaktadır. İlave olarak, sektörel deneyimler nitelik yönünden yetersiz personelle düşük kâr marjında seyreden bu alanda yatırımların başarısızlığına işaret etmektedir. Her iki yolun önündeki bir diğer engel de yakıt fiyatlarının yüksek olmasının, alınabilecek ticari riskleri baskılıyor olmasıdır. ➤

4. Modellerin sınıflandırılması

Sektörde rekabetin kızgın olduğu alan, büyük miktarlarda öğrenci pilotu kendi namına yetiştirmek üzere uçuş okulları ile anlaşma imzalayan havayolu işletmeleri tarafından ısıtılmaktadır. Bu durum bir çeşit şampiyonlar ligi oluşturmuş ve söz konusu anlaşmalarda adı geçen uçuş okulları daha yüksek seviyede kârlar ile bu ligin dışında kalanlara karşı rekabet üstünlüğünü elde etmişlerdir. Bununla birlikte; havanın el verdiği ölçüde her fırsatta uçuşları yapmak, onlarca uçağın bakımını aksatmadan başarmak, kısıtlı sayıda eğitimciye rağmen öğrencilerine taahhütlerini yerine getirmek gibi ağır çabaların karşılığını almak kolay olmamaktadır. Aşağıda havayolu işletmelerine ATP-A (frozen) sahibi pilot yetiştirebilen ve aslında ülkemizde sayısı 19 ile sınırlı uçuş okulunda karşılaştığımız farklı iş modellerini ele alacağız. Tam buraya bir “iş modeli” tanımlı yerleştirelim: *“bir şirketin ürünü ya da hizmeti nasıl ortaya çıkarıp, nasıl dağıtılmış ve finansal sürekliliğini nasıl kazandığını tanımlayan mantıksal bir modeldir”* diyelim.

Uçuş okullarının arasındaki büyük aktörler

Bu türde okullar, eğitimlerinin teorik kısmında kendi dersliklerini ve tam/yarı zamanlı teorik bilgi öğretmenlerini kullanırlar, uzaktan eğitim modülleri kusursuzdur, filoları ve FSTD’leri eksiksizdir, uçuş öğretmenlerinin yetki problemi yoktur ya da yok denecek kadar azdır. Yurt dışından öğrenci pilot adayları



da genelde bu gruptaki okulları tercih etmektedir. Genelde 2 bazen 3 ayrı meydanda eğitim faaliyetlerini gerçekleştirirler. Finansal süreklilik için havayolu işletmelerinden aldıkları taahhütler uçak alımı, kadro genişletme, yeni üs belirleme gibi stratejik yatırımlarda rahat davranmalarını sağlamaktadır.

Uçuş okullarının arasındaki ikinci grup aktörler

Bu türde okullar da teorik eğitimlerini kendi sınıflarında ve kendi eğitimcileriyle verirler, ancak TBÖ sıkıntıları hep vardır. Uzaktan eğitim modülleri satın alma yoluyla kusursuzdur. Filoları birinci gruba göre daha küçüktür ve bakım faaliyetleri için personel çalıştırma ile hizmet satın alma arasında bocalarlar. FSTD’leri genelde ikinci el olarak satın alınmıştır ama işler durumdadır. Uçuş öğretmenlerinin yetki problemi yoktur ama genel olarak sayıca yetersiz kalırlar. Uçakları yerde bekletmemek için öğrenci ve öğretmen pilotların sabırsızlıklarına teslim olup kalabalık olmayan gruplarda teorik eğitimleri başlatırlar. Genelde öğrencileri Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarıdır.



Çoğunlukla tek bir meydanda uçuşlarını gerçekleştirirler. Finansal sürekliliklerini sağlamakta sıkıntıları vardır. Bunların ilki yatırım yapacak kadar çok garantili pilot adayı ile buluşamamalarından kaynaklıdır. Ayrıca bu yapı kur dalgalanmalarına karşı daha hassastır.

Filo sahibi üniversite modelleri

Üniversite modellerinin ilki kendi filosunu kurmuş olan üniversite modelidir. Bu türdeki üniversitelerin ya sadece kendi pilotaj programında eğitim alan pilotlarını yetiştiren devlet üniversiteleri olduklarını

görüyoruz. İkinci olarak bir devlet üniversitesi olarak kapasite fazlasını dışardan pilot adaylarına da sunduklarına tanık oluyoruz. Bu iş modelini benimseyen vakıf üniversitelerini de üçüncü bir alt küme olarak düşünürsek, sadece birinin (en yeni kurulanın) faaliyet gösterdiğini, diğerlerinin tamamının maalesef finansal sürekliliği yitirip öğrencilerini farklı uçuş okullarına yönlendirmek zorunda kaldıklarını gözlemliyoruz.

Sadece teorik eğitim veren üniversite modelleri

Bir diğer üniversite modeli, kendi filosunu kurma riskini almamış olan vakıf üniversiteleri

modelidir. Bu modelde sadece teorik eğitim verilmektedir. Bu gruptaki üniversitelerin kontenjanlarının yüksek olması, onlara uçuş hizmeti vermek üzere filo sahibi diğer uçuş okullarını hareketlendirmiştir. Nispeten kalabalık sayılabilecek sayıda pilot adayı öğrencisine iyi koşullarda üniversitelerinde teorik eğitim yanında akademik eğitim de verdiklerini düşünürsek, teorik eğitimin en iyi koşullarda verildiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte bu model sektördeki kapasiteyi artırmamış, var olan uçuş eğitim kaynaklarının yoğunlukta zorlanmasına neden olmuştur. Son olarak, bu modelde ne diğer modellerdeki maliyetlere katlanılmakta ne de uçuş eğitimlerinden kayda değer bir gelir elde edilebilmektedir.

5. Modellerin birlikte analizi

Modellerden ilki avantajlı ve kârlı gibi görünse de bazı dezavantajları içerisinde barındırmaktadır. Bunlardan birincisi kısıtlı kaynaklara rağmen birden fazla meydana bakım faaliyetlerinin yürütülmesine ve filo planlanma zorunluluğuna bağlı olarak artan iş yüküdür. İkincisi de teorik eğitimler kâğıt üzerindeki hesaplamalarda karlı görünürken aslında hem yüksek maliyet getirmesi hem de gruplar arasında düzensizliklere neden olmasıdır. Özellikle sınavlarda başarısız olan ya da tekrar eğitimi (retake) alan öğrencilerin uçuşa başlamaları, planlamacıları her defasında yeni bir denklemle karşı karşıya bırakmaktadır. Organizasyonda ortalama bir havayolununki kadar çok sayıda uçağın, farklı safhalarda ve

PILOTAJ EĞİTİMLERİ UZUN SÜRELİ, STRESLİ VE YOĞUN BİR SÜRECİN YAŞANMASININ YANINDA YÜKSEK GİDERLERE KATLANMAYI DA ZORUNLU KILMAKTADIR. ANILAN SÜREÇTE BİREYLER KENDİ GELECEKLERİNE EĞİTİM İLE YATIRIM YAPMAKTADIR.

farklı meydanlarda yapılan çeşit çeşit eğitimlerin ve üzerine PIC uçuşlarının takibi planlamacıların işini zaten yeterince zor hale getirmiş durumdadır.

İkinci modelin en büyük sıkıntısı kaynakların etkin kullanımında yaşanan güçlüklerdir. Yerde kalan uçağın maliyetini hiçbir girişimcinin karşılayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle taleple optimum noktada buluşmak zorunluluğu vardır. Bu grup uçuş okulları, beklenen seviyedeki talepleri karşılayarak varlıklarını sürdürebilmektedir. Havayolu işletmelerinin ya da üniversitelerin beklentilerinin bulunduğu bir ortamda taleple ani buluşmaları (yani, yeni 40 veya 60 öğrenci gibi) başaramamaktadırlar. Bu türdeki uçuş okulları tek bir meydana operasyonda ısrar ederek maliyet etkin çözümler bulmaktadırlar.

Filo kuran ve işleten üniversitelerde, nitelikli personelin temininde güçlükler

görülmektedir çünkü yıllarca bu tür bir kurumda çalışmamış olan teknik personelin yeni bir kültürde çalışması kendisi için belirsizlikler getirecektir. Ayrıca sektör ile üniversite arasında üniversitede çalışanın aleyhine bir dengesizlik vardır. Diğer taraftan, üniversitelerde havacılık kültürü yeni filizlenmeye başlamıştır. Havacılık birimlerinin çalışanlarının ve yöneticilerinin üniversitenin diğer birimleri ve yöneticileri ile iletişimlerinde karşılıklı anlayışın ve güvenin tesis edilebilmesi için belirli bir sürenin geçmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bir diğer husus da yapılacak her türlü satın almada veya altyapı yatırımında ya da gelir sağlayacak bir eğitim/kurs kurulumunda üniversite bütçesini yönetenlerin mevzuata bağlı kalmak üzere yaşadıkları tereddütler bulunmaktadır.

Filosu olmayan ve fiili uçuşları hizmet olarak alan uçuş okullarının işi nispeten kolay görünmektedir.

Burada modellerin genelini etkileyen bir faktöre daha değineceğim; uçak tedarikinde de sorunlar yaşanmaktadır. Yeni uçak almak için aylarca beklemek zorunda kalmakta, eğitimler için güvenilir ve sağlam ikinci el uçakları yurt içinde bulmak maharet gerektirmekte ve yurt dışından alımlarda gümrük bedellerine katlanmak zor olmaktadır.

Tüm modellerin ortak ve en büyük sorununu en son söyleyerek birinci yazımın gazım rölantiye çekiyoruz. En büyük sorun şudur: Maliyetlerin pek çok havacı dostumuzun iddialarının aksine, asla net hesaplanamaması! Genel giderler

içerisinde yakıt giderlerinin bir eğitim kurumu için gereğinin çok üzerinde bir orana sahip olmaması da aynı sorunun bir alt boyutu olarak öne çıkmaktadır. En iyimser ve en kaba hesaplarda bile, öğretmen pilotların favorisi olan eğitim uçaklarında sorti başına maliyet 100 USD altına inememektedir. 100 USD altına inebilen ve daha yeni nesil diğer eğitim uçaklarının da bakım maliyetlerinin kontrolünün zor olduğunu görmekteyiz. Bu yazının sınırlarının dışında taşan tedarik konusunun da tüm modellerde başlı başına bir sorun oluşturduğunu da ayrıca belirtmeliyiz.

6. Birinci yazının sonunda

Yukarıda belirtilen hususları genel olarak değerlendirdiğimizde, talebin fazla olduğu bir eğitim alanında pilot eğitimi ve sertifikasyonunda ülkemizde arzın talebi karşılayamadığını görüyoruz. Farklı türlerde uçuş okullarının genelde farklı yatırım sermayelerine bağlı olarak iş modelleri denediğini ancak hiçbirinin beklenen sonuçları tam olarak getiremediğini görüyoruz. Yetişmiş pilotların ve teknik branşlarda personelin temininin zorlukla başarıldığına tanık oluyoruz. Bunun yanında uçakların hem tedarikinde hem de bakımında ve idamesinde teknik sorunları gözlemliyoruz. Tüm güçlüklerle rağmen uçuş okullarımız 800'den fazla pilotu, uluslararası standartlara uygun şekilde sektörümüze kazandırmaktadır. Bu yüzden son söz olarak, zorluklara rağmen genelde gönüllülük esasıyla bunca emek veren havacıyı gönülden selamlayacağız!

THERE IS SOMETHING IN THE AIR



 **Thomas McBride**
Aviation Consultant

IN SEPTEMBER A CONFERENCE WAS HELD AT THE IMPERIAL COLLEGE, LONDON, HOME TO WORLD RENOWNED MEDICAL SCIENTISTS OPERATING AT THE CUTTING EDGE OF CRITICAL HEALTH CONCERNS LIKE CANCER, EBOLA AND PARKINSON'S DISEASE, STRIVING TO FIND THE CAUSES AND ULTIMATELY THE CURE FOR THESE AND SIMILAR ISSUES.

This conference title was Aircraft Cabin Air, International Conference 2019, speakers ranged from Medical Professors to Aviation Risk Management Consultants from Aviation Legal Experts to the Head of Australian Federation of Pilots, all coming together to discuss cabin air, but why?

Although incidents of Fume Events in the cockpit or cabin are obvious signs of danger from bleed air being contaminated and leaking into the aircraft, these events are reported and documented. Both EASA and the FAA have updated their SOPs in response to these concerns. The Allied Pilots Association (APA) which

represents American's pilots has cited as many as 20,000 fume incidents over the past decade or about five per day. These events can immediately trigger nausea, headaches, muscle cramps and incapacitation; long term effects have also been noted to include motor skills deficiency and memory loss.

Yet, there is another danger,

the long term exposure to low level contamination that pilots and cabin crew experience week in and week out, day in and day out coupled with their irregular lifestyles that result in many feeling chronically fatigued, struggling with minor health issues which cannot be shaken off. Some would have you believe that this is what is



ALTHOUGH INCIDENTS OF FUME EVENTS IN THE COCKPIT OR CABIN ARE OBVIOUS SIGNS OF DANGER FROM BLEED AIR BEING CONTAMINATED AND LEAKING INTO THE AIRCRAFT, THESE EVENTS ARE REPORTED AND DOCUMENTED.



known as Aerotoxic Syndrome, a syndrome that left untreated could ultimately lead to the major issues mentioned above.

Most flight crews have felt the same way, dull and weak but still we have another leg to complete, blaming the lethargy on Jetlag or poor sleep, this is what Dee Passon continuously did, a 20 year BA Cabin Crew

veteran, until her body was unable to function due to neurological illness, an illness she and her lawyers blame on long term exposure to contaminated cabin air.

Tristain Loraine, a former pilot who spent a number of years as a Captain for British Airways, Loraine had to retire early (at the age of

44) due to ill health related to this contaminated air. It was a career that had seen him fly 10,000 hours on a variety of commercial jet airliners such as the Lockheed L-1011, Boeing 737, 757 and 767. He even flew Concorde before it was retired.

The problem, says Loraine, is “bleed air”. This is the process from which

passengers and crew get their breathable air on a plane. It is produced (on all currently flying commercial jet aircraft except the Boeing 787) in the compression section of the engines and then sent, unfiltered, to the cabin. Left unaddressed for decades – but known to the industry – this air can allegedly become contaminated by toxic chemicals which are produced when the engine’s lubricating oils are heated.

He believes measures can be taken to protect passengers but the aviation industry continues to withhold vital information and collectively denies that it is a problem. The former pilot reveals that no published inhalation toxicity data exists in the public domain yet risks associated with oil-related toxic chemicals in the air are widely documented and therefore highlight the fundamental problem.

Around 11 million people fly across the globe every day. ➤



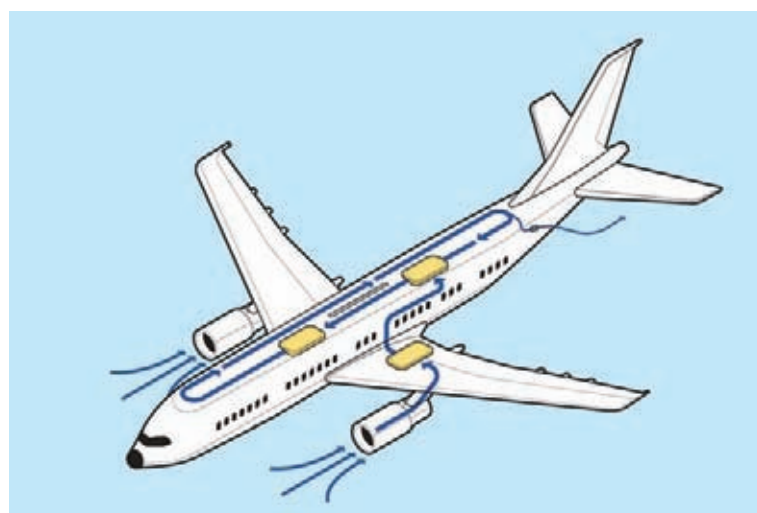
Most are unaware that the air in the cabin may contain dangerous toxins. Loraine, who spent a decade as co-chair of the Global Cabin Air Quality Executive (GCAQE), has built a body of evidence that includes crew member and passenger testimony as people reveal publicly for the first time the unspoken consequence of flying.

The contaminated air is often completely undetectable. Like carbon monoxide, it is mostly odourless and colourless. In extreme cases, passengers and crew have described a smell similar to a wet dog, dirty sock or gymnasium, while there are instances when smoke has filled the cabin.

The health effects – known as “aerotoxic syndrome” – led to seventeen former and serving British airlines cabin crew taking legal action for not addressing the issue of contaminated air. Civil Aviation Authority (CAA) figures show that between

TRISTAIN LORAINE, A FORMER PILOT WHO SPENT A NUMBER OF YEARS AS A CAPTAIN FOR BRITISH AIRWAYS, LORAINE HAD TO RETIRE EARLY (AT THE AGE OF 44) DUE TO ILL HEALTH RELATED TO THIS CONTAMINATED AIR.

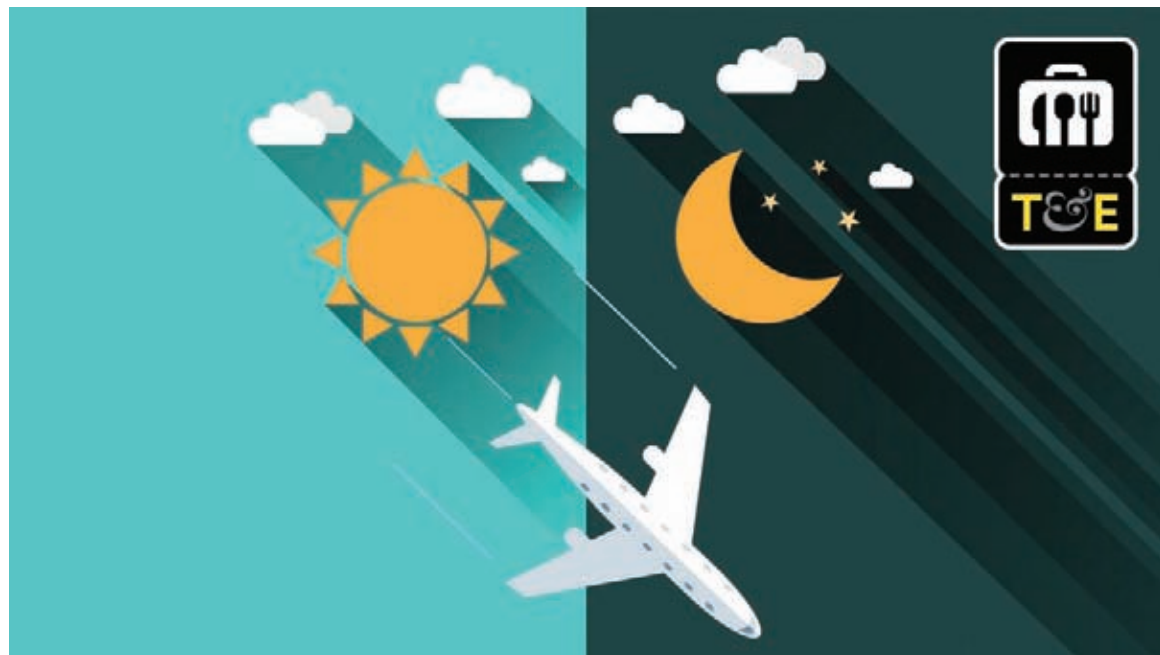
2010 and 2015 they received over 1,300 reports of smoke or fumes inside a large passenger aircraft operated by a British airline. British airlines and CCA default to the argument: “no scientific evidence ... shows [aerotoxic syndrome]



exists”. That said, following a report from the Committee on Toxicity in December 2013, CAA said in a statement that “a link between exposure to contaminants in cabin air and possible long-term health effects ... cannot be excluded.

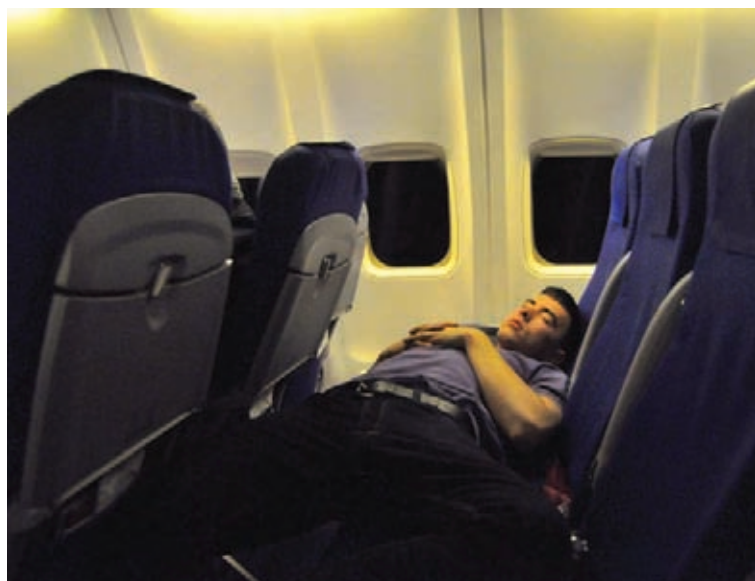
Having that said researchers believe that we can do something, Dr. John Midavaine, Head of Clinic Lifemedic for Orthomolecular Medicine, says that regular detoxification, especially of the liver is key to prevention of serious

THE FORMER PILOT REVEALS THAT NO PUBLISHED INHALATION TOXICITY DATA EXISTS IN THE PUBLIC DOMAIN YET RISKS ASSOCIATED WITH OIL-RELATED TOXIC CHEMICALS IN THE AIR ARE WIDELY DOCUMENTED AND THEREFORE HIGHLIGHT THE FUNDAMENTAL PROBLEM.



future consequences, he also maintains that toxins stored in fat have to be excreted in the form of Biotransformation aided by cytochrome P450 enzymes. These methods and others are already being applied in Turkey at the forward looking The LifeCo, Bodrum in its innovative aviation focused detox programs.

The Belgian Cockpit Association held a symposium on Aerotoxic Syndrome on 10 October 2019 at which clinical experts outlined pathways for dealing with the aftermath of Fuel Events as well as methods to mitigate long term low level exposure to contaminated cabin air. EasyJet was praised for its recent decision to install advanced filter systems on its Airbus fleet, partly due to the ongoing litigation, but welcomed none the less. The



consensus of opinion though, was that more had to be done to raise awareness among cabin and flight crew about the dangers of low level exposure to contaminated cabin air, and what to do about it, at present, the best course of action for

flight and cabin crew is to regularly detox their systems.

At the conference at The Imperial College more focus was on examining the latest development towards bleed air filtration, contaminated air warning sensor systems and

other potential solutions. Yet, as Frank Cannon a lawyer representing more than fifty victims in the UK says this is too little too late, he also claims that Aerotoxic Syndrome could well be similar to the tobacco or thalidomide cases where industries knew the dangers but denied them in public.

2020 will be a crucial year for the aviation industry as cases come to court in Australia, America and the UK, but what can flight and cabin crews do in the meantime to prevent the ill effects of contaminated cabin air? Keep fit, eat healthily and when possible attend a detox program focused on aerotoxic syndrome.

<https://www.aircraftcabinair.com/>
<https://www.beca.be/>
www.thelifeco.com

500.000 TL ÜZERİNDEKİ ÜCRET GELİRLERİNE UYGULANACAK ORANIN %40'A YÜKSELMESİNİN PILOTLAR VE KABİN PERSONELİNE ETKİSİ



Avukat Sencer SEREN
Seren&Seren Avukatlık ve Danışmanlık

Gelir Vergisi, gerçek kişilerin elde ettiği gelirleri üzerinden alınan vergidir.

Gelir ise bir gerçek kişinin bir takvim yılı içerisinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK) 2'nci maddesine göre gelir sayılan kazanç ve iratlar şunlardır;

- Ticari kazançlar
- Zirai kazançlar
- Ücretler
- Serbest meslek kazançları
- Gayrimenkul sermaye iratları

Menkul sermaye iratları
Diğer kazanç ve iratlar.
“Ücret” sözcüğünün günlük yaşamdaki anlamı ile Gelir Vergisi Kanunu'ndaki tanımı birbirinden farklıdır. Günlük

yaşamda, satın alınan herhangi bir hizmetin karşılığı anlamına gelmek üzere kullanılan bu sözcük; GVK açısından bakıldığında, bir işverene bağımlı çalışanlara, hizmetleri karşılığı yapılan ödemeleri ifade etmektedir.

Ücretin tanımı, GVK'nın 61'inci maddesinde; “*İşverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayın (mal, eşya) ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir*” şeklinde yapılmıştır.

Aynı maddenin devamında; “*Ödemenin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında yapılması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartıyla*



kazancın belirli bir yüzdesi şeklinde belirlenmiş bulunması ücret olma niteliğini değiştirmez” hükmü vardır¹.

21.11.2019 tarihinde TBMM'de kabul edilerek yasalaraşan “*Dijital Hizmet Vergisi*

Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı KHK'da Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” un 18inci maddesi ile; 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 103üncü maddesinde değişiklik yapılmıştır.

1 Prof. Dr. Şükrü Kızılot ve Prof. Dr. Metin Taş, Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2010, s. 239

Yapılan değişikliğin gerekçesi; beyannameli mükellefiyetin artırılması, yüksek gelir gruplarından daha fazla vergi alınmasının amaçlanmasıdır.

Deęişiklikten önceki mevzuata göre;

Gelir vergisine tabi gelirler:
18.000 TL'ye kadar % 15
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası % 20
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası % 27
98.000 TL'den fazlasının 98.000 TL'si için 22.760 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'den fazlasının 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası % 35 oranında vergilendirilir şeklinde idi.

Yapılan değişiklik sonrası maddenin yeni hali şu şekildedir:

Gelir Vergisi'ne tabi gelirler,
18.000 TL'ye kadar % 15
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası % 20
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası % 27
500.000 TL'nin 98.000 TL'si için 22.760 TL, (ücret gelirlerinde 500.000 TL'nin 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası % 35
500.000 TL'nin 500.000 TL'si için 163.460 TL, (ücret gelirlerinde 500.000 TL'nin 500.000 TL'si için 159.460 TL), fazlası % 40 oranında vergilendirilir.



BEYANNAME NE ZAMAN VERİLECEK?

İşbu madde 01.01.2019 tarihinden itibaren elde edilen gelirle uygulanmak üzere 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişiklikle mevcut tarifenin ilk dört dilimi korunmuş ve geliri 500.000 TL'ye kadar olan kişilerin vergi yükünde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Ancak, geliri 500.000 TL ve üzerinde olan kişiler için yeni bir vergi dilimi belirlenmiştir.

Buna göre, tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler; yıllık 500.000 TL'yi aşması halinde beyana tabi olacaktır.

Ancak 2019 dönemi için beyanname verme yükümlülüęü bulunmamaktadır.

Beyanname verme yükümlülüğü 1/1/2020 tarihinden itibaren elde edilen gelirle uygulanacak ve bu gelirler için 2021 takvim yılında beyanname verilecektir.

Beyana tabi geliri sadece ücret gelirinden ibaret olan mükelleflerin beyanname vermeleri onlara ayrıca bir vergi yükü getirmeyecektir.

Bu mükellefler, Gelir Vergisi Kanunu'nun beyanname veren mükelleflere tanıdığı bazı indirim haklarından da ayrıca yararlanabilecektir.

Diğer gelir unsurları dolayısıyla beyanname

vermek durumunda olan mükelleflerin ödemeleri gereken vergi tutarı artacaktır.

Farklı bir ifadeyle, sadece maaş geliri olan kişilerin ödeyecekleri vergi artmayacak, fakat maaştan başka ve maaşa ek (örneğin kira) geliri olanların ödeyecekleri vergi yükselecektir.

PİLOTLAR VE KABİN MEMURLARINA GETİRİLEN İSTİSNA

18.01.2019 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7161 sayılı Kanun ile getirilen istisna şöyledir:

Kamu kurum ve kuruluşları hariç Türk Hava Kurumu veya kanuni veya iş merkezi Türkiye'de bulunan müesseselerde

uçuş maksadıyla görevlendirilen, hava aracının sevk ve idaresiyle görevli pilotlar ile uçuş esnasında uçak içinde hizmet veren yetkili sivil havacılık otoritesince sertifikalandırılmış kabin memurlarına ödenen aylık ücretin gerçek safi değerinin %70'i gelir vergisinden istisna edilmiştir.

VERGİ DİLİMLERİ İSTİSNA SONRASINDAKİ TUTARA UYGULANACAK

Vergilendirme işleminde pilotların ve uçak içinde hizmet veren yetkili sivil havacılık otoritesince sertifikalandırılmış kabin memurlarının elde ettiği gelirlerin %30'u dikkate alınarak gelir vergisi oranı belirlenecektir.

Yani, aylık 100 birim geliri olan pilotun ücretinin 70 birimi istisna kapsamında kalacak, sadece 30 birim ücret vergilendirilecektir.

Bu örnekten hareketle;

Pilotun ücret gelirlerinin, yasadaki istisna dışında kalan tutarının yıllık 500.000 TL'yi aşabilmesi için, pilotun aylık net ücretinin 138.889 TL olması gerekmektedir.

DEĞERLİ KONUT VERGİSİ

21.11.2019 tarihinde TBMM'de kabul edilerek yasalaraşan "Dijital Hizmet Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı KHK'da Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Türkiye sınırları içerisinde bulunan mesken nitelikli taşınmazlardan bina vergi değeri veya Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nce (TKGM) belirlenen değeri beş

milyon Türk Lirası ve üzerinde olanların değerli konut vergisine tabi olacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanunun 44. Maddesi uyarınca; Değerli konut vergisine tabi mesken nitelikli taşınmazlardan, değeri; 5.000.000 TL ile 7.500.000 TL arasında olanlar (Binde 3) 7.500.001 TL ile 10.000.000 TL arasında olanlar (Binde 6) 10.000.001 TL'yi aşanlar (Binde 10 yani yüzde 1) oranında vergilendirilir.

Bu oranlar ve değer tespitinin ne zaman/nasıl yapıldığı konusundaki belirsizlikler, konut sahipleri nezdinde haklı bir tedirginlik yaratmıştır.

"Değerli" konut sahiplerine TKGM tarafından gönderilen tebligatlar yeni yeni ulaşmaya başlamıştır. "Değerli" konut sahiplerinin, tebligat tarihinden itibaren 15 gün içinde itiraz hakkı vardır.

Altını çizerek vurgulamak gerekir ki, tebligat muhtara yapılmış ise süre, asıl ilgilinin muhtardan teslim aldığı tarihten **DEĞİL, muhtara tebligat tarihinden itibaren** başlayacaktır.

Bu nedenle ilgililerin, herhangi bir hak kaybına uğramamak için, belgeyi muhtardan alırken "size hangi tarihte teslim edildi?" sorusunu sorması çok önemlidir.

İTİRAZIN SÜRESİ ve İTİRAZ MERCİİ

Kanunun 43. maddesine göre; TKGM tarafından yapılan veya yaptırılan değerlendirme

sonucunda belirlenen ve değeri 5.000.000 TL'yi aşan (bu tutar dâhil) mesken nitelikli taşınmazlar, www.tasinmazdegerleme.tkgm.gov.tr adresinde ilan edilir ve ilgisine ayrıca tebliğ edilir.

İtiraz süresi tebliğden itibaren onbeş gündür.

www.tasinmazdegerleme.tkgm.gov.tr adresindeki siteye girerek sorgulama yapmak tebliğ yerine geçmez ve onbeş günlük itiraz süresi başlamaz.

Süreye tatil günleri de dahildir.

Ancak, sürenin son günü tatile isabet ederse, süre izleyen ilk iş günü mesai saati sonuna kadar uzamış sayılır. Süresi içinde itiraz edilmeyen değer kesinleşir.

Taşınmaz tapuda "mesken" olarak kayıtlı ise, fiilen "işyeri" ya da başka surette kullanılması "değerli" konut vergisine tâbi olmaktan kurtarmayacaktır.


İtiraz mercii TKGM'dir.

İtirazlar TKGM tarafından onbeş gün içinde sonuçlandırılır ve cevap, ilan ve ilgisine tebliğ edilir.

İTİRAZ İÇERİĞİNDE NELER OLMALI?

Tebliğat içinde değerlendirme raporu varsa, itiraz dilekçesi teknik içerikli olmalıdır.

Ancak, uygulamada, tebligattan değerlendirme raporu çıkmadığı gözlemlenmektedir.

Değerleme raporu yok ise, itiraz da daha genel beyanları içermelidir. Her hâl ve şart altında, belirlenen değer yüksekliği özellikle emsal ve çevreye kıyasen somutlaştırılmalıdır. 

İTİRAZ ETMEDEN DAVA AÇILABİLİR Mİ?

Kanunda buna engel bir hüküm yoktur. Dolayısıyla, tebligattan itibaren 30 takvim günlük süre içinde direkt olarak dava açma yoluna da gidilebilir.

İtiraz dilekçesine özel bir ekspertiz raporu eklenmesi gerekli değilse de, dava açılması durumunda, dava dilekçesine SPK lisanslı bir değerlendirme ofisinden alınacak özel ekspertiz raporunun eklenmesi davanın kuvvetlendirilmesi bakımından tercih edilmesi gereken bir unsurdur.

Bu davanın açılması sırasında gözetilmesi gereken en önemli hususlardan bir de "yürütmenin durdurulması"nın talep edilmesidir. Kanımızca, dava açılırken, kanunun Anayasa'ya aykırılığı da belirtilmeli ve bu aykırılığın, mahkeme tarafından Anayasa Mahkemesi'ne götürülmesi talep edilmelidir.

Bir başka önemli konu da, beyannamenin "ihtiraz kayıtlı (çekince beyanı)" ile verilmesidir. Beyanname verilirken çekince kaydı konulmaz ise, ödenen vergi geri alınamayacaktır.,

BAŞARI İÇİN ANAHTAR: ÇALIŞAN BAĞLILIĞI



Dr. Esmâ Görkem ERSOY

Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Yönetim Danışmanı, Çalışan Bağlılığı Uzmanı
egorkemkayaalp@yahoo.com

İŞLETMELERİN EN DEĞERLİ VARLIĞININ 'İNSAN' OLDUĞU DÜŞÜNÜLDÜĞÜNDE SÜRÜDÜRÜLEBİLİRLİK ADINA FAALİYETLERİNİ DE İNSAN UNSURU ÇERÇEVESİNDE GELİŞTİRMELERİ KAÇINILMAZDIR. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ, GÜNÜMÜZDE STRATEJİK YÖNETİM İLE BİRLİKTE HAREKET ETMEKTEDİR. ÇALIŞANA YAPILACAK HER TÜRLÜ YATIRIM UZUN VADEDE PERFORMANSA ETKİ ETMEKTE VE SONUÇTA İŞLETMEYE KÂRLILIK VE BAŞARI OLARAK GERİ DÖNMEKTEDİR. ANCAK TÜM BUNLARLA BİRLİKTE İŞLETMELERDEKİ ÇALIŞAN PROFİLLERİ DE DEĞİŞMEKTEDİR. BİLGİYE HIZLI ULAŞABİLEN, TEKNOLOJİYLE İÇ İÇE, EĞİTİM SEVİYESİ DAHA YÜKSEK VE NE İSTEDİĞİNİ BİLEN BİR ÇALIŞAN PROFİLİNİ ELDE TUTMAK İÇİN İŞLETMELER DE FARKLI YÖNTEMLER GELİŞTİRMEK DURUMUNDADIR.

Belirsiz ve değişken çevre koşulları karşısında rekabet üstünlüğü elde etmenin ve bu üstünlüğü korumanın gücü kurumun değerleri ve amaçları ile özdeşleşmiş, sadakat ile kurumuna bağlı ve yüksek katılım sergileyen çalışanlara sahip olmaktan geçmektedir. Çalışan Bağlılığı, en basit ifade ile bireyin çalıştığı kuruma duyduğu psikolojik bağlıdır. Çalışanların, söz konusu işletmenin değerlerini içselleştirmesi, işletmenin yararına olacak şekilde gayret göstermesi ve o işletmenin bir üyesi olarak kalmayı

istemesi bağlılığın en önemli göstergelerindendir.

Çalışanın kurumuna bağlı olması o kurumda uzun yıllar çalışmanın ötesinde olmayı gerektirmektedir. Bu noktada çalışan bağlılığı ile bağlılık arasında büyük bir fark vardır. Çalışan bağlılığından söz edebilmek için çalışanın kendisinden beklenen rol davranışlarının ötesinde bir davranış sergilemesi düşünülmektedir.

'Bağlılık' ile ilgili çalışmalar özellikle örgütsel bağlılık olarak 1960'lara kadar dayanmaktadır. O tarihlerde işten ayrılma maliyetleri ile ilişkili olarak ele alınırken daha

sonra zamanla bireyin işletmeye olan bağlılığının gücü, özdeşleşme derecesi, işini benimsemesi ve sadakat unsurlarından oluşan bir bütün olarak ele alınmaya başlanmıştır. "Bağlılık" genel olarak, bireyi bir hedefe ve bu hedefle ilişkili davranış biçimine yönelten bir güç olarak tanımlanmaktadır.

Çalışanın işletme ile uyumu kendi değer ve düşüncelerinin işletmenin değerleri ve iş yapış şeklinin örtüşmesiyle mümkün olmaktadır. Bu noktada iş-kişî uyumu hem bağlılık açısından hem de organizasyonların esnek davranışlar sergileyebilmesi açısından kilit

faktör niteliği taşımaktadır. Konu ile ilgili yapılan bir çok araştırmada da bağlılık ve uyum arasında yüksek bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

İşletmeler açısından 'Örgütsel Bağlılık' ile ilgili bir kategorizasyon yaptığımızda karşımıza çıkan bağlılık çeşitlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

1- Uyum Bağlılığı;

kişinin uyumlu davranarak cezadan kaçınması ve ödül için çabalaması Özdeşleşme Bağlılığı; işletmesi ile gurur duyması ve özdeşleşmek istemesi - İçselleştirme Bağlılığı; işletmenin değerleri ile kendi değerlerinin uyumlu olması

2-‘Güç ve Otorite’ kaynaklı bir bağlılık bölümlemesi olan

Ahlaki Bağlılık; işletmenin amaç ve değerlerine uyum sağlama durumu, Çıkarlara Dayalı Bağlılık; çalışanın işletmeden elde ettiği çıkarlar doğrultusunda bağlı kalması, Zorunlu Bağlılık; kişinin işletmeyle ilgili olumsuz duygular beslemesine rağmen zorunluktan orada kalmasıdır.

3-Duygusal Bağlılık; kişinin isteyerek ve bağlı olduğu için o işletmede kalması, **Devamlılık**

Bağlılığı; kişinin ihtiyaçlarını karşılamak için kalması, Normatif Bağlılık; bağlı davranış sergilemenin doğru bir tavır olduğunu düşündükleri için kişilerin böyle duruş sergilemesidir.

Görüldüğü üzere bağlılık ile ilgili yapılan ayrımlarda konu genel olarak üç boyutta ele alınmaktadır. Gallup’un her sene yaptığı bağlılık raporuna göre Dünya çapında çalışanların %13’ü işlerine gönülden bağlı, %66’sı bağlı değil, %21’i ise mutsuz bağısız olarak devam etmekte. Bu oranlara Türkiye açısından baktığımızda tablo pek de farklı olmamaktadır; %17 gönülden bağlı, %64 bağlı değil, %19 mutsuz bağısız... Konuyu bir metafor ile ele alalım: İşletmenizi bir tekne gibi değerlendirin ve 100 çalışanınız olduğunu düşünün. Bu teknenin yol alabilmesi için 17 kişi küreklere asılmış durumda, çaba gösteriyor; 64 kişi manzaranın tadını çıkarıyor yani oradalar ama kendilerinden bir şey katmıyorlar ve teknenin ilerlemesi yönünde ekstra bir çaba sarf



etmiyorlar, 19 kişi ise bırakın kendinden bir şey katmayı aksine teknenin ilerlemesini sabote ediyor, çapa atıyorlar. En önemlisi de bu mutsuz, bağısız olan çalışanların aslında her zaman en kötü çalışanlar olmaması, yani içlerinde işletmenin yararı için fark yaratacak ve yenilikçi fikirlerle sahip olanların da bulunmasıdır. Bu yüzden işletmelere bu ince ayrıntıyı görme ve çalışan bağlılığı sağlama ile ilgili çok önemli roller düşmektedir.

Çalışan bağlılığının yüksek olması işletmelere çok önemli faydalar sağlamakta. Her şeyden önce bağlı bir çalışan işe geç kalma, devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesinden uzak olacağı için işgücü devir hızı düşmektedir. Bu durum maliyetler açısından da anlamlı bir fark yaratacağı için kurumlar çalışanlarının bağlılığını arttırarak hem maddi hem manevi daha çok kazanç sağlayacaklardır.

Çalışan Bağlılığı her ne

kadar çalışan ve işletme ile birebir ilişki halindeyse de bu ilişkiyi etkileyen pek çok faktör de bulunmaktadır. Bireysel özellikler, iş ile ilgili roller, örgütsel yapı, kurum kültürü, kurumsal iklim, kurumsal imaj, örgütsel adalet algısı, işletmenin çalışanları için neler yaptığı, üst yönetimin sağladığı destek, liderlik biçimleri, örgütsel güven, stratejik davranış biçimi, güçlendirme, yenilikçi ve yaratıcı davranışın desteklenmesi, iletişim, etik uygulamalar gibi parametreler söz konusudur. Sadece bağlılık seviyelerinin ölçülmesi bu yönde pozitif bir ilerleme kaydetmeyi sağlayamayacaktır. Bu nedenle iş dünyasında çalışan bağlılığını arttırmaya yönelik, aksiyona dönük ve davranışlara birebir yansıtılabilecek yöntem arayışı artmıştır.

Fark Yaratan Bir Yöntem: Engage&Grow Çalışan Bağlılığı Sistemi

Türkiye’de de uygulanmaya

başlanan Engage&Grow Çalışan Bağlılığı Sistemi, Dünya çapında 80’den fazla ülkede uygulanan, başarılı sonuçları kanıtlanmış, alışlagelmiş eğitimlerin ve programların ötesinde aksiyon tabanlı bir çalışan bağlılığı programıdır.

Çalışanların bağlılığını, performansını arttıran,

Daha güçlü bir kurum kültürü oluşturan,

İnsan hatasını düşüren, çalışan bağlılığını dolayısı ile müşteri bağlılığını arttıran,

Çalışan devir hızını düşüren, iletişimi arttıran

Karlılık ve büyümede önemli ölçüde artış sağlayan,

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” yaklaşımını

oluşturan,

Eğlenceli ve enerjisi yüksek bir çalışma ortamı sağlayan,

12 modülden oluşan, 12 haftalık süre ile haftada bir gün

90 dakikalık oturumlar halinde uygulanan nörolojik temelli

bir programdır. Programın başında, ortasında ve sonunda

yapılan bilimsel ölçümlerle de başarı oranı yüzde olarak ispatlanmaktadır.

En ayrıcalıklı taraflarından biri ise program başlamadan önce yapılan görüşmelerle her işletme için özel bir şekilde geliştirilebilir ve işletmenin ihtiyacına, elde etmek istediği çıktıya yönelik tasarlanabilir nitelikte olmasıdır.

Ayrıca Dünya'nın neresinde olursa olsun program tasarımı, işleyişi ve sonuçlandırılması aşamalarında Avustralya'daki Engage&Grow Genel Merkezi ile bağlantılı olarak çalışılmaktadır. Bu da programların sistematik ve kontrollü yürütülmesini sağlamaktadır. Katılımcılar kağıt kalem kullanmadan modüllerdeki sorumluluklarını yerine getirmektedir. Burada amaç öncelikle ortak değer çerçevesinde birleşerek daha sonra bu değerleri davranışlara diğer bir ifade ile somut göstergelere dönüştürmektir.

Engage&Grow'un kurucusu ve CEO'su Richard Maloney, çalışan bağlılığı ile ilgili söz konusu modeli Avustralya'da spor takımlarıyla yaptığı çalışmalarda geliştirmiştir. 30 farklı takımı şampiyonluğa ulaştırmış, bunu yaparken beynin motivasyon kaynaklarını incelemiştir. Buradan yola çıkarak 2012 yılında tasarladığı, nörolojik temellere dayanan aksiyon tabanlı bu sistemin başarıları her geçen gün Dünya çapında artmaktadır.

Engage&Grow'un logosu renkli bir origami kuş...
Logolar işletmelerin bizlere vermek istediği mesajın en

yalın biçimde aktarıldığı unsurlardır. Origami iyileştirici bir etkiye sahiptir ve katlanarak ilerler. Engage&Grow da işletmeler için adım adım ilerleyen, bütüncül bir bakış ile bunu gerçekleştirmeyi hedefleyen, işletmelere renk getiren bir program olarak karşımıza çıkmaktadır. En temel amacı küresel boyutta bağlı işgücü yaratmaktır. Buradan hareketle işletmelerde bir farkındalık yaratmakta adeta onları (awake) uyandırmaktadır.

Program 6 temel adımı baz alarak hareket etmektedir. Her adım ile ilişkilendirilen toplam 12 ayrı modül bulunmaktadır. Katılımcılar klasik eğitimlerdeki gibi kağıt, kalem kullanma ihtiyacı duymadan kendilerinin de aktif olarak dahil olduğu, her hafta 90 dakikalık oturumlar şeklinde uygulanan, 12 haftalık bir programa alınırlar.

Bahsi geçen altı adım şöyledir:

- 1- Referansların Belirlenmesi
- 2- Ortak Hesap Verebilirlik
- 3- Anlamlı Bağlantılar
- 4- Olumsuzdan Olumluya Doğru Uyumlanma
- 5- Olumludan Yüksek Performansa Geçiş
- 6- Sürekli İyileşme ve Büyüme

Referansların Belirlenmesi adımı çalışan bağlılığı dayanan oranları ölçümlenir. Programın başında yapılan bu bağlılık anketi programın seyrini değerlendirmek için ortasında ve farkı ortaya koyabilmek için programın sonunda da yapılmaktadır.

İkinci adım olan Ortak



Hesap Verebilirlik için Engage&Grow, işletmelerin kalbine odaklanmaktadır. Konuyu biraz açacak olursak, işletmelerin gelişim alanlarını 'Beyin' ve 'Kalp' olarak ele alalım. 'Beyin' kısmında sahip olduğumuz sistemler, araçlar, yöntemler vb yer almaktadır. Ancak tüm bunlarda fark yaratacak unsur yine 'İnsan'dır. O nedenle insanlar arasında kurulacak ilişkilere odaklanılmakta, birbirlerine hesap verebilir, birlikte hareket edebilir olmalarına önem verilmektedir. Hem kendileri hem de işletmelerinin sahip olduğu değerler ve bu değerlerin davranışlara dönüşümü üzerine çalışılmaktadır.

Üçüncü adımda çalışanlar arasında Anlamlı Bağlantılar kurulmaktadır. Bunun için katılımcıların aralarındaki iletişimi güçlendirecek araçlar ve teknikleri içeren modüllerden yararlanılmaktadır. Örneğin hikayelerini birbirleri ile paylaşacakları bir ortam ile daha derin bağlar kurmaları sağlanmaktadır.

Dördüncü adımda Olumsuzdan Olumluya Doğru

Uyumlanma yönünde bireylerin birbirlerine geribildirimde bulunmaları teşvik edilmekte, ayrıca bireysel görüşmeler ile her katılımcı için bir yol haritası tasarlanmaktadır.

Beşinci ve altıncı adımlarda artık eşitlik, birlik ve güven ortamı sağlanarak Yüksek Performans ve Büyüme doğal bir sonuç olarak hayata geçmektedir. Her işletme için hatta aynı işletmedeki farklı çalışma grupları için program özel olarak tasarlanmakta böylece istenilen net çıktıya göre yol alınmaktadır. Kritik performans göstergeleri dikkate alınarak işletmenin bütününe dalgalanma efekti sağlanmakta yaşanan pozitif değişim kendini göstermektedir.

'Kalbi eğitmeden aklı eğitmek hiç eğitmekten farksızdır (Aristoteles)'

Çalışan bağlılığı ve kültür iş dünyasında birbirinden ayrılmayan en önemli iki unsurdur. Deloitte'un yapmış olduğu araştırma da (Importance of trends to business) bunu doğrulamaktadır. İş dünyasında odaklanılması gereken en önemli konuların başında %87 oranında kültür ve çalışan bağlılığı, %86 oranında liderlik ve yine %86 oranında öğrenme ve gelişme ihtiyacı yer almaktadır. Çalışanlarımızı iç müşterilerimiz olarak görerek onlara yaptığımız yatırımlar asıl hedefimizde olan müşterileri memnuniyeti ile doğrudan ilişkilidir. İşletmelerin yaratacağı fayda, elde edeceği verim ve hayatını sürdürebilmesi çalışan bağlılığına verdiği değere göre şekillenecektir.

KURUMLAR AÇISINDAN STRATEJİK İLETİŞİM KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ



Doç. Dr. Özlem ÖZDEMİR
Fenerbahçe Üniversitesi
İletişim Fakültesi

STRATEJİK İLETİŞİM TANIMINI YAPMADAN ÖNCE STRATEJİ KAVRAMININ NE ANLAMA GELDİĞİNE BAKMAK GEREKMEKTEDİR. GENEL OLARAK STRATEJİ ASKERİ BİR KAVRAM OLARAK HEM SAVAŞ HEM DE BARIŞ DÖNEMİNDE YAPILAN FAALİYETLERİ İFADE ETMEKTEDİR. NEDENİ İSE TARİHSEL OLARAK KAVRAMI DAHA ÇOK ORDU KOMUTANLARININ VE LİDERLERİN KULLANMASIDIR.

Strateji kavramının kökenini oluşturan “stratos” (ordu) ve “strategos” da eski Mısır uygarlıklarında en yüksek askeri ve sivil yöneticileri ifade etmektedir. Dilimize ulaşması ise generalin sanatı anlamında olan İtalyanca “strategia” dan gelmektedir. Prusyalı General Carl Von Clausewitz, 1832’de yayımlanan “Savaş Üzerine” adlı kitabında stratejiyi kavramına yer vererek stratejinin, savaş planı

yaptığını ve savaşın amacına uyan bir hedef göstermesi gerektiğini belirtmiştir. Çinli filozof Sun Tzu’ya (1995) göre strateji, çatışmaların üstesinden gelmek ve zekice metotlarla başarıya giden yolu göstermektedir. Strateji sanatı önümüze çıkan engelleri bertaraf etmek için vardır. Erich Fromm ise savaş ve barış stratejisi arasındaki farkları ortaya koymuştur. Yazar’a (2004: 165-166) göre, barış stratejisinin asıl hedefi, düşmanın

kaybetmesini önlemektir. Eğer, düşmanın sürekli olarak yenilgi almasına çalışılırsa, düşmanın bu durumda politikası daha da sertleşecektir. Böyle bir durumda barış son derece zor bir durumdur. Barış için uygulanabilecek tek strateji, karşılıklı çıkarların kabul edilmesidir. Bunun için de mevcut çıkar alanlarının belirlenmesi gerekmektedir. Böyle bir barış stratejisinin diğer bir amacı, büyük kitleleri barış fikri için kazanmaktır. Bunun

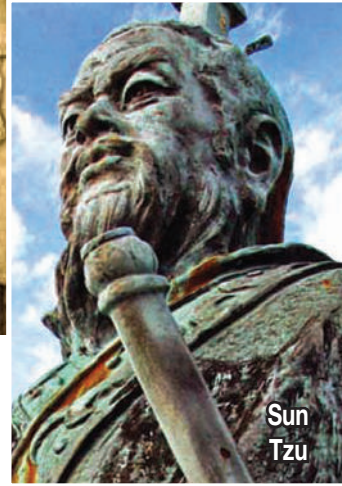
için halk öncelikle gerçekler hakkında bilgilendirilmeli ve aktif izleyici olarak eleştirel biçimde düşünme yönünde eğitilmelidir.

Önceleri askeri alanda kullanılan strateji kavramı, zamanla politika, ekonomi, psikoloji, yönetim ve ticaret alanlarında da kullanılmaya başlayarak alanı genişlemiştir. Kurumlar açısından değerlendirildiğinde strateji, kurumun neye nasıl karar vereceğinin ve bunu





Carl Von
Clausewitz



Sun
Tzu

nasıl başarmak istediğinin belirlenmesidir (Işık, 2013, :75). Strateji, kurumun tüm kaynakları, imkân ve kabiliyetleri ile sürekli değişen dış çevreye uyum sağlama sanatı ve bilimdir (Robert, 1997; Walkington, 2011). Kurumların stratejik iletişim açısından değerlendirdiğimizde ise iletişim genel olarak tanımlandığında

düşüncenin, bilginin ya da duyguların kaynaktan alıcıya kanallar aracılığıyla iletilmesidir. İletişimin gerçekleşmesi için üç öğenin olması gerekmektedir. Bunlar, iletiyi gönderen “kaynak/gönderici”, kaynaktan hedef kitleye/alıcıya gönderilen “ileti” ve mesajı alıp açımlayan “alıcı/ hedef kitle”dir. Kaynak, mesajları yaratan kişi, küme,

örgüt ya da aygıttır (Mutlu, 1995: 205). Kaynak/gönderici, enformasyon veren olarak bir iletiyi/mesajı üretir ve kanal aracılığıyla alıcıya/hedefe iletir. Hedef iletinin gönderildiği kişi ya da nesnedir (Mattelart ve Mattelart, 2003: 47). Kaynak/gönderici, mesajı kodlayarak gönderen olarak bu süreçte yer almaktadır. Mesaj, görsel (sözsüz, yazılı), işitsel (sözel) ya da duyuşal (dokunma, beden dili) olarak iletilmektedir. Kanal, mesajın iletildiği iletişim aracıdır. Telefon, radyo, televizyon, gazete, dergi, kitap vb. kitle iletişim araçları mesajların gönderildiği araçlardır. Bunlara aracılı iletişim adı da verilmektedir. Alıcı/kod açıcı, kaynağın kodlayarak iletişim araçlarıyla gönderdiği mesajı alarak (kod açımı) geri bildirimde bulunur (Fiske, 2003: 35). Geri bildirim, başlatılan iletişimsel edimden beklenen sonucun ne oranda alındığını öğrenmek ve sonraki iletişimsel süreci devam ettirmede izlenecek yolu belirlemek açısından önemlidir. Eğer kaynak/gönderici ve alıcı/kod açıcı mesaja aynı anlamı veriyorsa çift yönlü iletişim gerçekleşmiş olacaktır. Çift yönlü iletişimin temel amacı karşılıklı kabul, anlayış ve anlamlandırmaya dayanmaktadır. Yüz yüze iletişim, iletişimin en temel biçimi olup sözlü ya da sözsüz olabilir. Yüz yüze iletişim, insanların aynı ortam ve zamanda, araya herhangi bir araç girmeksizin karşılıklı konuşmaları, bakışmaları,



Erich
Fromm

dokunmaları, jest ve mimiklerle birbirlerine anlam yüklü iletiler göndererek kurdukları iletişimdir (Güngör, 2016: 46-56). İletişimi engelleyen gürültü kavramı, kaynak ile alıcı arasındaki sinyali bozan/engelleyendir. Ancak gürültü kavramı, “kaynak tarafından aktarılmadığı halde alınan tüm sinyalleri ya da niyet edilen sinyalin doğru biçimde yeniden kodlanmasını güçleştiren her şey anlamına gelecek biçimde genişletilmiştir” (Fiske, 2003: 24).

Strateji ve iletişim kavramlarının bir araya geldiği stratejik iletişim, stratejik halka ilişkiler, pazarlama iletişimi ya da bütünlük pazarlama iletişimi gibi iletişim alanlarının temel amacını oluşturmaktadır. Kurumun sürekli değişen dış çevresine proaktif tepkidir. Stratejik iletişim, kurumun itibarı ve performansı için planlar, taktikler ve hedefler geliştirmektedir. Bu nedenle yazarlar tarafından stratejik iletişim ve halkla ilişkiler kavramları üzerinde fikir

birliği bulunmamaktadır. Halkla ilişkiler kurum ile hedef gruplar arasında uyum sağlama amaçlı iletişim etkinliği olarak tanımlanabilir. Yaşamlarını devam ettirmek isteyen kurumlar çevreyle ilişkilere büyük önem vermektedirler. Bu durum karşısında kurumlar, kendilerini çevreye tanıtmaya ve çevreden gelen istek, beklenti ve gereksinimler karşısında çevreyi tanıma yoluna gitmektedirler. Halkla ilişkilerin önemi de burada ortaya çıkmaktadır. Halkla ilişkiler tanıtmaya ve tanıma bağlamında hedef gruplarıyla iki yönlü simetrik iletişime dayanmaktadır. Halkla ilişkiler bir örgüt ile o örgütün ilgili çevresi arasında karşılıklı iletişim, anlayış, iş birliği ve hoşgörü ilişkisi kurulmasına ve bu ilişkinin devamının sağlanmasını yöneten iletişim yöntemidir (Mutlu, 1995: 152).

Halkla ilişkiler kurumunun tanınırlık derecesini artırma, kurumun imajını güçlendirme, güven ve inanırlığı sağlama gibi işlevleri gerçekleştirmektedir. Halkla ilişkiler iç ve dış ilişkiler olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgüt içi halkla ilişkiler, kişiler arası etki, iş koşullarını belirleme ve çalışma politikalarına kadar uzanmaktadır. Örgüt dışı halkla ilişkiler, kurumlar ve kamu ile olan planlı ilişkilerdir. Halkla ilişkiler bu ilişkilerin stratejik yönetimini yapar (Erdoğan, 2008: 285). Halkla ilişkiler aracılığıyla hedef kitle kurumun amaç, hedef ve politikaları hakkında bilgilendirilir. Çünkü bilgilendirme yoluyla hedef



kitle kurumun yaşama katılımını düzeyini arttırmaktadır. Kurum içi iletişimin resmi bir şekli olan kurum içi halkla ilişkiler, kurum dışı halkla ilişkilerde olduğu gibi, yönetimin ilgilerini kurum içi hedef kitleye karşı temsil eder ve aynı zamanda kurum içi hedef kitle olan çalışanların isteklerini de yönetime iletme görevini üstlenir. Yöneten ve yönetilenler arasında iki yönlü iletişimi özendirir (Varol, 1993:128-129).

Halkla ilişkilerin örgüt içi ve dışı stratejide kullandığı kanallar; gazete, radyo, televizyon ve dergilere basın bildirimleri verme, basın bildirimleri düzenleme, filmler, slayt, sergi, fuar, konferans ve toplantı düzenleme, mesleki yayınlar, tanıtıcı el kitapları, broşürler, bültenler, ilanlar ve vb. basılı araçlardan faydalanmaktadır. Diğer stratejik kanallar ise, danışma servisleri, anket

yöntemi ve toplantılardır. Bazı yazarlar stratejik iletişim ve halkla ilişkileri aynı anlamda kullanmaktadırlar. Örneğin, Smith'e (2008) göre stratejik iletişim, planlı iletişim kampanyalarına verilen isimdir. Ticari ve ticari olmayan organizasyonlar bazen de sivil toplum örgütleri tarafından yürütülen maksatlı iletişimdir. Alternatifleri değerlendirilmiş ve sonuçları belirlenmiş bir amacı ve planı vardır. Stratejik iletişim araştırmaya ve nihai değerlendirmeye dayanmaktadır. Halkla ilişkiler stratejik iletişimin en somut örneğidir. Ancak, stratejik iletişim bir kavramdır ve halkla ilişkiler ise stratejik iletişimin öncelikli örneğidir. Halkla ilişkiler uygulaması stratejiktir. Yazar, stratejik halkla ilişkilerin dokuz adımı olduğundan bahsetmektedir. "Stratejik Halkla İlişkilerin Dokuz Adımı" olarak

isimlendirdiği bu modelde izlenecek dokuz adımı dört aşamada gruplandırmaktadır. Yazara göre, birinci aşama araştırma (durum analizi, kurumun analizi, hedef kitlenin analizi), ikinci aşama strateji (Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi, Eylem ve Tepki Stratejilerinin Belirlenmesi, Etkili İletişimin Stratejilerinin Belirlenmesi, üçüncü aşama taktikler (İletişim Taktiklerinin Seçilmesi, Stratejik Planın Uygulanması, Değerlendirme) ve dördüncü ise değerlendirme aşamasını (stratejik planın değerlendirmesi) kapsamaktadır.

Bu adımların uygulanma süreci temkinlidir ve her bir adım sırayla yapılmalıdır. Dikkatli planlama, programların tepkisel ve düzenleyici olmaktan çok, önleyici ve koruyucu olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda, bu süreçteki adımlar, sürekli izlemeye, test

HALKLA İLİŞKİLER KURUMUN TANINIRLIK DERECESİNİ ARTTIRMA, KURUMUN İMAJINI GÜÇLENDİRME, GÜVEN VE İNANIRLIĞINI SAĞLAMA GİBİ İŞLEVLERİ GERÇEKLEŞTİRMEKTEDİR. HALKLA İLİŞKİLER İÇ VE DIŞ İLİŞKİLER OLARAK İKİYE AYRILMAKTADIR.



etmeye, ihtiyacı belirlemeye izin verecek kadar esnek olmalıdır (Smith, 2008: 10). Botan ve Soto'a göre (1998: 23) stratejik iletişim kavramı, halkla ilişkilerden daha kapsamlıdır. Bu durumda yazarlar, halkla ilişkilerin, stratejik iletişimin bir uygulama alanı olduğundan bahsetmektedir. Şatır (2011: 4) ise 21. Yüzyılda modern örgütlerde halkla ilişkilerin stratejik bir role ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Yazar'a (2011: 4) göre "bu değişiklikler temelde farklılaşan dış çevreden ve örgütsel veya toplumsal konular etrafında gelişen ilgi/eylemci grupların yanı sıra; bu ortamdaki örgüt paydaşlarının değişen beklentilerinden/değerlerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, bir önceki yüzyılda değişen işletme ve yönetim yaklaşımlarının da gözden geçirilmesi gerekmektedir. 21. Yüzyılın ikinci on yılına denk

gelen bu dönemde, geleneksel işletmenin artık mevcut olmadığı söylenebilir". Aslında, kişilerarası iletişimden kitle iletişimine kadar olan her tür iletişimin stratejiktir (Erdoğan, 2008: 285-286).

Sonuç

Stratejik iletişim planlanmış iletişim kampanyalarına ve bütün kurum içi ve dışı halkla ilişkiler faaliyetlerine verilen isimdir. Günümüzde halkla ilişkiler sürekli değişen dış ve

iç çevre karşısında stratejik karaktere sahiptir. Kurumlar açısından düşünüldüğünde, kurumsal stratejik iletişim, kurumun politikaları, amaçları, işleyişi, hedefleri ve düşünceleri hakkında kurum içi ya da kurum dışı hedef kitlelere bilgi vermektir. Bunun için kurumlar değişik türde ve şekilde hedef kitleleriyle iletişim çabası içine girmektedirler. Hedef kitlede davranış değişikliği yaratılmışsa stratejik iletişim başarılı olmuş demektir. Kısaca belirtmek gerekirse, kurum; kendisi hakkında kamuyu yeteri kadar bilgilendirmişse, değişen dış çevreye uyum sağlamışsa, iç ve dış hedef kitlenin yararına hareket etmişse, kurumun yararı için uzun dönemli planlar yapmışsa, kriz dönemlerini başarı ile atlattıysa, itibarını ve imajını korumuşsa stratejik iletişim yönetimi başarılı olmuş demektir. ▽

KAYNAKLAR

- Botan, C. H. ve Soto, F. (1998). A Semiotic Approach To The Internal Functioning Of Publics: Implications For Strategic Communication And Public Relations. *Public Relations Review*, 24 (1), 21-44
- Clausewitz, Carl von (1999). *Savafı Üzerine*. Çev. H. Fahri Çeliker. İstanbul: Özne.
- Erdoğan, İ. (2008). *Teori ve Pratikte Halkla İlişkiler*. Ankara: Erk.
- Fiske, J. (2003). *İletişim Çalışmalarına Giriş*. Çev. Süleyman İrvan, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Fromm, E. 2004. *Barişın Tekniği ve Stratejisi*, Çev. Fevzi Emir ve Kaan H. Ökten. Arıtan Yayınevi
- Güngör, N. (2016). *İletişim Kuramları Yaklaşımlar*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Işık, M. (2013). *Madde Kullanımı ve Stratejik İletişim*. Ankara: Sage.
- Mattelart, A. & Mattelart, M. (2003). *İletişim Kuramları Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mutlu, E. (1995). *İletişim Sözlüğü*. Ankara: Ark.
- Robert, M. (1997). *Strategy pure and Simple*. New York: McGraw-Hill.
- Smith, D. R. (2008). *Strategic Planning for Public Relations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Sun Tzu. 1995. *Strateji Sanatı*. Çeviren Mehmet Sami Denker Sharifah M. Alsagoff. Bursa: Ezgi kitapevi
- Şatır, Ç. (2011). *Halkla İlişkiler 'den Stratejik Halkla İlişkiler'e*. Ankara: Nobel
- Varol, M. (1993). *Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş*, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Walkington, R. (2011). *New Strategic Directions*. <<http://newstrategicdirections.com/>> viewed 30 July 2011.

DÖVİZ KURU RİSKİNDEN NASIL KORUNABİLİRİM?



Emrah CEYLAN
Finans Uzmanı



BİR EKONOMİDE, EKONOMİK BİRİMLERİN YATIRIM KARARLARI ALIRKEN VE TİCARİ FAALİYETLERİNİ SÜRDÜRÜRKEN KARŞI KARŞIYA KALDIKLARI EN BÜYÜK RİSK GELECEĞİ DOĞRU TAHMİN EDEBİLMEKTİR. BU KONUDA BİREYLERİN ALDIKLARI POZİSYONLARIN TERSİ ŞEKİLDE OLUŞABİLECEK KİMİ OLUMSUZLUKLAR, KİŞİSEL VE KURUMSAL BÜYÜK MALİ ZARARLAR VEREBİLMEKTEDİR. DÖVİZ KURU BİR ÜLKENİN KENDİ PARA BİRİMİNİN BAŞKA BİR ÜLKE PARA BİRİMİNDEN KARŞILIĞINI İFADE EDER.

Finansal küreselleşme gerek kurumsal gerekse bireysel yatırımcılara uluslararası alanda birçok yatırım imkânı sunmaktadır. Yatırım alanında güvenli bir liman olarak tabir edilen gelişmiş ülkelerin yanı sıra risk üstlenmeyi seven yatırımcılar son yıllarda yatırım potansiyeli ve kazanç oranı yüksek olan gelişmekte olan ülkelere yönelmektedirler. Bu ülkelerde reel ya da finansal sektörde yatırımda bulunan yerel veya uluslararası yatırımcılar zaman zaman döviz kuru riskiyle karşı karşıya

kalmaktadırlar.

Yatırım alanlarının yanı sıra bu ülkelerin finansal piyasalarında işlem gören yatırım araçları da uluslararası yatırımcılara yüksek risk düzeyine paralel oranda yüksek kazanç imkânı sunmaktadır. Vadeli işlem ve opsiyon piyasaları, diğer bir ifadeyle türev ürün piyasaları, bu piyasalarda kullanılan finansal enstrümanların çokluğu ile birlikte gerek ulusal ve uluslararası çalışan işletmelerin gerekse yurtiçi ve yurtdışı yatırımcıların gelecekte maruz kalabilecekleri döviz kuru riski

gibi risklerden korunmalarına olanak sağlamaları ve bununla birlikte yüksek oranlarda kazanç imkânı sunmaları bakımından ülkelerin finansal piyasalarında önemli yere sahiptirler.

Ülkelerin Merkez Bankalarının uluslararası piyasalarda işlem yaptığı, kolay alıp sattığı ve ülke piyasasında kolayca alınıp satılan paraya ise rezerv para denmektedir. Dünyada hâkim rezerv para Amerikan Doları'dır (USD). Çünkü dünya ticaret hacminin yaklaşık % 65'i Amerikan Doları'yla işlem görmektedir.



Bu şekilde döviz kuru üzerinden oluşabilecek zararları önlemek ya da en aza indirmek amacıyla yapılan işlemlerin yer aldığı piyasalara vadeli ya da diğer adıyla türev piyasalar adı verilmektedir. Bu piyasalar forward, future, opsiyon ve swap işlemlerinin tümünü içermektedir.

Döviz spekülasyonu yapanların dışında herkes, ödemenin yapılacağı tarihteki döviz kuru üzerinden işlem yapmayı arzu eder. Böylece mümkün olduğu kadar döviz kurlarındaki oynamalardan kendilerini korumak ister.



Hedging'te riskten doğan zararın karşılanabilmesi için, dövizin gelecekteki kuru üzerinden alınıp satılacağı konusunda bir anlaşma yapılmalıdır. Burada bu işleme başvurmadaki amaç, kişilerin gelecekte döviz kurlarındaki değişimlerden olumsuz etkilenmelerini önlemek, bunu olumlu çevirmektir.

Borsa İstanbul Vadeli İşlem ve Opsiyon Piyasası (VİOP) dünyanın en hızlı büyüyen türev piyasası olarak, risk yönetimi açısından yatırımcılar tercih etmektedir. VİOP, geniş ürün yelpazesıyla, yatırımcılarına, pay ve pay endekslerine, döviz kurlarına, faize, kıymetli madenlere, emtia ve enerjiye dayalı türev sözleşmeleri sunmaktadır. Ayrıca VİOP'ta tüm işlemler Takasbank güvencesiyle işlem görüyor, çünkü Takasbank tüm VİOP sözleşmelerinde merkezi karşı taraf (alıcıya karşı satıcı, satıcıya karşı alıcı)

hizmeti veriyor. VİOP, her türlü risklerin yönetildiği en önemli türev piyasası olmaktadır.

Vadeli İşlem ve Opsiyon Piyasası ile Kur Riskinden Korunma

Döviz ödemesi veya alacağı olan, ya da bunlarda mevcut pozisyonu devam eden ve ilgili döviz fiyatında gelecekte meydana gelebilecek beklenmedik değişimlerden korunmak isteyen bireyler ve şirketler, vadeli piyasalarda spot piyasadaki pozisyonlarının tersi yönünde pozisyon alarak kendilerini kur riskinden koruyabilir. Vadeli İşlem ve Opsiyon Piyasası'nda (VİOP) avantajlar ve riskler, küresel vadeli finans piyasaları ile entegredir. VİOP'un avantajları mevzuat ile sermaye piyasalarının gelişmesi ve derinliğinin artması yönünde zenginleştirilmiştir.

Üstelik bu işlemi yapabilmek adına VİOP piyasasında

söz konusu riskin yaklaşık 1/10 oranında teminat bulundurması yeterli olacaktır. VİOP'ta 1.000 USD büyüklüğünde bir işlem için 455 TL teminat gerekiyor. Bir örnekle açıklamak gerekirse; spot piyasada kur 5.50 TL iken 1.000.000 USD almak için 5.500.000 TL'ye ihtiyaç vardır. Dolar ödemesi olan şirket ödemesi üç ay sonra gerçekleştirilecektir. VİOP piyasasında 3 ay sonraki döviz kuru ise 5.70 TL olarak işlem görmektedir. 1.000.000 USD ödemesi bulunan bir şirket bunun karşılığında VİOP piyasasında Alış yönlü alacağı 1.000 adet sözleşme ve teminatı olan 455.000 TL tutarıyla olası kur risklerinden korunacaktır.

Kurun üç ay sonra 6.00'a yükselmesi durumunda yatırımcı, ödemesi için kasasından 6.000.000 TL ödeme gerçekleştirirken, VİOP piyasasında yapmış olduğu işlem karşılığında 300.000 TL

YATIRIMCILAR, DÖVİZLE İŞLEM YAPAN BİREYLER KURUMLAR İÇİN DÖVİZ KURUNDA OLUŞABİLECEK DALGALANMALAR KÂRLILIĞI DİREKT OLARAK ETKİLEMEKTEDİR.



kâr elde edecektir. Öte yandan spot kurdan 5.500.000 TL ile yapacağı işlem yerine 455.000 TL nakit ayırmış ve ödeme tarihine kadar aradaki farkı işletme sermayesinde kullanmış olacaktır.

Tüm bu işlemler Borsa İstanbul çatısı altında Takasbank güvencesi ile gerçekleşirken, ayrıca Dolar/TL kurunun yükselme olasılığı için Alış pozisyonu, kurun düşmesine karşı ise Satış pozisyonu açarak her iki yönde de şirketinizi kur riskinden koruma altına alabilirsiniz.

Forward işlemleri ile Kur Riskinden Korunma

Yatırımcılar, dövizle işlem yapan bireyler kurumlar için döviz kurunda oluşabilecek dalgalanmalar kârlılığı direkt olarak etkilemektedir. İthalat yapan bir firma için döviz kurunda yaşanabilecek ani ve hızlı yükselişler bütün kârın erimesine hatta yapılan


ticaretten kâr edilememesi riskini doğurabilir. Böyle bir durumla karşılaşmamak adına yatırımcı Forward işlemi yaparak ödeme tarihindeki döviz kurunu sabitleme şansına sahip olabilmektedir.

Örnekleme gerekirse spot piyasada kur 5.50 TL iken 1.000.000 USD almak için 5.500.000 TL'ye ihtiyaç vardır. Firma ödemesini üç ay sonra gerçekleştirilecektir. Forward piyasada kurun üç ay vadeli fiyatı 5.80 TL olarak işlem görmektedir. Bu anlaşmayı satın alan şirket üç ay sonra 1.000.000 USD'yi 5.800.000 TL maliyetle alacağını bilmektedir. Bilinmeyen kurunun üç ay sonra ne kadar olacağıdır. Kurun ödeme tarihine gelindiğinde 6.00'ya çıkması durumunda şirket spot piyasada 6.000.000 TL değeri olan bir ürünü 5.800.000 TL'den satın alabilecektir.



Böylece aradaki 200.000 TL'lik fark, forward işleminde uzun pozisyon alan yatırımcının kârı olacaktır.

Unutulmaması gereken ise yatırımcı kur hangi seviyeye gelirse gelsin işlemi 5.80 kurdan yapmak zorunda olmasıdır. Yani kurun 5.80 üzerine çıkmaması halinde spot piyasada 5.70 seviyesinde olduğunu düşündüğümüzde,

şirket 5.700.000 maliyet yerine 5.800.000 TL maliyetle döviz satın alacağından bu işlemden zararla karşılaşmış olacaktır. 

KAYNAKLAR

Borsa İstanbul, ViOP Yayınları
InvestAZ Yayınları
Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) verileri

SİNDİRİM SİSTEMİNDEKİ HATIRI SAYILIR KONUKLARIMIZ



Prof. Dr. N. Faruk Aykan
İstinye Üniversitesi Tıp Fakültesi
Tıbbi Onkoloji Bilim Dalı



YANLIŞ DUYMADINIZ. SİNDİRİM SİSTEMİMİZDE (ÖZELLİKLE KALIN BAĞIRSAKLARIMIZDA) BİNLERCE YILDIZ BİZİMLE BİRLİKTE YAŞAYAN TRİLYONLARCA KONUĞUMUZ VAR: FAYDALI BAKTERİLER. BARSAK FLORASI YA DA DAHA GENİŞ TANIMLA MİKROBIYOTA DA DENİLEN, ORGANİZMAYA YARARLI BU BAKTERİ KOLONİSİ HER BİREYDE DOĞUMLA BİRLİKTE BAŞLAR. SİNDİRİM SİSTEMİ YAKLAŞIK OLARAK 250-400 M² BİR ALANI OLUŞTURUR VE BU ALAN İNSAN VÜCUDUNUN ÇEVRESEL FAKTÖRLERLE ÖNEMLİ BİR ETKİLEŞİM ALANIDIR. YAŞAM BOYUNCA BİR ERİŞKİNİN SİNDİRİM SİSTEMİNDEN YAKLAŞIK OLARAK 60 TON GIDA GEÇER.

Yapılan çalışmalarda doğum şeklinin barsak florasını etkilediği gösterildi. Normal doğumla dünyaya gelen bebeklerde annedeki vajinal floradan yüksek miktarda (% 72) laktobasillerin çocuğa geçtiği saptandı. Oysa sezaryenle doğan bebeklerde laktobasil dediğimiz bu faydalı bakterilerin yarıya yakın azaldığı (% 41) gözlemlendi. Diğer yandan emzirilen bebeklerde de anne sütündeki karbonhidratlar sayesinde sindirime faydalı değişik bakteri türlerinin hâkim olduğu gösterildi. Çocuk mama

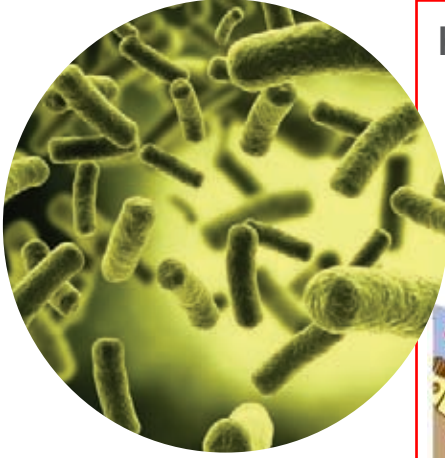
ile beslenmeye başladıktan sonra değişik bakteriler bu ortama eklenmekte, yaklaşık 2.5 yaşından sonra erişkinlerdekine benzemektedir. Yetersiz beslenen çocuklarda ise patojen yani hastalık yapıcı bakteriler ön plana çıkmakta ve **disbiozis** denilen patolojik bir duruma neden olmaktadır.

Kolondaki yararlı bakterilerin sağlığınıza katkıları ve beslenme tarzı ile ilişkileri

Kolonda bizimle birlikte yaşayan faydalı bakterilerin katkılarını şöyle sıralayabiliriz:

1- Barsak iç zarını örten mukus (ya da müsin) tabakasının kalınlığını koruyarak sindirim sisteminin bütünlüğünü sağlarlar.

2- Zararlı mikroplara karşı koruyucu etkileri vardır. Mukus tabakası faydalı bakteriler için bir besi yeridir. İçinde hastalık yapıcı mikropları parçalayan enzimler bağışıklık maddeleri (antikorlar) bulunur. Mukus aslında iki tabakadan oluşur; yoğun ve geçirgen olmayan iç tabaka, bakterilerin geçebildiği gevşek dış tabaka (Şekil 1). Beslenme tarzı yani diyet bu tabakanın kalınlığını etkiler.

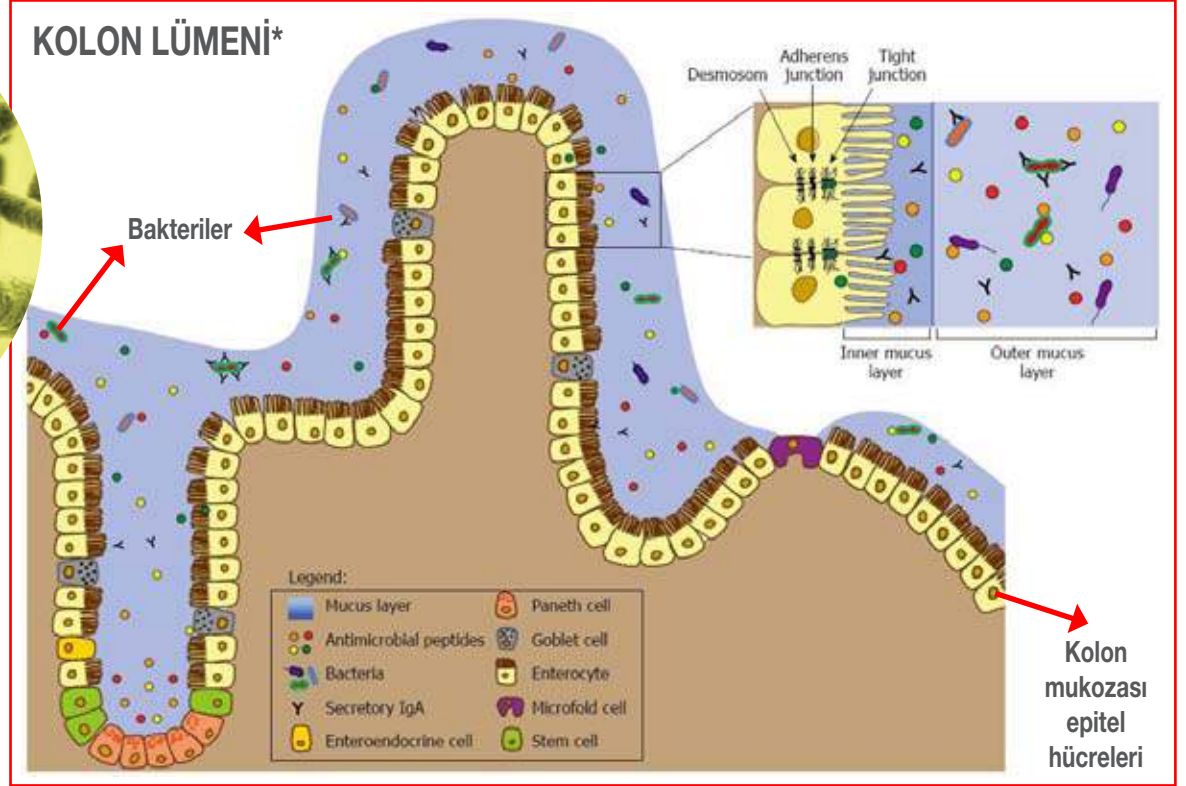


Karbonhidratlardan (lifli gıdalardaki şekerler, nişasta) fakir olan diyet mukus tabakasını inceltir. Böyle bir durum zararlı bakterilerin ve toksinlerin iç ortama sızmasına neden olur.

3- Faydalı bakteriler diyetten gelen ve esas olarak lifli gıdalarda bulunan karbonhidratları yani doğal bitkisel şekerleri kısa zincirli yağ asitlerine (KZYA) parçalar. Bu KZYA'larının kolesterol düşürücü, iltihap önleyici ve kolon kanserinden koruyucu özellikleri gösterilmiştir.

4- Kolon florasında bizimle ortak yaşam süren bu faydalı bakteriler konağın ihtiyacı olan ve organizma tarafından sentezlenemeyen vitaminlerin (B12, Folik asit, K vitamini ve diğer B vitaminleri) sentezini sağlarlar. Gereksiz antibiyotik kullanımı bir yandan bu vitaminlerin sentezini azaltabileceği gibi diğer yandan kolonda patojen bakterilerin yerleşmesine zemin hazırlar.

5- Vücutta bağışıklık sisteminin (immün sistem) gelişiminde rol oynarlar.



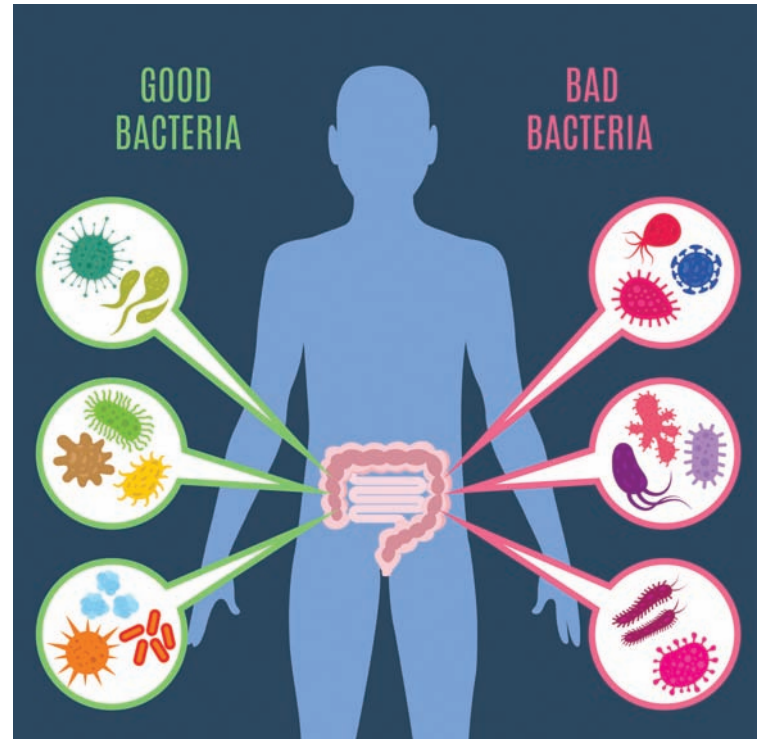
Şekil 1. Kolon epitel hücrelerinin yüzeyini örten mukus tabakası. (* İç boşluk)

Kolonun tamamen bakterilerden arındırılmış (steril) olduğu hayvanlarda immün sistem hücrelerinin gelişiminde yetersizlikler gösterilmiştir. Kolon bakterileri yerine konduğunda bu yetersizliklerin düzeldiği de gözlenmiştir.

6- Yapılan bir başka araştırmada kolondaki yararlı bakterilerin östrojen hormonu metabolizmasını da ayarladığı, böylece östrojen reseptörü pozitif meme kanseri riskini azaltabileceği gösterilmiştir.

Faydalı bakterilere yönelik nasıl beslenelim, nelere dikkat edelim?

Birçok çalışma sebze ağırlıklı, lifli gıdalardan



zengin beslenmenin (örneğin Akdeniz diyeti) kanser riskini ve kanserden ölümleri azalttığını göstermiştir. Diğer yandan yediğimiz besinler kolondaki bakteri kolonisini belirler. Çok kabaca söylemek gerekirse hayvansal ya da bitkisel gıda ağırlıklı beslenme kolon florasını da büyük ölçüde değiştirmektedir. Sebze ağırlıklı beslenen çocuklarda KZYA üreten faydalı bakteriler hayvansal protein ağırlıklı beslenen çocuklardan daha fazladır. Batı tipi (et ve yağdan zengin) diyetle beslenenlerde ise bakteri için gerekli olan karbonhidratlar azdır; bu da mukus tabakasının incelmesine yol açar ve barsakta iltihabi hastalıklara ve kolon kanserine zemin hazırlar. Batı tipi diyetle yağdan zengin gıdalar ise safra asitlerinin salgılanmasını artırır; bunun sonucunda kolona kadar geçen safra asitleri de sonuçta iltihabi hastalıklar ve kanserleşme için uygun bir ortama sebep olur.

Fiziksel egzersiz yararlı mikroorganizmaları artırma kapasitesinde olduğu çalışmalarla gösterilmiştir.

Son olarak gereksiz antibiyotik kullanımının kolondaki faydalı bakteriler üzerindeki olumsuz etkisini de unutmamamız gerekiyor; böyle bir durum patojen kolonilerin yararlı bakterilerle yer değiştirmesine yol açabilir.

Sonuç olarak;

İnsan vücudu, kendisine yararlı sindirim sistemi bakterileri ile ortak barışçıl



yaşam süren bir süper organizmadır.

Normal yolla doğum ve yeterli süre emzirme bu bakteriyel flora için iyi bir başlangıçtır.

Yeterli ve dengeli beslenmenin özünde lifli gıdalardan zengin, sebze ağırlıklı beslenme normal floranın sürekliliği için elzemdir. Bu nedenle doğal şekerlerden korkmamalıyız. Normal flora vücudumuza vitamin desteği

yapmakla kalmaz aynı zamanda anti-enflamatuvar (iltihap önleyici) ve anti-kanser etki gösterir.

Fiziksel egzersiz sağlıklı kiloyu korumamızın yanı sıra aynı zamanda misafirimiz olan faydalı bakterilerin de azalmasını önler, devamlılığını sağlar.

Doktor önermedikçe kesinlikle gereksiz antibiyotik kullanımından kaçınmamız gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Thursby E, Juge N. Introduction to human gut microbiota. *Biochemical Journal*, 2017; 474:1823-1836.
- Royston KJ, Adedokun B, Olopade, OI. Race, the microbiome and colorectal cancer. *WJGO*, 2019; 11:773-787.
- Antoni L, Nuding S, et al. Intestinal barrier in inflammatory bowel disease. *World J Gastroenterol*. 2014; 20: 1165-1179.

KOKPİTTEKİ GİZLİ TEHLİKE: DERİN TOPLARDAMAR PIHTISI VE AKCİĞERLERE PIHTI EMBOLİSİ

AKCİĞERE PIHTI EMBOLİSİ (APE), UZUN SÜRE HAREKETSİZ KALAN KİŞİLERDE ALTA YATAN GENETİK YATKINLIK DURUMUNDA, BACAK DERİN TOPLARDAMARLARINDA OLUŞABİLECEK PIHTININ AKCİĞERLERE GÖÇÜ İLE GERÇEKLEŞEBİLEN, HAFİF NEFES DARLIĞINDAN, ANİ ÖLÜME KADAR GENİŞ SPEKTRUMDA KLİNİK YANSIMALARI OLABİLEN ÖNEMLİ BİR SAĞLIK SORUNUDUR. KITALARARASI HAVA YOLCULUKLARI GİBİ UZUN MESAFELİ UÇUŞLAR ESNASINDA VEYA TAKİP EDEN 48 SAAT İÇERİSİNDE, DERİN TOPLARDAMAR PIHTISI (DTP) VE APE İNSİDANLARINDA ARTIŞ OLDUĞUNU GÖSTEREN LİTERATÜR VERİLERİ VARDIR. BU DURUM UÇUŞ EKİBİ İLE BENZER ŞEKİLDE YOLCULARI DA ETKİLEYEBİLİR. BU YAZIDA UZUN UÇUŞLAR SIRASINDA GELİŞEBİLECEK DTP-APE VE UÇUŞ EKİBİNİN SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ELE ALINMIŞTIR.



Doç. Dr. Berkay EKİCİ

Ufuk Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Kardiyoloji AD, Yetkili Uçuş Hekimi



Kokpit içi elektronik cihazların oluşturduğu elektromanyetik alan, kabin içinde sirkülasyon halinde olan havanın kirliliği, jet motorlarından çıkan zehirli gazlar, yoğun ve uzun uçuşlar sebebi ile pilotların ve kabin ekibinin uyku düzenlerinin bozulması ve uzun süre aynı pozisyonda hareketsiz kalmak, uçuş ekibinin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Uçuşlar sırasında ortaya çıkan sağlık sorunlarının %11'i solunum

yolları kaynaklıdır. DTP, sistemik toplardamarlardaki pıhtının neden olduğu, ölüm ve önemli sekellere neden olabilen bir sağlık sorunudur. Herhangi bir şikâyete neden olmayan vakalar nedeni ile gerçek insidansı belirlemek zordur ve yapılan otopsi çalışmaları sonucunda DTP insidansının bilinenden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Yolcularda şikâyete neden olan DTP oluş sıklığı kesin olarak bilinmemekle birlikte, İngiltere'de yılda 30.000 olguya

yaklaştığı tahmin edilmektedir. Yıllık insidans genel popülasyonda 1/1.000, seyahat edenlerde 0,4-3/10000, uçak yolcularında 1-2.5/10000'dir. Uçuş ekibindeki veriler ise olgularla sınırlıdır. Genel olarak erkeklerde, kadınlara göre daha sık görülmektedir (1.2/1). Homans, uzun uçak yolculuğuna bağlı hareketsizlik nedeniyle DTP oluştuğunu ilk kez, Venezüella'dan Boston'a 14 saatlik bir uçuş sırasında 54 yaşında bir hekimde bildirmişti. Yolcu uçaklarının ekonomi

sınıflarında koltuk aralarının dar olması sebebiyle, hem bacakların yeterince uzatılamaması, hem de özellikle pencere tarafı yolcularının koridora çıkamamaları nedeni ile koltuğundan kalkmadan, saatlerce dizleri bükülü ve hareketsiz oturan veya uyuyan ekonomi sınıfı yolcularında, DTP riskinin arttığı bildirilmiştir. Uçuş yolculuklarında DTP oluşumunun kolaylaştığı çok önceleri fark edilmiş, "Ekonomi Sınıfı Sendromu" terimi



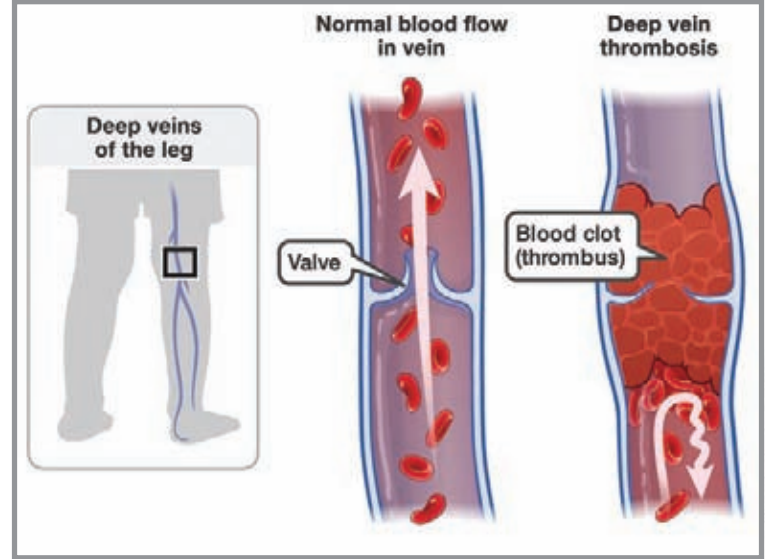
51 yaşında hayatını kaybeden British Airways pilotu Kaptan James Bedforth' ta DTP olduğu tespit edildi.

ise, 1977 yılında Symington ve Stack tarafından uçak yolculuğu sonrası gelişen APE olgularından esinlenerek tanımlanmıştır. Ancak bu durumun sadece uçak yolculuklarında görülmemesi, uzun süre kara yolculuklarında da oluşabilmesi nedeni ile “Ekonomi Sınıfı Sendromu” terimi günümüzde terk edilmiştir.

Kabin görevlileri sürekli hareket halinde olduklarından dolayı DTP oluşma riskleri çok azdır; ancak kokpitte saatlerce aynı pozisyonda oturarak görev yapan pilotlarda bu risk daha yüksektir. 2001 yılında 27 yaşında bir kadın yolcunun Avustralya'dan Londra'ya uçuşu sırasında APE sonucu hayatını kaybettiği bildirilmiştir. 2003 yılında 10 saatlik kıtalararası uçuşun 4. saatinde kaptan pilot VNN' de DTP olduğu, ve takip eden 6 saat boyunca sol

KABİN GÖREVLİLERİ SÜREKLİ HAREKET HALİNDE OLDUKLARINDAN DOLAYI DTP OLUŞMA RİSKLERİ ÇOK AZDIR; ANCAK KOKPİTTE SAATLERCE AYNI POZİSYONDA OTURARAK GÖREV YAPAN PİLOTLARDA BU RİSK DAHA YÜKSEKTİR.

bacakta şişme ve ağrının arttığı bildirilmiştir. 51 yaşında ki, British Airways pilotu Kaptan James Bedforth' ta, Shanghai' dan uçuş sonrasında DTP oluşması ve tanıdaki gecikmeler, sonrasında verilen kan pıhtısı önleyici ilaçlar nedeniyle beyin kanaması geçirmesi sonrasında



ölümü bu konuya dikkatleri tekrar çekmiştir.

1856 yılında Virchow,

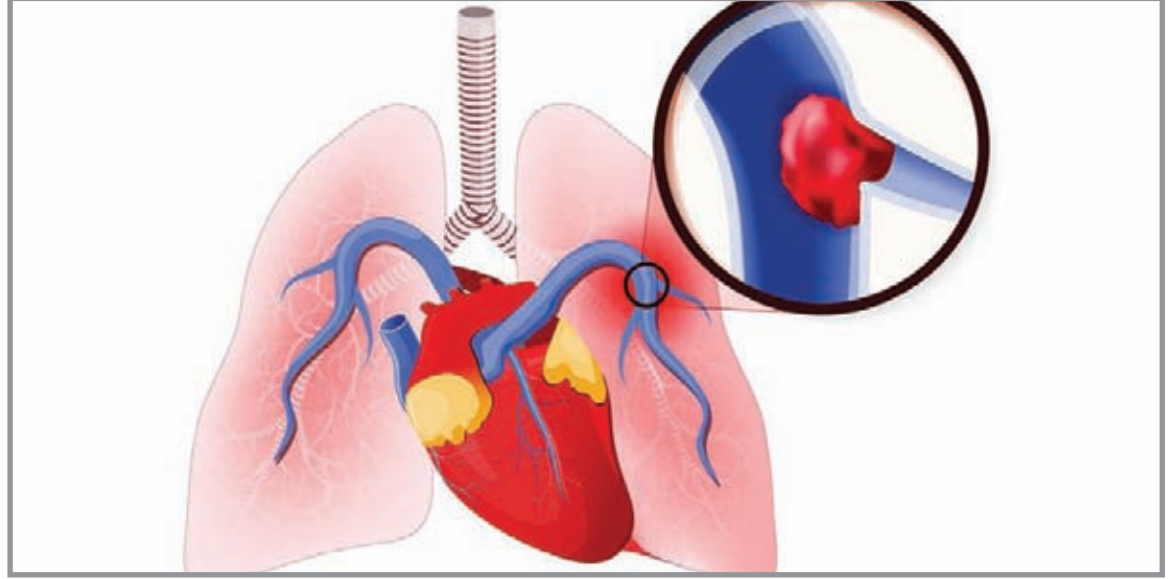
Damar endotel hücrelerinde sınırlandırılmış travma,

Aşırı pıhtılaşmaya yatkınlık ve

Kanın durgunluğunun, damar içi pıhtı oluşumuna sebep olan üç ana neden olarak tanımlamıştır. Uzun uçuşlarda bacakların hareketsiz olarak saatlerce belirli pozisyonda

kasılı bir şekilde kalması, kan dolaşımını yavaşlatır; özellikle diz altı toplardamarların koltuğun kenarı tarafından sıkıştırılması, kanın damar içindeki akışını zorlaştırır. Burada oluşan staz, damar içi kan basıncının artmasına ve iç duvarında zedelenmelere neden olabilir. Ayrıca kan plazmasının bir kısmının damar dışına geçmesi, kanın yoğunluğunu daha da artırır. Aralıksız >1 saat oturuş pozisyonunda

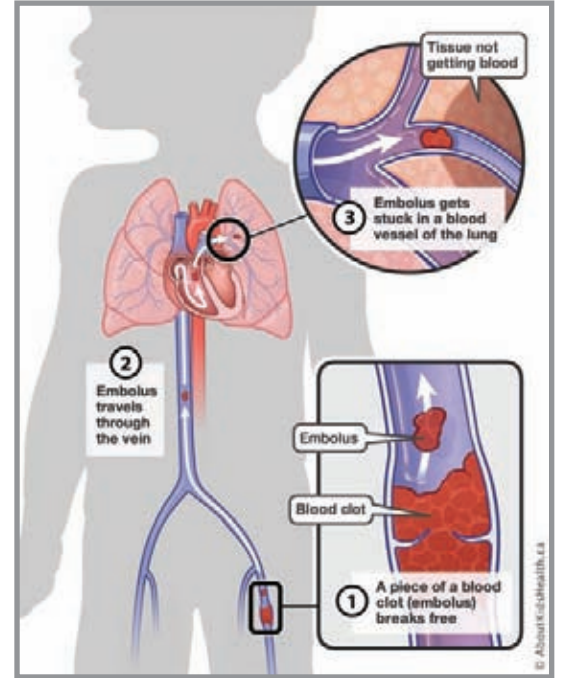
UZUN UÇUŞLARDA BACAĞLARIN HAREKETSİZ OLARAK SAATLERCE BELİRLİ POZİSYONDA KASILI BİR ŞEKİLDE KALMASI, KAN DOLAŞIMINI YAVAŞLATIR. ÖZELLİKLE DİZ ALTI TOPLARDAMARLARIN KOLTUĞUN KENARI TARAFINDAN SIKIŞTIRILMASI, KANIN DAMAR İÇİNDEKİ AKIŞINI ZORLAŞTIRIR.



kalınmasının dahi, kanın akış hızını belirgin biçimde azalttığı, bacak kan dolaşımında protein oranını, hematokriti ve dolayısıyla kan yoğunluğunu arttırdığı gösterilmiştir. Sonuçta kanın akışının durması, kanın yoğunlaşması ve damar iç duvarındaki zedelenmeler pıhtı oluşumunu kolaylaştırır. Ayrıca, teknik sebeplerden dolayı, kabin içi oksijen basıncının azalmasına bağlı olarak gelişebilecek hipoksi, akciğer damarlarında kasılma yaparak APE gelişimine sebep olabilir. Bacak toplardamar kan akımında pıhtı oluşumuna bağlı akım engellendiğinde, kramp gelişimi, bacakta ağrı, çap artışı, duyarlılık ve kızarıklık görülebilir.

DTP bacakta çap ve ısı artışı, ağrı ve hassasiyet ile kendini gösterebilir.

Şikâyetler; uçağın inişi ile ilk 24 saat içinde görülebilirken, bir çalışmada 4 yolcudaki uçuş



sırasında, 8 yolcudaki uçuş sonrası birinci günde ve 27 yolcudaki ise, uçuş sonrası ilk 15 gün içerisinde bildirilmiştir. Ortalama DTP bulgularının ortaya çıkış zamanı, uçuş sonrası dördüncü gündür. Damar içi kan pıhtılaşmalarının %94'ü sessizdir; bir şikâyete

sebepten dolayı süreç devam eder ve aylar içinde pıhtı çözülür. Oluşan pıhtının damarı tıkayarak dolaşım bozukluğu yapmasından daha tehlikeli olan, buradan kopan pıhtı parçalarının APE'ye sebep olmasıdır. Nefes darlığı,

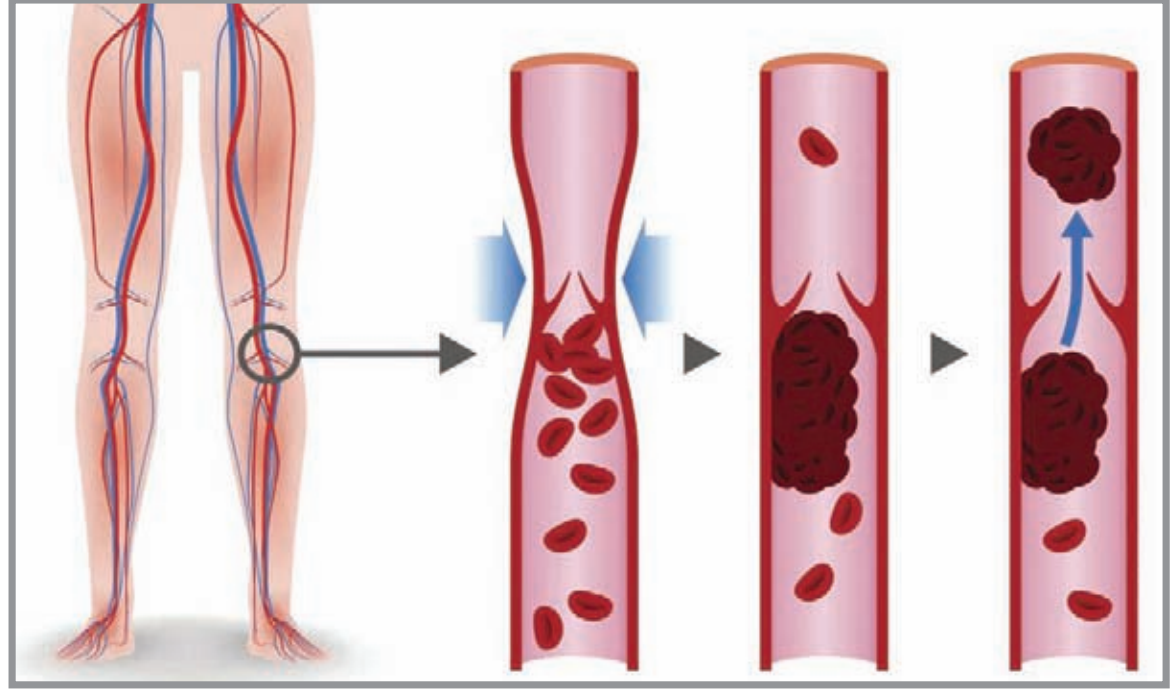
hızlı nefes alma ya da göğüs ağrısı, APE gelişen kişilerin >% 90'ında bildirilmiştir. Günümüzde APE risk faktörleri, genellikle aşırı pıhtılaşmaya neden olan kalıtsal (trombofil) ve çoğunlukla endotel hasarı ile stazın ön planda olduğu

edinsel risk faktörleri (>40 yaş, obezite, sigara, hareketsiz uzun süre aynı pozisyonda durmak, doğum kontrol hapı kullanmak vs.) olarak iki ana grupta incelenmektedir.

Yolculuk sırasında yetersiz sıvı alınmasına bağlı gelişebilecek dehidratasyon, kan konsantrasyonunda artışa neden olmakta ve pıhtı gelişimini kolaylaştırabilmektedir. Uçak yolculukları sırasında alınan alkollü içecekler, idrar söktürücü etkileri ile dehidratasyonu daha da arttırabilirler. Aynı zamanda damarların genişlemesine sebep olup, toplardamarlarda kan akımının yavaşlamasına katkıda bulunabilirler. Carruters, kıtalararası uçak yolculuğunda idrar yoğunluğunun arttığını ve idrar çıkışının azaldığını bildirmiştir. Simons ise, sağlıklı insanlarda 8000 feet irtifada, sekiz saat uçak yolculuğu sonrası kan plazma ve idrar yoğunluğunun arttığını göstermiştir. Yüksek irtifalarda oluşan hipobarik hipoksi, vücutta pıhtı eritici aktiviteyi azaltır ve damar duvarı gevşeme faktörlerinin salınımı ile oluşan damar genişlemesi, toplardamar kan akımındaki yavaşlamayı arttırarak pıhtı gelişimi için zemin hazırlar .

Uzun Uçuşlarda DTP Oluşmasını Engelleiyici Önlemler

Uzun uçak yolculuklarında, bacaklarda pıhtı oluşumu açısından bir risk faktörü veya hastalık öyküsü olan ve olmayan, tüm uçuş personeli için önerilen bazı önlemler vardır:



UÇAK YOLCULUKLARI SIRASINDA ALINAN ALKOLLÜ İÇECEKLER, İDRAR SÖKTÜRÜCÜ ETKİLERİ İLE DEHİDRATASYONU DAHA DA ARTTIRABİLİR, DAMARLARIN GENİŞLEMESİNE SEBEP OLUP, TOPLARDAMARLARDA KAN AKIMININ YAVAŞLAMASINA KATKIDA BULUNABİLİRLER.

Bacak hareketlerini kısıtlamaması açısından, çantalar ayak altına konmamalıdır.

Bacaklara belirli aralıklarla germe-uzatma-bükme hareketleri yaptırılmalı, saatte

bir, 5 dakika olacak şekilde kokpit içinde ayağa kalkılmalı ve mümkünse yürünmelidir.

Bacak damarlarının sıkışmasını önlemek amacıyla, uzun süre aynı pozisyonda kalmamalı ve oturuş pozisyonu değiştirilmelidir.

Sedasyon için gereksiz ilaç ve alkolden uzak durulmalıdır. Bu tür ilaçlar, derin sakinlik oluşturabilir ve hareketsiz kalınmasına neden olabilir.

Uçuş öncesi ve uçuş sırasında mutlaka 2.5-3 lt/gün su içilmelidir. Susuz kalmak, dehidratasyona sebep olup, DTP gelişimine neden olabilir.

Vücudu sıkmayan rahat üniformalar giyilmeli, risk faktörlerinin olması durumunda (genetik veya kazanılmış) elastik bandaj veya varis çorapları da kullanılmalıdır. 50 yaş üstünde elastik çorapların önemi daha da

artmaktadır.

Genetik pıhtılaşma riski taşıyanlar, kanser öyküsü olanlar ve yakında geçirilmiş ameliyat gibi nedenlerle hareketsiz olanlara düşük molekül ağırlıklı heparin iğneleri yapılabilir. APE riski olan kişilere oral pıhtı önleyici ilaçlar veya aspirin verilebilir. Ancak, pıhtı önleyici ilaç kullanımı pilotlarda uçuşu kısıtlayabileceği için yetkili uçuş tabibi ile bu durum mutlaka görüşülmelidir.

Gökyüzünün efendileri, değerli pilotlarımızın bu tür bir sorunla karşılaşmalarını için ülkemiz yetkili havacılık tıp merkezlerinde, bu konuda danışmanlık hizmeti verilmektedir. Tüm uçuş ekibine sağlıklı ve mutlu günler diler, yeni yılda her şeyin hepimiz adına daha güzel olmasını temenni ederim.

AFFETME PSİKOLOJİSİ



Uzm. Psk E.Esra TANRIVERDİ

Hayatın Pusulası Eğitim ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi



İNSANLARIN MUTLU VE HUZURLU OLMAK İSTEDİĞİ ERDEMLİ BİR DÜNYADA, SAĞLIKLI İNSAN VE EVREN İLİŞKİSİNİN KURULMASI İÇİN OLUMLU DUYGU VE DEĞERLER ARASINDA ÖNEMLİ İŞLER GÖREN AFFETME OLGUSU BU SÜREÇ İÇERİSİNDE BİRÇOK ARAŞTIRMACI TARAFINDAN MUTLULUĞUN ANAHTARI OLARAK SUNULMAKTADIR.

Gerçek anlamda affetmenin gerçekleşmesi için her şeyden önce nefret, öfke, kırgınlık, kendine kızma, intikam alma gibi olumsuz duygular bir kenara bırakılmalıdır. Bir kişi affettiğini söylediği halde hâlâ olumsuz duygu ve düşünceler taşıyorsa affetme içselleştirilmemiş demektir. Psikolojik iyileşme sağlanması beklenen affetme içsel olarak da gerçekleşmelidir.

Belki yazımı okuduğunuzda sizin de hayatınızda, geçmişe baktığımızda hala affedemediğiniz birileri olabilir. Hala düşündüğünüzde öfkesini canlı tuttuğunuz duygular

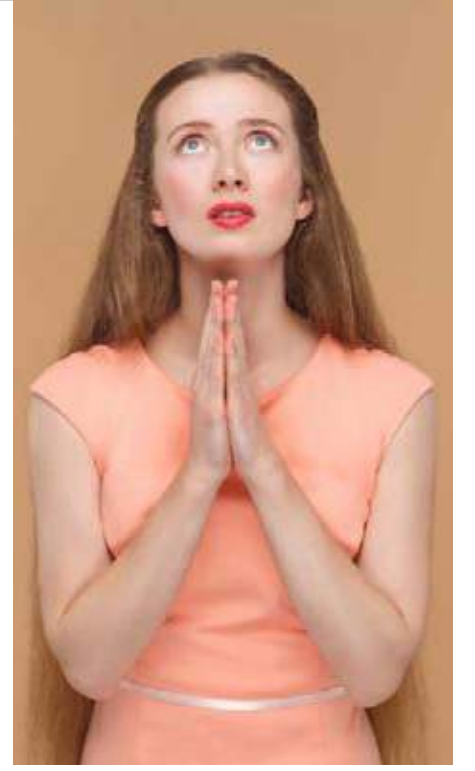
sizi nasıl da tutsak eder. Belki zaman zaman bu tutsaklıktan kurtulmanın yolunu ararsınız. Aslına bakacak olursak insanın kendinde fark edip te yön veremeyeceği duygu yoktur. Yeter ki fark edin, fark ettikten sonra temel olarak yapılması gereken şey düşüncelerinize bakmak, değişmesi gerekenleri değiştirmektir. Yani kendinizin farkına varmaktır.

Her insan çevresindeki kişiler ile problemler yaşayabilir; bu kaçınılmaz. Çünkü herkesin farklı ihtiyaçları, farklı beklentileri olabilir. Tarafardan birinin hatalı bir davranışı olmuştur. Her bir hata bizde kırgınlık, hayal kırıklığı, kızgınlık

gibi duygular uyandırabilir. Bu duyguların kalıcı olmaması çok önemli ve bizim elimizdedir. Kişinin davranışlarındaki hatalar o kişinin bütün kişiliğiyle yargılanmasını gerektirmez. Böyle olursa insanlara güven duygusu geliştiremeyiz. Yapılan hataları kabul edip, affetmek sonrasında kin tutmamak büyük erdemdir. Kişinin kendini daha huzurlu kılar. Eğer hata yapan kişiyi sadece yaptığı yanlış davranışlar ile hatırlarsak sağlam ilişkiler geliştiremeyiz. Her insanın davranış repertuarında hem uyumlu hem uyumsuz davranışları vardır. Sadece hataları hatırlayıp iyi olanları görmezsek ilişkilerimizde

sorunlar yaşamakla birlikte kendimiz de mutluluk ve güven gibi duygular geliştiremeyiz.

Kin ve nefret saldırganlığın devam etmesine neden olur. Bir süre sonra da bu durum kişide yıkıcı etkisini göstermeye başlar. Bundan ancak kendimizi suçlunun yerine koyarak kurtulabiliriz. Bu durum bize kendimizi kötü hissettiren şeye bir anlam katar ve hatta kabul edilebilir durum söz konusudur. Karşımızdakinin zayıflıklarını da tanımamıza yardımcı olur. Suçluyu anlamak onu affetmek anlamına gelmez. Filozof Paul Ricoeur der ki “İnsanlar ne kadar canice olursa olsun sadece bu davranışlarıyla sınırlı



düşünmeyin “

Affetmek yaşanan olayın etkisinden kurtulmak için kişinin öncelikle kendisi için attığı bir adımdır. Affedemeyen kişi yaşananları değiştiremez. Affetmemek hem ruh sağlığına bir yük hem de ilişkinin devamı için koca bir engel. Affetmek taviz vermek değil. Affetmek aynı zamanda karşımızdaki kişinin hatasını kabul etmesini beklemek de değil. Olayın farkında olmak ama bunun etkisinden çıkmak. Hayat boyu bizi etkilemesine izin vermemek. Fakat şu var ki affetmek bir süreçtir hemen karar verilemez. Erdemdir, egoya yenik düşmemektir.

Affetmek başkasının yaptığı eylemi haklı görmek, unutmak, boşvermek, üstünü örtmek değil; nedenleri sonuçları görmek anlamak ve hesaplaşmak ve yola daha sağlıklı çıkmaktır. Affetmek

bir farkındalık sürecidir.

Şüphesiz hayatımızı hiç öfkelenmeden sorunsuz geçirmemiz mümkün değil. Ancak akut stres durumlarından çok, kronik stres (bir olay sürekli olarak beynimize yer edip oradan çıkmadığında) size zarar verebilir. Çünkü kronik streste vücut dinlenip kendini yeniden inşa edemez. Sürekli alarm halinde olmak vücudun rezervlerini tüketir, bu durum organların yıpranmasına neden olacaktır.

Sizi öfkeliendiren olayı tekrar değerlendirin. Kendinize şunu sorun ve seçiminizi yapın: Hayattaki payım gerçekten de başkasının incitici davranışlarıyla mı yönlendirilecek? Hem şimdi hem de gelecekte benim de söz hakkım var mı?

Affetmek hayatın kontrolünü tekrar size kazandıracak, kendi



Paul Ricoeur

iyiliğiniz için harekete geçmeniz gerektiğini hatırlatacağım.

Affetmemek en çok sizi üzecektir.

Siz affetmeyi seçtiğinizde etrafınızdakiler de daha olumlu olmayı seçeceklerdir. Newsweek dergisinin yaptığı araştırmanın sonuçları, insanın psikolojisiyle sağlığının ne kadar birbirine bağlı olduğunu bir

kez daha ortaya koymuştur. Harvard Üniversitesi uzmanları birini affetmenin vücudu birçok hastalıktan koruduğunu belirttiler. Dergiye göre sağlıklı bir yaşam için ilk önce “affedici” olmak gerekiyor. Newsweek, affetmemenin ve oç alma duygusunun insanın bir parçası olduğunu belirterek, “bu konuda yapılan 1200 klinik araştırma, negatif duyguların insanın hem psikolojik hem de fiziksel sağlığına zarar verdiğini gösteriyor” diye yazdı. Arabesk marabesk ama ne güzel diyor şarkı: “Hatasız kul olmaz hatamla sev beni...”

Son söz Mahatma Gandhi'den “Zayıf kişiler affedemez, affetmek güçlü olanların bir özelliğidir.” Yeni yılda neden kızgın veya kırgın olduğunuz birini affederek işe başlamıyorsunuz!

MUTLU YILLAR...

HAYATIMA DEĞEN SİHİRLİ DEĞNEK: YOGA



Yasemin GÜNDOĞAN

Instagram: @yasemingundogann

OLDUKÇA İDDİALİ BİR BAŞLIK BELKİ, AMA EVET BENİM İÇİN GERÇEK! YOGANIN HAYATIMA GİRMESİYLE BAŞLAYAN SİHİR HÂLÂ DEVAM ETMEKTE. PEK ÇOK KİŞİNİN GEÇ OLARAK NİTELENDİREBİLECEĞİ BİR YAŞTA BAŞLADIM YOGAYA. ÖNCESİNDE DÜZENLİ BİR SPOR HAYATIM YOKTU. VE YOGAYA BAŞLADIKTAN SONRA PEK ÇOK ALANDA DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM YAŞADIM, HATTA ZAMAN BENİM İÇİN GERİYE AKMAYA BAŞLADI DİYEBİLİRİM...

Yoga nedir sorusunun cevabını modern yoganın ustası BKS Iyengar'dan aktarmak istiyorum: "Yoga, insanlığın evrimi ile ilgilenen eski ancak mükemmel bir bilim dalıdır. Bu evrim insanın beden sağlığından kendinin farkındalığına kadar bütün yönlerini kapsar. Yoga 'birlik' demek. Bedenin bilinçle ve bilincin ruhla birleşmesi. Yoga günlük yaşantımızı dengeli sürdürebilmemiz için bizi besler

ve hareketlerimizi belirli bir hünerle yapmamızı sağlar". Evet yoganın kelime anlamı 'birlik'tir. Yoga için en basit anlamda 'beden zihin ve ruh bütünlüğünü fark etmemizi sağlayan uygulamaları içeren bir sistem' diyebiliriz.

Beden- zihin- ruh bütünlüğünün ne anlama geldiğini her gün yaptığımız bir eylemi örnek vererek anlatmak istiyorum.

Yemek yerken tabağınız bitene kadar sadece yemeğinize mi

odaklısınız? Yani yemeğin tadına, kokusuna, size hissettirdiklerine odaklanarak ve sadece o anı yaşayarak mı yiyorsunuz? Yoksa zihninizde bambaşka düşünceler, yapılacak işler veya aklınıza takılan bir sorun ile meşgul iken mi? Ya da telefona bakarak yemeğin tadının ve kokusunun farkında olmadan otomatikleşmiş bir şekilde mi yiyorsunuz? Bu durumda yemek yerken bedensel, zihinsel ve ruhsal bir bütünlük halinden söz edebilir miyiz?

Yoga hayatınıza girdikten



Estetik yoga pozu



YOGA 'BİRLİK' DEMEK. BEDENİN BİLİNÇLE VE BİLİNCİN RUHLA BİRLEŞMESİ. YOGA GÜNLÜK YAŞANTIMIZI DENGELİ SÜRDÜREBİLMEMİZ İÇİN BİZİ BESLER VE HAREKETLERİMİZİ BELİRLİ BİR HÜNERLE YAPMAMIZI SAĞLAR.

sonra eylemlerinize farkındalık getirir. Yani yemek yerken sadece yemek yer, yürüyüş yaparken sadece yürüyüş yaparsınız. Beden -zihin- ruh bütünlüğü oluştuğunda, “Ne yapıyorsunuz o anda tüm benliğiniz ile sadece onu yaparsınız. Böylece hayat daha farkındalıkla yaşadığımız bir sürece dönüşür”. Iyengar’ in dediği gibi; “Bedenin ritmi, zihnin melodisi ve ruhun uyumu, hayatın senfonisini yaratır.”

Yogaya başlamadan önce sürekli bir şeylere ve bir yerlere yetiyecekmiş gibi koşuşturma hali içindeydim. Çevrem beni görmek istediği şekilde olmak için o kadar çok çaba harcıyordum ki kendim için enerjimi kalmıyordu. Ve tabii ki kendi yarattığım bu sonuca

rağmen çevrem kızgınlık duyuyordum. Aynı zamanda somut olarak istediğim her şeye sahip olmama rağmen içimde bir yerlerde hayatın bu kadar olmadığı, bir şeylerin eksik olduğu hissi vardı.

Modern yaşamın sonucu olarak otomatikleşen

hayatlarımızdaki sürekli fiziksel ve zihinsel koşuşturma hali bizim gerçek doğamızla yani özümüz ile olan temasımızı kaybetmemize neden oluyor. Ayrıca iş hayatında ve ilişkilerde yaşadığımız sıkıntılar ve bunların üzerimizde bıraktığı duygusal yükler de kendini

yorgunluk ve tükenmişlik hissiyle gösteriyor.

Yogayı tanımlarken 'fark etmek' kelimesini kullandım. Evet yoga yaparak bir yere ulaşmaya çalışmıyoruz, zaten olan bir hal ile yani 'gerçek doğamız' ile temas etmeye çalışıyoruz.

Pek çok insanın hayatının belli dönemlerinde doğayla ve diğer herkes ve her şey ile bütün olduğunu hissettiği kısa anlar yaşamıştır. İşte fiziksel yoga pratiği çok nadir ve spontane oluşan o 'her şeyin bir ve bütün olduğunu' hissettiğimiz anları matın üzerinde bilinçli olarak deneyimlememizi sağlar.

Zihinsel kalıplarımızın gölgesinde sürdürdüğümüz yaşamımızda ulaşacağımız hiç bir hedef ve başarı kalıcı bir tatmin sağlamayacaktır.

Fiziksel yoga pratiğinde, bedene ve nefese odaklanarak yaptığımız asanalar aracılığıyla bizi sınırlayan bu zihinsel kalıpları zamanla fark ederek onlara tutunmayı bırakırız. Bırakmak vazgeçmek değildir, bırakmak tutunmamaktır. Duygu, düşünce veya somut olarak tutunduğumuz şeyler bizi ağırlştırır , aşağı çeker ve yorar. Fark etmek ise bizi tutunduğumuz şeylerden özgürleştirir ve daha hafif hissederiz.

Düzenli yoga pratiği ile eylemlerimiz kendi özümüzle ve yaşam ile uyumlu hale geldiğinde her ne yapıyorsak tüm benliğimiz ile onu yapmaya başlarız. Ve bu durum matın dışındaki yaşantımızda da kendini göstermeye başlar. Her



Kobra pozu



**DUYGU, DÜŞÜNCE
VEYA SOMUT OLARAK
TUTUNDUĞUMUZ ŞEYLER BİZİ
AĞIRLAŞTIRIR, AŞAĞI ÇEKER
VE YORAR. FARK ETMEK
İSE BİZİ TUTUNDUĞUMUZ
ŞEYLERDEN ÖZGÜRLEŞTİRİR
VE DAHA HAFİF HİSSEDERİZ.**

şeyi kontrol etmeye çalışmayı bırakırız ki bu zaten mümkün olmayan gereksiz bir çabadır ve enerji kaybıdır. Yaşamı kontrol edemezsiniz, ancak yaşamla senkronize olup birlikte hareket edebilirsiniz. Bu da size inanılmaz bir enerji verir.

Yoganın somutta görülen faydası beden zamanla esneyip

güçlenmesi ve daha sağlıklı hale gelmesidir. Düzenli yapıldığında duruş düzelir, kondisyon artar, hormonlar düzene girer, nefes kapasitesi artar, kan dolaşımı düzenlenir, fiziksel ağrılar azalır veya tamamen kaybolur. Genelde öğrencilerimden aldığım fiziksel geri dönüş birinci ay sonunda bel, boyun

ve baş ağrılarının düzeldiği yönünde.

Zihinsel boyutta ise otomatikleşmiş eylemlerimizi fark eder ve kendimizi gözlemlemeye ve kendimize koyduğumuz sınırları fark etmeye başlarız. Düşünceden düşünceye koşan zihin fırtınalı

Mermaid pozu



**FİZİKSEL YOGA PRATIĞİ
ÇOK NADİR VE SPONTANE
OLUŞAN O 'HER ŞEYİN BİR
VE BÜTÜN OLDUĞUNU'
HİSSETTİĞİMİZ ANLARI
MATIN ÜZERİNDE
BİLİNÇLİ OLARAK
DENEYİMLEMEMİZİ
SAĞLAR.**

denizden dingin bir denize dönüşür, bizi yoran gereksiz düşünceler zamanla azalır ve karmaşadan sükûnete doğru bir geçiş yaşarız. Daha net bir zihin ile görüşümüz berraklaşır.

Duygusal boyutta ani tepkiler yerini kabule ve anlayışa bırakmaya başlar. Duygularımızı yok saymak ve bastırmak yerine daha rahat ifade eder hale geliriz. Sevgi, barış, birlik gibi pozitif evrensel duygularda kalma süremiz artar. Yine bir öğrencim birinci ayın sonunda yoganın kendisinde yarattığı farklılığı şu şekilde aktardı: “Beden olarak mutlaka bir takım değişiklikler olmuştur, ama benim yaşadığım daha çok ruhsal rahatlama oldu. Olayları akışına bırakmak ve kendine alan açmak bildiğim ama uygulayamadığım bir



durum olmaktan çıktı. Artık çok daha rahatım ve ‘nasılsa hallolur, olmuyorsa da vardır bir sebebi’ diyebiliyorum. En önemlisi başkalarına müdahale edip, olmayacak şeyleri oldurmaya çalışmakla enerjimi harcamıyorum”.

Yaşamın doğası dürüst, duyarlı, samimi, açık ve cömerttir. Toprağa ektiğimiz

çekirdek fidan olur ve gerekli koşullar sağlandığında meyve veren bir ağaca dönüşür. Bizim gerçek doğamız da aynı şekilde dürüst, duyarlı, samimi, açık ve cömerttir. Kendimiz olarak tanımladığımız diğer her şeyi bıraktığımızda zaten hep orada olan gerçek doğamız görünür hale gelir ve artık yaşama nasıl meyveler vermemiz

gerekiyorsa, üzerimizde stres yaratmayan ve bizi yormayan bir çabayla, ağacın zamanı geldiğinde meyve vermesi gibi kendiliğinden gerçekleşen bir üretkenlik içinde oluruz. Yaptığımız şey ne olursa olsun yaşamın doğal akışı ile uyumlandığımızda ürettikçe, çalıştıkça tükenmek yerine daha mutlu ve enerjik olur, sürecin keyfini çıkarırız.

Bu ancak çevrenin bizden olmamızı beklediği kişi olmayı bırakıp özgürleştiğimizde, gerçek doğamıza alan açtığımızda ve tezahür ettirdiğimizde mümkündür.

İşte matın üzerinde yapmaya çalıştığımız şey özetle bu; “Gerçek doğamıza alan açmak ve yaşam ile birlikte uyumlu akmak”.

Sevgiyle kalın



ROMA FORUMU'NDA KISA BİR TUR



Ercüment SARIKAYA
Devlet Hava Meydanları
İGA Havalimanı
Hava Trafik Kontrolörü

ROMA KENTİ DÜNYA TARİHİNİ ÖNEMLİ ÖLÇÜDE ETKİLEMİŞ BİR KENTTİR. ROMA DENİLİNCE ÇOĞUMUZUN AKLINA İLK GELENLER AŞK ÇEŞMESİ ADI VERİLEN TREVİ ÇEŞMESİ, COLOSSEUM VEYA İSPANYOL MERDİVENLERİ OLACAKTIR. ANCAK BU KENT ÖNEMİNİ KATBEKAT ARTTIRAN BAŞKA BİR DEĞERE SAHİP: ROMA FORUMU. BURASI ÜZERİNE YÜKLENMİŞ DERİN TARİH DOKUSUYLA ASLINDA KENTİN EN DİKKAT ÇEKİCİ BÖLÜMÜDÜR. YAKLAŞIK 500 YIL BOYUNCA DÜNYA'NIN BİZZAT YÖNETİLDİĞİ BİR MERKEZ OLAN ROMA FORUMU'NDA SİZLERİ KISA BİR GEZİNTİYE ÇIKARMAK AMACIYLA BİRKAÇ ÖNEMLİ ESERİ ELE ALARAK BAZI İLGİNÇ BİLGİLER VERECEĞİZ. ÖNCELİKLE ROMA FORUMU'NU ANLAYABİLMEK İÇİN BİRAZ HAYAL GÜCÜ GEREKMEKTEDİR. ASLINDA BURADAKİ GİZEM DE ZATEN BUNDAN KAYNAKLANIYOR. BİZE BAKMAKTAN ÇOK GÖRMEYİ ÖĞRETEN BİR YER ROMA FORUMU.

M.Ö. 600'lü yıllarda Forum'un bulunduğu yerin bir bölümü bataklıktı. Bazı araştırmacıların köklerini Anadolu'ya dayandırdığı Etrüsk'lerin şaşırtıcı mühendislik bilgileri sayesinde bataklık kurutulmuş Forum'un kurulması

gerçekleştirilebilmişti. Bu ilk devirlerde Roma Forumu'nda bir Senato binası, o zamanki Etrüsk kralı olan ve "Rex" adı verilen yöneticinin bir konutu, yakınlarında da Roma için önemli bir dini inanış olan Vesta Rahibeler Tapınağı vardı.

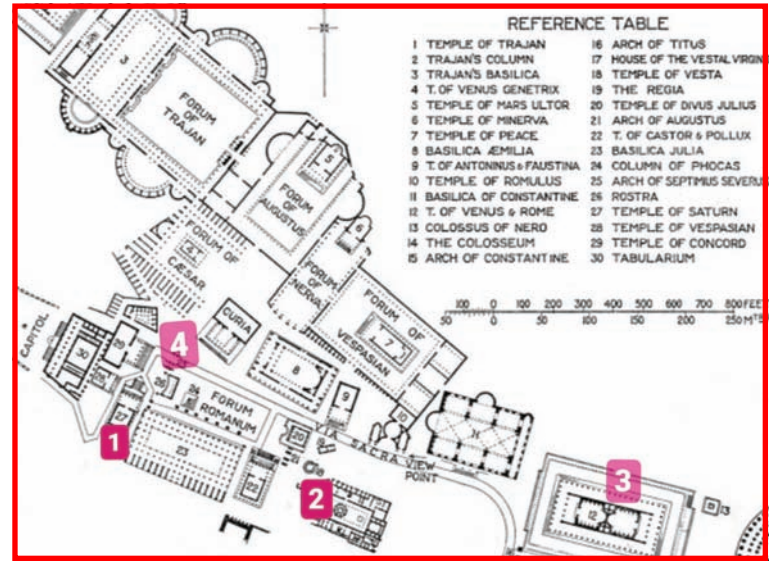
Romalılar'ın M.Ö. 400'lü yıllardan itibaren topraklarını

genişletmeye başlamaları ve bir Dünya devleti haline gelmeleri ile doğru orantılı olarak Forumdaki yapılar da artış göstermeye başladı. Forum Roma Medeniyeti'nin başkentindeki en önemli siyaset, hukuk, ticaret ve dini merkez oldu. M.Ö. 44 senesinde suikaste uğrayan Gaius Julius



SATURNUS TAPINAĞI

doğru yürümeniz yönündedir. Bunu yaparken de burada paylaştığımız küçük krokideki rotayı izlemeniz yararlı olacaktır. Şimdi sizlere bu güzergah üzerinde önemli bulduğumuz bazı eserler hakkında kısa bilgiler vereceğiz. Bu eserlere karşılık gelen numaraları da krokide rahatlıkla bulabilirsiniz.



1-SATURNUS TAPINAĞI

Saturnus Tapınağı Roma Forumu'nda gözünüzden kaçması en zor yapılardan birisidir. Günümüzde 8 sütunu ve onun üzerinde taşıdığı, sanat tarihinde "Entablatur" adı verilen üst yapı elemanlarıyla, tapınak yaşadığı devirdeki heybetini bizlere yansıtmaya devam etmektedir. Bu tapınağın yerinde M.Ö. 6. yüzyıllarda başka bir Saturnus tapınağı yükselmektedir. Etrüsk kökenli bir kral olan Tarquinus Superbus tarafından yaptırılan bu tapınak zamanla eskiyip yıkılınca İmparator Augustus devrinin önemli askerlerinden Lucius Munatius Plancus şimdi

gördüğümüz tapınağı M.Ö. 42 yılında inşa ettirdi. M.S. 283 yılında ise tapınak son bir kez restorasyon gördü. Bu tapınağı diğerlerinden çok daha fazla öne çıkaran aslında atfedildiği mitolojik tanrı Saturnus ve onun hikayesidir. Saturnus Roma mitolojisinde tarımdan sorumlu bir tanrı kraldır. Romalılar'ın inandıkları efsanelere göre Saturnus'un hükümdarlığı süresince savaş, kölelik, vahşet ve özel mülkiyete dayalı zenginliklerin ortadan kalktığına

inanılmaktadır. Sözkonusu efsane işte bu tapınakta vücut bularak Romalılar'ın 17 Aralık ile 22 Aralık tarihleri arasında kutladıkları Saturnus festivaline dönüşmüştür.

Bu festival esnasında Romalılar arasında bir barış ve kardeşlik havası hüküm sürerdi. Mahkûmlara ceza verilmez, efendileri tarafından kölelerine ikramlarda bulunulur ve açık havada yemek pişirilirdi. Toplumsal sınıf ayrımı yapılmaz, insanlar ➤

Caesar ve sonrasında artık imparator olarak nitelenen yöneticiler tarafından Forum eski önemini kaybeder hale geldi. Roma İmparatorları bu forumun kuzeyine daha düzenli bir mimari şema içerisinde kendi forumlarını inşa etmeye başladılar. Bir bölümü, günümüzde Via dei Fori Imperiali isimli modern yol tarafından katledilen Caesar Forumu, Augustus Forumu ve yanındaki Traianus Forumu bunlara örnektir.

Bu kısa Roma Forumu gezisinde sizlere tavsiyemiz, güneybatıdaki Saturnus Tapınağı'ndan başlayıp güneydoğu istikametinde Vesta Rahibeleri Tapınağı'na

birbirlerine balmumundan bebekler, mumlar, hediyeler verir ve kabuklu yemişler ikram ederlerdi. Günümüz toplumlarında bu pagan ritüellerini farklı kültürler içerisinde ve tarihleri de hâlâ takvimde aynı yerlere denk gelecek şekilde takip edebilirsiniz.

Şimdi bu tapınak ile ilgili başka bir ayrıntıya daha gelelim. Görüldüğü gibi Saturnus tapınağı oldukça yüksek bir krepis yani kaide üzerinde duruyor. Bunun sebebi, Roma'nın yaşadığı devirlerde tapınağın altında bir hazine dairesinin yer almasıydı. Aerarium ismi verilen bu hazine Roma imparatorluğunun Got saldırılarına maruz kalarak gücünü yitirdiği 5.yüzyllara kadar burada saklandı.

2- VESTA RAHİBELERİ TAPINAĞI VE MANASTIRI

Vesta rahibeliği Roma Medeniyeti'nde büyük önem arzeden bir kurumdu ve neredeyse medeniyetle yaşıt sayılırdı. Roma efsanelerine göre kenti kuran Romulus'un annesi bizzat bir Vesta rahibesiydi. Vesta rahibeleri forumun bu bölümündeki yuvarlak planlı tapınağın hemen arkasındaki manastırlarında yaşıyorlardı. Vesta tapınağının yuvarlak planlı olmasının sebebinin ortasında yanan bir ateşten kaynaklandığını öne süren bazı görüşler vardır. Günümüzde bu tapınağın 3 sütunu görülebilir durumdadır. Vesta rahibelerinin



VESTA RAHİBELERİ
TAPINAĞI VE MANASTIRI



en önemli görevi bu tapınakta yanan ateşin sönmesini engellemektir. Araştırmacılar bu ateşin tapınağın içinden daha çok dışarıda bir yerde yakıldığını düşünmektedirler. Bu ateş, inanişaya göre Roma'nın kuruluşundan beri yanmaya devam ediyordu.

Vesta rahibelerinin diğer önemli bir görevi bu tapınağın gizli bir bölümünde bulunan Palladion adı verilen heykelin korunmasıydı. Bu heykelin de Roma'nın kuruluş efsaneleri ile direkt bağlantısı vardı ve ona sahip çıkılıp ortadan kaybolmasını önlemek zorundaydılar. Arkeologlar bu tapınakta antik kaynakları

haklı çıkaracak küçük bir tünel ve içerisine heykelin sığabileceği gizli bir odayı ortaya çıkarmışlardır. Vesta rahibeleri bu önemli görevlerinin karşılığında gerçek anlamda bir soylu gibi yaşıyorlardı. Fakat bir erkekle olacak ilişkilerinde ise en ağır şekilde cezalandırılırlardı. Bu ceza rahibenin manastırdan alınıp ağzının bağlanması ile başlardı. Rahibe kentin herhangi bir yerinde kendisine hazırlanmış bir yer altı hücrelerine götürülür, bu hücrenin merdivenlerinden ağır ağır indirilir ve arkasından hücreye girildiği yer toprakla doldurularak kapatılırdı. Hücrede rahibenin hayatını birkaç günlüğüne idame

ettirebileceği ekmek, zeytinyağı, su ve süt bulunurdu. Zavallı kadın burada ölüp gider, cesedi de bu hücrede çürürdü. Antik kaynaklar Vesta rahibelerinin manastırdan alınıp bu hücreye getirildiği esnada kentin derin bir hüzüne kapıldığından vurguyla bahsetmektedirler.

Bugün tapınağın hemen arkasındaki manastırın bazı odaları ve fırınları görülebilir durumdadır. Manastırın üç katlı olduğu ve 50 civarında odaya sahip olduğu düşünülmektedir. Manastırın etrafında rahibelerinin heykelleri görülebilir. Heykellerin hepsinde bir yazıt bulunurken bir heykeldeki yazıt bilinçli olarak



**VENÜS
VE ROMA
TAPINAĞI**



**VENÜS VE ROMA TAPINAĞI
İMPARATOR HADRIANUS
TARAFINDAN ROMA PAGAN
İNANIŞLARI İÇERİSİNDE
ÖNEMLİ BİR YER TUTAN
TANRIÇA ROMA VE TANRIÇA
VENÜS'E ADANMIŞTI.**



kazınmış ve yok edilmiştir. Bunun, paganlık yerine Hristiyanlığa tercih eden rahibe Claudia olduğu tezi genellikle kabul görmektedir.

3-VENÜS VE ROMA TAPINAĞI

Forumda bahsedeceğimiz üçüncü yapı olan bu tapınak İmparator Hadrianus tarafından Roma Pagan inanışları içerisinde önemli bir yer tutan Tanrıça Roma ve Tanrıça Venüs'e adanmıştı. İmparator Hadrianus buradaki İmparator Nero tarafından kendisini sembolize eden ünlü Colossus isimli heykeli kaldırarak tapınağın inşası için yer açılmasını

sağlamıştır. Tapınağın inşasıyla birlikte Colossus heykeli daha doğuya taşınmıştı. İmparator Vespasianus devrinde ise bu heykel yerinden kaldırılarak asıl adı Flavius Amfitiyatrosu olan Colosseum inşa edildi. Nitekim bu amfitiyatronun bilinen yaygın ismi olan Colosseum da işte bu heykelin isminden gelmekteydi.

Şimdi Venüs ve Roma tapınağına geri dönelim. Tapınak aynı kutsal alan içerisinde inşa edilmiş iki tapınaktan müteşekkildir. Batıdaki tapınak Tanrıça Venüs'e, doğudaki tapınak ise Tanrıça Roma'ya ithaf edilmiştir. Tapınaktan günümüze fazla bir şey

kalmamış olsa da yaşadığı devirdeki görüntüsünün olduğu bir rekonstrüksiyon çizimini bu sayfada paylaşarak tapınak hakkında bir fikir sahibi olabileceğinizi düşünüyorum. Bu tapınak, inşası sırasında fikirlerine danışılan Romalı mimar Apollodoros'un da ölümüne sebep olması sebebiyle ayrı bir kötü üne sahiptir. Hadrianus imparator olmadan önce özel ilgisi sebebiyle bazı mimari proje çizimleri ile uğraşmaktaydı. Yine birgün projeler konusunda tartışılırken mimar Apollodoros Hadrianus'a dönerek "Sen en iyisi git de asma kabaklarını çiz, bu işlerden anladığın filan yok"

şeklinde çıkmış ve bu sözler Hadrianus'un hafızasında önemli bir yer tutmuştu. Daha sonra imparator olan Hadrianus bu gördüğünüz Venüs ve Roma Tapınağı'nın çizimlerini yapıp inşasına başladığında Apollodoros'un eleştirileri ile tekrar karşılaşmıştır.

Apollodoros'un tapınağı görünce tavanın çok alçak yapıldığı ve Tanrıçaların sıkılıp biraz hava almak için dışarı çıksalar kafalarını tavana vuracakları şeklinde bir alaycı ifadeyle Hadrianus'u eleştirmesi, kendisinin tabutuna son çivinin çakılmasına da sebep olmuş olacak ki Apollodoros kısa süre sonra idam edilmişti.

4-SEPTIMUS SEVERUS ZAFER TAKI

Septimus Severus zafer taki forumda sizlere tanıtacağım son eser. Septimus Severus M.S. 193 ile M.S. 211 tarihleri arasında Roma imparatorluğu yapmış aslında Afrika kökenli bir askerdir. Roma Senatosu İmparator Septimius Severus'a adanmış bir zafer taki inşa edilmesine M.S. 195 tarihinde karar vermiş fakat imparator bu teklifi reddetmişti. Septimius Severus'un bu zafer takının yapılmasını istememesinin altında ülkesinde yaptığı bir iç savaşı anıtlıştırmaktan çekinmesi yatmaktaydı. Septimius Severus iç politikadaki huzursuzluk ve taht kavgalarını çözdükten sonra imparatorluğun sınırlarını Fırat'tan Dicle'ye kadar ilerletmesi üzerine Senato, imparator adına bir zafer taki inşa edilmesine karar verdi.

Zafer takının üzerindeki bazı rölyefler oldukça aşınmış olsa da bunlardan kısaca bahsetmek faydalı olacaktır. Septimius Severus zafer takının güneydoğuya bakan yüzünün sol tarafında Roma ordusunun Parth ordusu karşısındaki muharebeleri, sağ taraftaki rölyefte ise Roma ordusunun Edessa'ya saldırısı ve yenilen Parthların imparatora boyun eğmeleri anlatılmaktadır. Zafer takının kuzeybatıya bakan yüzünün sol tarafında Roma ordusunun Parthların Seleukia kentine saldırıları ve yine Parthların kentten kaçışları tasvir edilmiştir. Zafer takının sağ tarafında ise diğer



ROMA SENATOSU İMPARATOR SEPTIMIUS SEVERUS'A ADANMIŞ BİR ZAFER TAKI İNŞA EDİLMESİNE M.S. 195 TARİHİNDE KARAR VERMİŞ FAKAT İMPARATOR BU TEKLİFİ REDDETMIŞTİ.

Parth kenti Ktesephion'a yapılan saldırı ve imparatorun ordusuna söylevde bulunduğu sahneler anlatılmaktadır. Roma imparatorluğunun Ktesephion'a karşı giriştiği harekât sonrası elde ettiği altın ganimetler sonrasında bunlar Roma'ya getirilmiş ve Roma kenti halkına dağıtılmıştır. Kaynaklarda Roma'da yaşayan her kişi başına bu ganimetten Romalılar'ın bir yıllık kazandıkları para değerinde ganimet aldıkları belirtilmektedir.



Septimius Severus zafer taki ayrıca yine başka bir taht kavgasının da izlerini taşımaktadır. Septimius Severus'un oğulları Caracalla ve Geta babalarının ölümünden sonra Augustus ünvanıyla ülkeyi yönetmeye başlamışlardır. Fakat güzel günler uzun sürmez. Roma tarihi yine bir Remus ve Romulus kavgasına çoktan gebe dir. Caracalla imparatorlukta ki bu çift başlığa karşı kılıcı çeken taraf olur ve kardeşi Geta'yı bir suikast sonucu öldürmeye muvaffak olur. Yaşanan olay sanki Geta'nın bir isyana kalkışmış

ve sonunda cezasını da bulmuş olduğu şekilde lanse edilir ve büyük rüşvetler sonucunda da üstü kapatılır. Geta'nın ismi tüm yazıtlardan ve sikkelerden silinerek adeta tarihten silinmeye çalışılır. Bunlardan Septimius Severus zafer takındaki yazılar da nasibine düşeni almakta gecikmezler. Zafer takının attika katında öldürülen Geta için "Publius Septimius Lucius Geta" yazmaktadır. Geta'nın ölümünden sonra bu yazı Caracalla'ya atfedilmiş şu kelimelere dönüştürülür. "Ülkenin babası, kralların en iyisi ve en kudretlisi".

UÇAK YOGASI

Sukhasana



Sinem ALATAN



Yoga pratiği her yerde ve her zaman yapılabilir. Size garip gelebilir ama uçakta oturduğunuz koltukta bile uygulayabileceğiniz bir çok yoga pozunu var ve bunlar uzun uçuşunuzu çok daha dayanılır hale getirebilir. Bunları uygulamak için daha önce yoga yapmış olmanıza gerek yok. İşte size iyi gelecek ve uçuşunuzu rahatlatarak yoga pozları:

1- Sukhasana (Easy pose) Kolay duruş:

Bu pozun yer durumunuza göre yarım versiyonunu da yapabilirsiniz.

Oturduğunuz yeri ortalayın.

Sağ bacağı sağa doğru açın ve dizinizi бүkүн, diz sağ tarafı göstereceksiniz.

Sağ ayak bileğinizi sol iç bacağına doğru kaydırın ve yarım çapraz bacak pozisyonuna gelin.

Eğer yeriniz varsa, sol bacağınızı aynı şekilde бүküp, sağın önüne koyun ve tam çapraz bacak pozisyonuna geçin. Yarım ya da tam versiyon yapıyorsanız da bir süre tuttuktan sonra diğer bacağına geçin, tam versiyonda diğerini öne geçirin.

Omurga tüm uygulama boyunca uzun olsun. Bu pozisyonu rahat hissettiğiniz sürece tutun. Nadi dediğimiz enerji kanallarının rahatça akması için bu pozisyon çok faydalı.

2- Boyun esnetmesi:

Oturma kemiklerini iyice koltuğa köklendirin. Omurga yine uzun pozisyonunda olmalı. Başınızı tavana doğru uzatın.

Derin nefes alın ve boynunuzu iyice uzatın.

Nefes verirken, sağ kulağınızı sağ omzunuza götürün. Yavaşça başınızı omuza doğru ağırlaştırın.

Omuzlarımızı kulaklarımızdan uzaklaştırın. Çene ve yüz kaslarınızı yumuşatın ve rahatlatın. İyice bıraktığımızı ve oradaki gerginliğin yok olduğunu hissettiğinizde diğer tarafa geçin.

3- Eagle pose: (Kartal duruşu)

Bu duruş, üst arka beden ve omuzlar için oldukça rahatlatıcı bir esneme sağlar. Uzun süre oturmanın etkisini azaltır.

Rahat bir oturuş konumuna geçin. Omurga uzun olsun. Sağ kolunuzu sol kol üzerine çapraz olacak şekilde vücudunuza sarın.

İster bu şekilde kalın, ister kollarınızı çift dolayın ya da ellerin arkasını veya avuç içlerinizi bir araya getirin.

Eğer çift dolamayı seçtiyseniz nefes aldığımızda dirsekleri tavana doğru kaldırın. Nefes verdiğinizde kolların alt bölümünü yüzünüzden uzaklaştırın.



**Boyun
esnetmesi**

Omuzlarınızı kulaklarınızdan uzaklaştırın.

Arkada kürek kemiklerinin arasına doğru nefes alın. 30 saniye ile 1 dakika arası bu pozda kalın ve sonra uygulamayı diğer taraf için yapın.

4- Otururken omurga burgusu:

Özellikle sırtınıza çok iyi gelecek bir harekettir.

Sırtınız koltuğa yaslanmayacak biçimde koltuğun hafif önüne doğru gelin.

Sağ kolunuz sağ yanınızda rahat bir biçimde olsun. Sol elinizi sağ dizinize yerleştirin.

Oturma kemiklerini iyice koltuğa köklendirin. Nefes alın ve başınızın tepesinden tavana

doğru uzanın. Nefes verin ve gövdenizi sağ tarafa doğru burgu yapın. Her nefes alışta omurganız daha da yukarıya uzasın. Her nefes verişte gövdeniz biraz daha rotasyonu ve spirali derinleştirsin.

30 saniye kadar kalın, sonra diğer tarafa geçin.

5- Otururken kedi, inek:

Bu poz omurgada atıl kalmış enerjiyi hemen tüm vücuda yayar çok hızlı rahatlama sağlar.

Koltuğunuzda merkezlenin. Ayaklarınız yerde ve kalça hizasında olsun.

Ellerinizi dizlerinizin üstünde olsun.

Tüm omurganızı uzatın ve esnetin.



Eagle pose

Nefes alırken karnınızı ve alt bel bölgenizi öne doğru şişirin, göğüs kafesiniz öne doğru açılınsın ve arkada kürek kemikleri birbirine yaklaşsın.

Bakışlarınızı çok az yukarıya doğru çevirin.

Nefes verirken, göbeğinizi omurganıza doğru çekin, sırtınızı yuvarlayın ve kürek kemiklerinizi birbirinden uzaklaştırın.

Çenenizi yavaşça göğsünüze doğru indirin ve bakışlarınızı göbek deliğinize çevirin.

Bu iki hareket arasında birkaç dakika boyunca omurlarınızı tek tek hissederek git gel yapın. Bu pozisyon bel ağrısına çok iyi gelir.

6. Oturarak Çocuk Pozu:

Bu pozisyon da bel ağrısına iyi gelir, soğuk uçak yolculuklarında ısınmanızı sağlar.

Ayakkabılarınızı çıkarttuğunuzda emin olun ve ayaklarınızı yerde olarak oturur poza geçin.

Dizlerinizi derince bükün ve ayaklarınızı koltukta leğen kemiğinin önüne getirin.

Sırtınızı yumuşakça kamburlaştırın, kollarınızı bacaklarınızın etrafından geçirin ve dizlerinizi göğsünüze doğru kucaklayın.

Alnınızı dizlerinizin üzerine bırakın, bu restoratif şeklin içinde rahatlayın ve teslim olun.

Bu pozu istediğiniz süreyle uygulayabilirsiniz.

7. Oturarak Figür 4 veya inek yüzü pozu:

Uzun uçuşlarda en çok kalça açıcılara ihtiyaç duyulur. Bu duruşa kolları ekleyerek omuzları da rahatlatmış oluruz. İnek yüzü pozu için biraz daha esneklik gerekir. O yüzden bu poz zor gelirse figür 4'e geçebilirsiniz. İnek yüzü pozisyonunda kollarınızı kavuşturmakta zorluk çekiyorsanız, üzerinizdeki giysinizin kollarından tutarak destek alabilirsiniz. Bacak pozisyonundan bağımsız olarak da kolları bağlayabilirsiniz.

Ayaklarınız yerde kalça mesafesinde başlayın.

Sağ bacağınızı sol bacağınızın üstüne çapraz olarak yerleştirin.

Ya sağ kalçanızı açarak dizinizi bükün ve sağ ayak bileğinizi sol dizinizin üstüne figür 4 şeklinde yerleştirin, ya da kalça açıklığınız izin veriyorsa inek yüzü pozu için sağ dizinizi bükün ve sağ topuğu sol kalçanın dışına getirin.

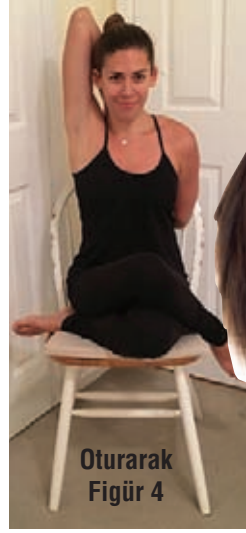
Figür 4'ü seçtiyseniz olduğunuz gibi kalıp poza kollarınızı da ekleyin.

İnek yüzünü seçtiyseniz, dizleri üst üste tutmaya devam ederek ya olduğunuz gibi kalın ya da sol dizi de bükerek sol topuğunuzu sağ dış kalçaya getirin.

Omurganızı uzatın.



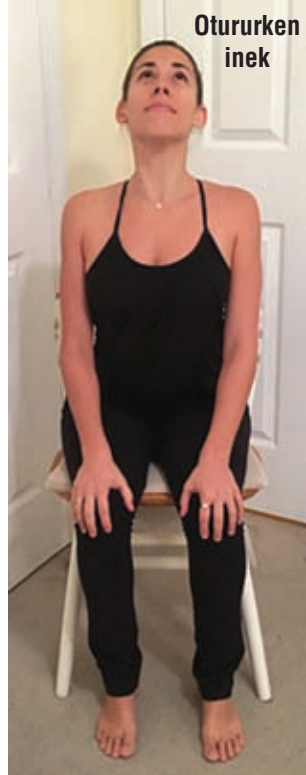
Otururken
kedi



Oturarak
Figür 4



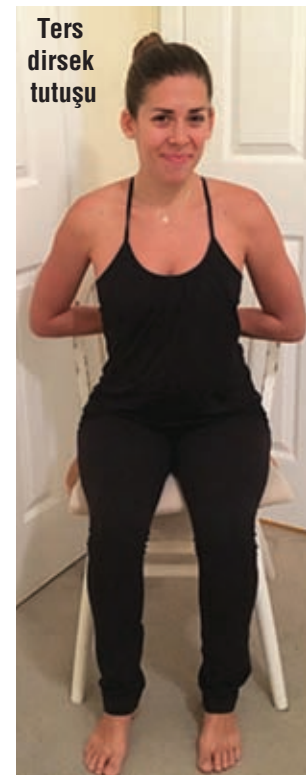
Otururken
omurga
burgusu



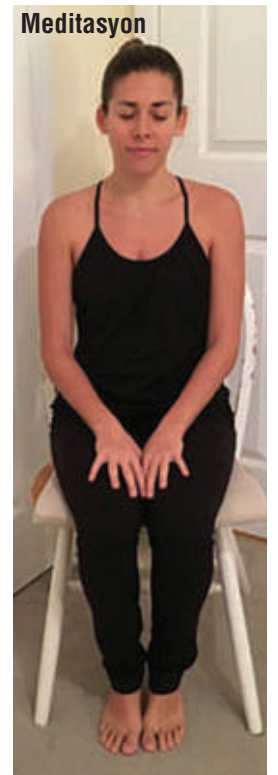
Otururken
inek



Oturarak
Çocuk Pozu



Ters
dirsek
tutuşu



Meditasyon

**BENİM İÇİN EN BÜYÜK
ZENGİNLİK OMUZUMDA HIÇBİR
ŞEYİN YÜKÜNÜ TAŞIMAMAK:**

BURCU KARA



Zişan SEÇKİN



Yiğit DANACI



**BURCU KARA İLE
DOSTLUĞUMUZ YILLAR
ÖNCESİNE DAYANIYOR.
ŞÖHRET BASAMAKLARINI
İNANDIĞI DOĞRULAR
VE EMİN ADIMLARLA
HIÇ ACELE ETMEDEN
ÇIKTI. GELDİĞİ NOKTA
MÜTEVAZILIĞINI,
HASSASİYETİNİ VE
ŞAHANE YÜREĞİNİ HIÇ
DEĞİŞTİRMEDİ. YENİ
FİLMİ, YENİ YIL HEYECANI
VE HER ZAMANKİ GÜZEL
ENERJİSİYLE ÇOK KEYİFLİ
BİR RÖPORTAJ YAPTIK.**



BENİM İÇİN EN BÜYÜK ZENGİNLİK OMUZUMDA HİÇBİR ŞEYİN YÜKÜNÜ TAŞIMAMAK, KİMSEYE MİNNET ETMEMEK, HAK YEMEDEN HUZURLA YAŞAYARAK BU DÜNYADAN ÖYLE GÖÇÜP GİTMEK...

Bir süre önce sinema filmin “Şuursuz Aşk” izleyiciyle buluştu, biraz hikâyesinden bahseder misin?

“Şuursuz Aşk” içinde sevgi, saygı, sadakat, naiflik ve inanç barındıran güzel bir hikâye. Senaryoyu ilk okuduğumda geçtiği ortam ve yaşadığı dönem olarak beni çok etkilemişti. İçinde dram da var, mizah da. Ben yolunun kesiştiği insanların hayatına dokunan bir doktoru canlandırıyorum. Hem karakteri, hem de filmin hikâyesini yüreğimde hissettiğim için projenin içinde olmak istedim.

İzleyici bu filme neden gelsin? Filminiz ne vaat ediyor?

Hepimizin “Hep mi kötüler kazanır” sorgulamamız vardır ya... Kötü hikâyeler hep maddi olanaksızlıklarla paralel gibi.



Ama büyük resimde bakıyorsun ki hayat öyle değil. Günün sonunda umut, iyilik, sabır ve yetinmenin kazandığını görüyoruz. Filmin hikâyesi yaşama sevinci veriyor.

Gelen projeleri nasıl değerlendiriyorsun? “Bu benim için doğru iştir” dediğin proje hangi temeller üzerinde olmalı?

Açıkçası böyle tik bir listem, olmazsa olmazların yok. Zaman

zaman yanlış ya da başarısız işler yapmış olabilirim. Ama ben öyle değerlendirmiyorum. “Bu işin içinde mutlu olur muyum” bu önemli benim için.

Burcu Kara algımız pek çok ünlüye göre daha farklı. Magazinden ve polemiklerden uzak, zarif, sakın, huzurlu... Bu dengeyi nasıl sağladın?

Teşekkür ederim Zışancığım, bu dediklerini yapabildim mi

bilmiyorum; ama çabaladığımı söyleyebilirim. Çünkü her şey çok gelip geçici. Benim için en büyük zenginlik omuzumda hiçbir şeyin yükünü taşımamak, kimseye minnet etmemek, hak yemeden huzurla yaşayarak bu dünyadan öyle göçüp gitmek... Hayat çok kısa, ölüm gerçeğini unutmadan yaşıyorum, bu his insani zaafılarımı frenliyor. Şöhrete, hırsa, paraya 18 yaşında da şimdi de hiç kapılmadım.

NASIL ŞÖHRET OLUP, NASIL ŞÖHRET KALDIĞIN VE ŞÖHRETİ NASIL YÖNETTİĞİN ÇOK ÖNEMLİ. ŞÖHRET SENİ YÖNETİYORSA KORKUNÇ BİR ŞEY. AMA SEN ONU YOK SAYIP, NORMAL HAYATINA DEVAM EDERSEN DAHA SAĞLIKLI KALABİLİYORSUN.

Çok şükür ki, kendi kafa dengimde biriyle karşılaştırdı hayat beni, ödüllendirildiğimi düşünüyorum. Çok hafif ve huzurlu bir hayatım var. Sahip olduklarımla mutluym.

Şöhretin senin için anlamı ne?

Popüler işler yaptığında ilgiyi yani şöhreti diri tutarsın zaten. Bu çok kolay. Ama sadece popüler olmak üzere bir varoluşu temsil edersin, ve bir gün öyle olmadığında kendini açıklayacak, tanımlayacak duygularını da kaybedersin. Şöhret çok büyük bir sınav ve kısıtlama. Nasıl şöhret olup, nasıl şöhret kaldığın ve şöhreti nasıl yönettiğin çok önemli. Şöhret seni yönetiyorsa korkunç bir şey. Ama sen onu yok sayıp, normal hayatına devam edersen daha sağlıklı kalabiliyorsun. Ben onu yapmaya çalışıyorum, sade ve doğal yaşıyorum.



Ne tavsiye edersin, ne olursa olsun bir vesileyle “ünlü” olmak için çaba harcayan gençlere?

Ünlü olmanın çok da

övünülecek bir şey olmadığını, önemli olanın içini doldurabilmek olduğunu söylerim. Sadece görünmeye adanmak doğru değil. Nicelikten çok nitelikli

olanın peşinden gitmenin değerli olduğunu altını çizerim. En önemlisi maddi kazançlar adına manevi pişmanlıklar yaşamamalarını öneririm.

ÜNLÜ OLMANIN ÇOK DA ÖVÜNÜLECEK BİR ŞEY OLMADIĞINI, ÖNEMLİ OLANIN İÇİNİ DOLDURABİLMEK OLDUĞUNU SÖYLERİM. SADECE GÖRÜNMEYE ADANMAK DOĞRU DEĞİL.

Başarılı bir oyuncu olarak, yeteneklerine bakılmaksızın her gün star üreten sektörle ilgili neler söylemek istersin?

Çarkı acımasız ve sığ buluyorum. Bir projeye popüler olduktan sonra unutulmuş bir çok oyuncu var. Şöhret, tanınmak gel geç ve içi boş işler. Oyuncu, sisteme uzak açı bakıp, bunların geçici olduğunu kavrayıp, kendini geliştirmek adına emek vermezse kaybolup gidiyor

Oyunculukla ilgili hayallerinin neresindesin?

Oyunculuk çok sonsuz bir şey. Hayatın bir yansıması... Sonu da yok, yaşı da... Hayaller kurmuyorum, beni zorlayacak farklı karakterler ve roller oynamayı arzu ediyorum. Son nefesime kadar oyunculuk yapmak istiyorum. Onun için bir nokta, ya da hayalim yok.



Mutlu olduğun işi yapıyorsun, mesleğinde seviliyorsun, iyi bir aile hayatın var. Aynada gördüğün Burcu ile dışarıya yansıyan arasında nasıl farklılıklar var?

Sen beni çok iyi tanıyorsun, ben çok hesapsız, kitapsız biriyim. Annemle babam çalıştıkları için mesleki seçimlerimde çok yanımda

olamadılar, her koşulda başımın çaresine bakan biri oldum. Bu bakımdan kendimi kapattığım bir vücut dilim, durgun, sakın, bazılarının göre soğuk bir havam var. Böyle şeyler duydum, hak verdiğim zamanlar da oldu. Ama dış görünüşle karakter paralel değil, tanımak çok önemli. Tanıyanlar samimi, doğal ve özverili olduğumu söylerler.

Hayatının nasıl bir dönemindesin?

Özellikle Ali'den sonra şahane bir dönemimdeyim. Üzülmediğim, kırılmadığım, öfkelenmediğim şeyler yine oluyor herkes gibi... Sonra Ali'ye bakıp "Boşver ya" diyorum her şey önemsiz oluyor.

Ali hayatında neleri değiştirdi? Nasıl gidiyor annelik?

Ben zaten sakin ve sabırlı bir insanım, bu sabrım daha da arttı. Daha teslimiyetçi ve daha şükür duyan biri oldum. Ali çok hareketli bir çocuk. Evin içinde bu yaş çocukları oyalamaya çalışmak hem aile, hem de çocuklar için yorucu olabiliyor ve asla yeterli de olmuyor. Bedensel olarak deşarj olamadığı, toprağa basıp, ağaca tırmanamadığı, bizim zamanımızda ki çocukluğu yaşamadığı için sürekli organizasyon yapmaya çalışarak, ortam yaratmaya çalışarak geçiyordu vaktim. 2 ay önce onu yarı zamanlı bir okula verdik. Çünkü çocuğun her gün yaşlarıyla oynamaya ve sosyalleşmeye ihtiyacı var. Okulda olduğu üç saatlik zaman bile ona yetmiyor ama en azından arkadaşlarıyla oynamanın tadını yakalıyor. Birçok anne-baba gibi isteriz ki değerleri olsun, insanları, hayvanları, çiçeği, böceği sevsin. Vicdanlı, ahlaklı ve merhametli olsun. Çocuk çok büyük bir sınav ve deneyim.

Evlilik nasıl gidiyor? Fırat'la neler yaparsınız?

Birlikte vakit geçirmeyi çok seviyoruz, Fırat bana göre



daha yoğun. Evde olmayı, beraber yemek yapmayı, toprakla uğraşmayı seviyoruz. Ailelerimize düşkünüz, dostlarımızla olmayı seviyoruz. O bağlar bizi besliyor ve rahatlatıyor. Seyahat ediyoruz. Ama zamanımızın çoğu Ali'ye ait.

YouTube kanalın nasıl gidiyor?

Bir süredir ara vermiştik, ekibimizden askere gidenler oldu. Sonrasında sinema filmi, onun tanıtım çalışmaları, Ali'nin okula başlaması gibi nedenlerle uzak kaldım bir süre. İki aydır düzenli olarak videolar

koyuyorum. Çok güzel geri dönüşler alıyoruz.

Spor yapıyor musun?

Maalesef... Çok istiyorum fakat olmuyor. Sporu hayatlarına disiplin olarak sokanlara hayranım. Özellikle pilates yapmak konusunda kararlıyım ama.

Güzel ve fit bir kadınsın. Var mı belli güzellik rutinin?

Genelde hep zeytinyağlı yemeklerle büyüdüm, ağır ve hamur işi yemekler bizde pek yoktur. Yediğim zaman da mutlaka dengelerim. Bol su içerim ve her işimi kendim yaparım. Şekerli ve asitli içecekleri tüketmem. Kozmetikleri eczanelerden almayı tercih ederim. Cildimi temiz ve nemli tutarım, günlük hayatımda makyaj yapmam.

Alışverişle aran nasıl?

Hiç öyle heveslerim yok. Gerekli zaman gerektiği kadar alışveriş yaparım. İçerisinde kendimi rahat hissettiğim kıyafetleri düz ayakkabılarla kombinlemeyi seviyorum. Yüksek topuklu ayakkabıları gerektiği zaman kullanıyorum. Sade ve rahat giyimden hoşlanıyorum.

Hayattan çıkardığın en büyük ders...

Zaman kavramı çok enteresan, geçiyor ama geçmemiş gibi. 20 yıl öncesi de bugün gibi... Hayatın bir düzeni ve yaşayacağımız şeyler var, bunları bilmiyoruz. Plan

OYUNCULUK ÇOK SONSUZ BİR ŞEY. HAYATIN BİR YANSIMASI... SONU DA YOK, YAŞI DA... HAYALLER KURMUYORUM, BENİ ZORLAYACAK FARKLI KARAKTERLER VE ROLLER OYNAMAYI ARZU EDİYORUM. SON NEFESİME KADAR OYUNCULUK YAPMAK İSTİYORUM.

yapmıyorum bu bakımdan, şirk koşmak gibi görüyorum. Her an her şey değişebiliyor. Gerçek olan tek şey yaşadığımız anı güzel değerlendirmek ve iyi insan olmak.

En güzel hayalin?

Sektörde 21. yılım. 18 yaşında üniversitede okurken başlamıştım. Geriye dönüp baktığımda, beni duygulandıran, çok iç burkan, çok mutlu eden ama hep gurur duyduğum 21 yılı geride bırakmışım. Şu an bulunduğum noktada diyorum ki "Hiç çizgimden sapmadım, doğrularımdan vazgeçmedim, annemin, babamın verdiği güzel eğitimden şaşmadım." En güzel hayalim; ailem ve dostlarımla hayatı paylaşmak. Plan yapmayı sevmediğim için, yaşadığım her anı güzel değerlendirmek, herkes için elimden geleni yapıp insanları mutlu etmek ve sevdiğilerimle mutlu yaşlanmak. Umarım 2020 barış ve huzuru getirir beraberinde... Sanırım en çok buna ihtiyacımız var.

UÇAK KAZALARINDAN ÇIKARILAN DERSLER

MAYDAY MAYDAY MAYDAY

GÜNÜMÜZDE ÇOK MODERN VE BİR O KADAR DA GÜVENLİ UÇAKLARDA UÇUYORUZ. TİCARİ YOLCU TAŞIYAN UÇAKLAR, GEÇMİŞTE YAŞANAN UÇAK KAZALARI İLE ZAMANLA EVRİM GEÇİREREK KAZA YAPMAYACAK ŞEKİLDE SÜREKLİ İYİLEŞTİRİLDİ. ARTIK YOLCU UÇAKLARI REKABET ORTAMINDA HEM EMNİYET HEM DE EKONOMİK OLARAK EN İYİ OLACAK ŞEKİLDE ÜRETİLİYOR. BUGÜNLERE GELMEK O KADAR DA KOLAY OLMADI.



Kpt. Plt. Menderes Çakıcı

Günümüze kadar değişik uçak model ve tiplerinde uçak kazaları meydana geldi. Yaşanan uçak kazaları sonucu yaralanan, sakat kalan ve yaşamını yitiren binlerce insan oldu. Kimse geçmişte yaşanan uçak kazalarının olmasını istememişti. Ancak bunlar havacılık tarihinin acı sayfalarında yer aldı. Yaşanan uçak kazaları neticesinde başta uçak üreticileri ve havacılık otoriteleri olmak üzere sorumlu olan herkes büyük dersler

çıkardı. Bazı kaza türleri için çıkarılan dersler maalesef bu kazaların tekrar yaşanmasına engel olamadı. Yapılması gereken çözümler ister istemez hemen üretilmedi. Uçak kazalarının araştırılıp nedenlerinin bulunması, ilgili sivil havacılık otoritelerinin uçağı imal eden üreticileri bağlayacak şekilde kararlar alması, yeni uçak sistemlerinin geliştirilmesi için teknolojinin yeterli olmaması, yeni sistemlerinin test edilip onaylanma ve uçaklara monte edilmesi gibi süreçler bekleyişe

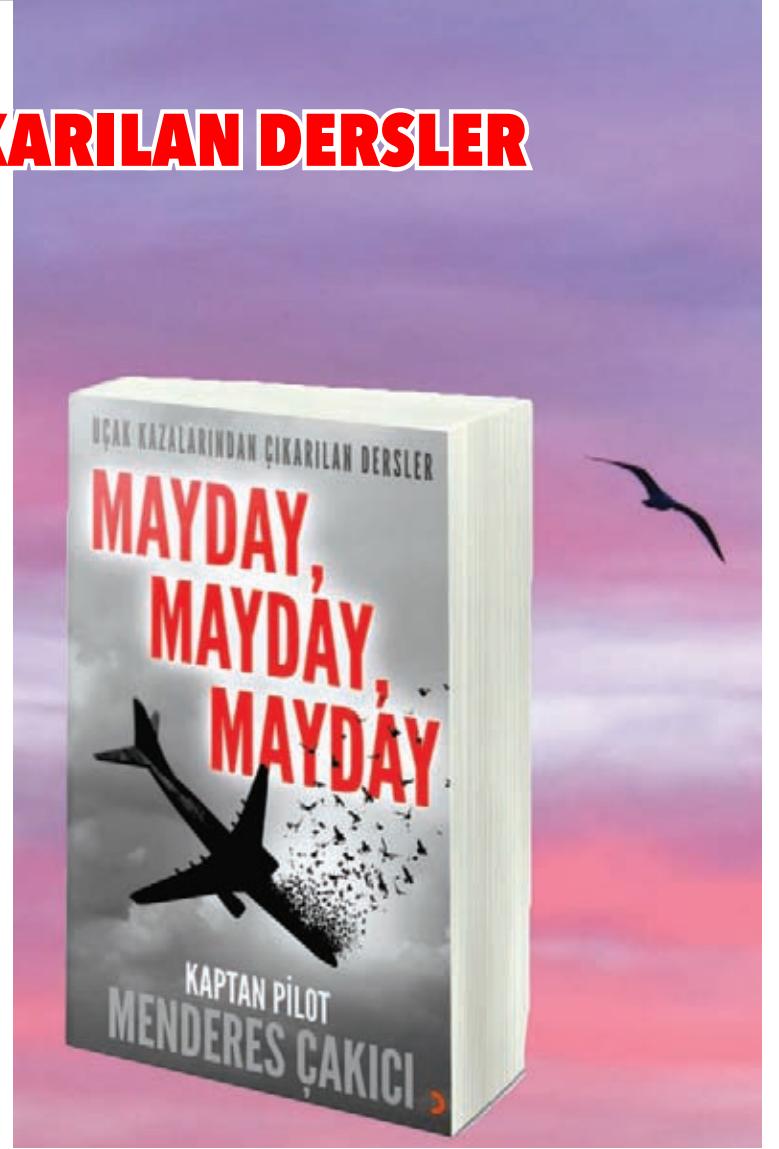
neden oldu.

Bu nedenle arka arkaya gerçekleşen benzer kazalarda yeterince hızlı hareket edilemedi. Sadece geçici tavsiye kararlarının alındığı durumlar oldu. Geliştiren her yeni sistem, hem yeni üretilen uçaklara hem de mevcut kullanılan uçaklara yerleştirilerek, tüm yolcu uçaklarının emniyetli uçuşu sağlandı. İşte bu kitapta yolcu uçaklarının emniyetini artıran, teknolojik olarak kazaları engelleyen önemli sistemlerin hikâyesini okuyacaksınız.

Kitapta ele alınan her bir uçak

kazası, bu kazaları engellemek için kullanılması veya modifiye edilmesi gereken sistemin ortaya çıkmasına neden olan son kaza, son kandır. Yani bu uçak kazaları dünya havacılık tarihinin yönünü olumlu yönde değiştiren ve yolcu uçaklarının daha emniyetli uçuşuna vesile olan önemli kazalardır. Bu kitapta konu edilen, sonuçlarından ders çıkarılan uçak kazaları ilerleyen dönemlerde diğer kitaplarla bir seri olarak sizlerle buluşmaya devam edecek.

Kitapta kazanın yaşandığı



kokpitteki her anı, gerçek konuşmaları ve bunların ne anlama geldiğine kadar tüm detayları herkesin anlayacağı şekilde aktarmaya çalıştım. Sizler kitapta uçak kazasının oluşumuna kadar kokpitteki havayı soluyacaksınız. Kokpitte geçen konuşmalara bire bir şahit olacaksınız. Uçağın uyarı sistemlerinden gelen sesli ve ışıklı ikazlarının altında kokpitin pes etmeden son saliseye kadar uçağı kurtarma mücadelesini göreceksiniz. Çaresizlik içinde tüm umutların bittiği anda pilotların dışarıyla yapılan son veda mesajını okuyacaksınız: “Uçağın kontrolünü kaybettik, düşüyoruz”. Bu bilgiler resmi rapor ve ses kayıtlarından alındı. Kaza raporları ve kaza ile ilgili tüm dokümanlar sizin için araştırıldı ve incelendi. Yüzlerce sayfalık raporlar ve tüm belgeler özetlenerek açıklamalı olarak hikâyeleştirildi.

Kitaptaki her kaza hikâyesinde öncelikle kazayı tüm detayı ile yaşatmaya çalıştım. Arkasından da sivil havacılık kurum ve kuruluşlarının yaşanan kazadan ders çıkarıp uçaklara benzer kazaları önleyecek yeni sistemlerin konulmasını nasıl zorunlu hale getirdiğini anlattım. Benzer kazaları engellemeyi sağlayacak yeni sistemin ne olduğunu ve nasıl uyarı verdiğini, basit olarak pilotun bu sistemleri nasıl kullandığını açıkladım.

Uçak kazaları serisinde ilk kitabım olan bu kitapta yer alan altı kazadan birini de Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) ile ilgili olacak şekilde seçtim. İlk beş kaza, uçaklarda kazayı engelleyen yeni uçak sistemlerinin hikâyesiyken, altıncı uçak kazası ise pilot



eğitimlerinde bir devrime neden olan bir kazayı konu almıştır. Ekip Kaynak Yönetiminin kokpitte uygulanmaya başlaması uçak kazalarının oluşmasındaki en büyük nedenlerden biri olan pilot hatasının engellemesinde büyük katkı sağlamıştır. Maalesef, geçmişte uçağı binip seyahat eden bazı yolcular ve uçuş ekipleri varış meydanına ulaşamadılar. Uçak kazalarında 7’den 70’e her yaşta insan hayatını kaybetti. Varış meydanında onları bekleyenler ise acı haberlerle gözyaşlarına boğuldu.

Bu kitapta yer verdiğim kazalardaki uçak modelleri sadece kitabın konusu gereği tesadüf olarak karşımıza çıktı. Farklı uçak üreticisi firmaların da kazaları oldu. Ama konu gereği sadece bazı uçak tipleri burada yer aldı. Kazalar veya ekonomik sıkıntılar sonucunda bazı uçak modelleri tarihten silindi. Serinin diğer kitaplarında bu kitapta yer almayan diğer uçak üreticisi firmalarının kazaları da ele alınacaktır. Bu kitap serisinde farklı konularda ders çıkarılacak kazaların hikâyeleri ve sonuçları

vardır. Özellikle pilot olarak görev yapacak ve yapan gençlerin bu kitaptan bolca ders çıkarmasını bekliyorum.


Başkalarının hatalarından siz ders çıkarın ki, sizin hatalarımızdan başkaları ders çıkarmasın. Kitabı okurken kaza yapan pilotları ve hava yolu şirketlerini ön yargılı olarak suçlamayın. Bir kazanın oluşması için birbirini takip eden çok fazla hata zinciri vardır. Zincirin en son halkasında pilotların olması normaldir. Uçağın tasarımı, üretimi, teknik bakımı, operasyonu, ülkelerin sivil havacılık kültürü, sivil havacılık kural ve kaidelerin güncelliği, havayolu şirketlerinin büyüme politikası ve ciddiyeti, yönetim kademesindeki yöneticilerin vizyonu, emniyet ve denetleme sisteminin etkinliği, pilot seçim kriterleri (uygun insanın mesleği alımı), teknik bakım, uçuş ve havayolu ekiplerinin aldıkları eğitimlerin uygunluğu ve kalitesi, ekiplerin tecrübesi, uygulanan mesai ve çalışma şartları, ekiplerin konakladıkları otellerin dinlenmeye uygunluğu, uzun

uçuşlardaki saat farklarının getirdiği zihinsel ve bedensel yorgunluk, hava trafik yönetimi ve bu amaçla kullanılan radar ağı, havalimanlarının alt ve üst yapısının uygunluğu, hava trafik yoğunluğu, aletli yaklaşma sistemlerinin hassaslığı ve hava şartlarına kadar yüzlerce faktör bir kazanın oluşumuna az veya çok neden olabilir.

Artık maviyelilerde huzur içinde emniyetli

olarak uçuyoruz. İnsanoglu uçuş çabasının bedelini geçmişte yaşanan uçak kazalarında fazlasıyla ödedi. Ama pes etmedi, gökyüzü yolculuğuna tam süratle devam ediyor. Şimdi uçaklarda her türlü insan hatasını engelleyen koruma sistemleri var. Bunlar sayesinde uçuş korkusu olmadan ve hata yapmadan uçuyoruz. Gerçekler acı da olsa yaşanmış olsa da bu seri kazasız uçuşun hikâyesini konu etmektedir. Şimdi yolcu koltuğunuzda huzur ve güven içinde oturabilirsiniz. Sıcak çayınızı ve kahvenizi yudumlarken gökyüzündeki güzellikleri seyredebilir önünüzdeki ekrandan film izleyebilirsiniz.

Amacım ülkemizde havacılık kültürü ve bilgi hazinesine bir kaynak daha sunmak. Bu vesile ile havacılıkta görev alacak ve alan genç pilotlara, kabin ekiplerine, bakım ekiplerine, sistemi idare eden hava trafik kontrolörlerine ve yöneticilere geçmişteki dersleri hatırlatarak daha emniyetli bir geleceğe ışık tutmaktır.

Maviyelilerde hepimizde emniyetli ve güzel uçuşlar dilerim. 

Ajanda



Konser

**SOYOUNG YOON
& MARIO HÄRING**

Tarih: 14 Şubat 2020

Saat: 20:00

Mekân: Sakıp Sabancı Müzesi the Seed, İstanbul

“Altın Madalya”lı şampiyon SoYoung YOON ve dünyanın en prestijli piyano yarışmalarından LEEDS’in 2018 ikincisi Mario HÄRING, 14 Şubat’ta İstanbul Resitalleri kapsamında Sakıp Sabancı Müzesi the Seed’te sahne alacak. Gramophone’un “titiz ve çok disiplinli” The Guardian’ın ise “teknik mükemmelliği ile müzikte yeri daim” şeklinde övgü dolu sözlerle tanımladığı Güney Koreli Soyoung YOON ustalığını iki önemli yarışmada kazandığı şampiyonluklarla kanıtladı. Japon ve Alman kökenli müzisyen bir aileden gelen 1989 Hanover doğumlu Alman piyanist Mario Haring ise dünyanın en prestijli yarışmalarından LEEDS Uluslararası Piyano Yarışması’nda 2018’de “Gümüş Madalya” kazanarak dünya klasik müzik arenasında adını duyurmayı başardı.

Konser

**HAKAN ALİ TOKER
“ŞEHİR HAYATI”**

Tarih: 22 Şubat 2020

Saat: 20:30

Mekân: Borusan Müzik Evi, İstanbul

Türk müziğini piyanoda caz ile harmanlayan Hakan Ali Toker, etnik caza yoğunlaştığı “Şehir Hayatı” projesiyle Borusan Müzik Evi’nde sahne alacak. Klasik müzik alanındaki çalışmalarını etnik dünya müziğini de içerecek bir biçimde genişleten sanatçı, bugüne dek sessiz filmlere müzik yapmanın yanı sıra sıradışı projelere de imza attı. 2005’te Piyano ile Türk Müziği ve 2012’de Alla Turca Alla Toker albümleriyle dinleyicilerin ve eleştirmenlerin övgülerini alan Toker, klasik Batı müziği, Türk müziği ve caz türlerinde yapıtlar üretiyor.



Konser

MÜZİĞİN ŞIFASI

Tarih: 14 Mart 2020

Saat: 11:00

Mekân: Pera Palace Hotel , İstanbul

Devlet Sanatçısı Gülsin Onay, ülkemizde Tıp Bayramı olarak kutlanan bu özel günde, Beethoven’ın 250. doğum yıldönümüne ithaf ettiği resital programından seçmeler ve “ruh ikizim” dediği Chopin eserlerinden oluşan bir program seslendirecek. Her konserinde sergilediği mükemmel tekniği, duyarlı yorumu ve karizmasıyla dinleyenleri kendisine hayran bırakan duayen sanatçı bu konserde Pera Palace Hotel’in tarihi balo salonunda dinleyicilerle buluşacak.



Konser

NİLÜFER

Tarih: 15 Şubat 2020

Saat: 21:00

Mekân: Bostancı Gösteri Merkezi, İstanbul

1970 yılında, İstanbul İtalyan Lisesi’nde öğrenciyken, katıldığı Hafta Sonu Gazetesi’nin Altın Plak Ses Yarışması’nda aldığı birincilik ödülüyle sahne hayatına başlayan Nilüfer günümüze kadar Türk Pop Müziği’nin en önemli sanatçılarından biri olmayı sürdürüyor. Bugüne kadar 26 albüme imza atan sanatçı, sevilen şarkılarını 15 Şubat akşamı Bostancı Gösteri Merkezi sahnesinde seslendirecek.

Konser

BARCELONA GUITAR TRIO

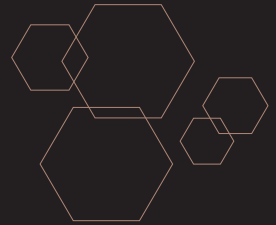
Tarih: 12 Şubat 2020

Saat: 21:00

Mekân: Bostancı Gösteri Merkezi, İstanbul

Barcelona Gitar Üçlüsü ve Dans Gösterisi ilk kez İstanbul'da sahne alacak. Uluslararası alanda adlarından sıklıkla söz ettiren gitarist Manuel Gonzalez, Xavier Coll ve Luis Robisco flamenko dansını üstün bir teknikle sunan Carolina Morgado ve Jose Manuel Alvarez' eşlik edecek. Vurmalı çalgılarda yine Paquito Escudero sahnede olacak.

Manuel de Falla, Federico García Lorca, Chick Corea ve Paco de Lucía gibi bestecilerin eserlerini içeren ve dünyanın dört bir yanından binlerce insan tarafından alkışlanan bu gösteriyi kaçırmayın.



Konser

IMOGEN COOPER

Tarih: 14 Mart 2020

Saat: 20:00

Mekân: Sakıp Sabancı Müzesi the Seed, İstanbul

Ödül kazandığı Mozart yorumlarının yanı sıra özellikle Schubert ve Schumann yorumlarıyla dünya çapında büyük beğeni toplayan, 2007'de İngiliz Kraliyet Nişanı CBE ile onurlandırılan, 35 albüme sahip, günümüz klasik müzik dünyasının en önemli sanatçılarından İngiliz piyanist Imogen Cooper, 14 Mart'ta İstanbul Resitaleri kapsamında sahne alacak.



Konser

CAMERATA ROYAL CONCERTGEBOUW ORCHESTRA

Tarih: 10 Mart 2020

Saat: 20:30

Mekân: İş Kuleleri Salonu, İstanbul

Şef Behzod Abduraimov yönetimindeki Camerata Royal Concertgebouw Orchestra, Herrmann'ın Psycho Suite for Strings eserini, Beethoven'ın 2 numaralı Piano Concerto'sunu, Barber'ın Adagio for strings'ini ve Mozart'ın 40. Senfonisini seslendirecek. Abduraimov aynı zamanda konserin solistiğini de üstleniyor.

Konser

EUROPA GALANTE

Tarih: 17 Şubat 2020

Saat: 20:30

Mekân: İş Kuleleri Salonu, İstanbul

Şef Fabio Biondi yönetimindeki topluluk Vivaldi'nin eserlerini seslendirmek üzere İş Kuleleri'nde izleyenleriyle buluşacak. Konserin solisti mezzo soprano Vivica Genaux. Hem barok hem erken klasik dönem eserlerini seslendirmek üzere İtalya'da kurulan Europa Galante 30 yılı aşkın süredir dünyanın her yerinde konserler veriyor. Ünlü mezzo soprano Vivica Genaux ile Vivaldi'nin eserlerinin seslendirileceği konser 17 Şubat tarihinde gerçekleştirilecek.



Ajanda



Konser

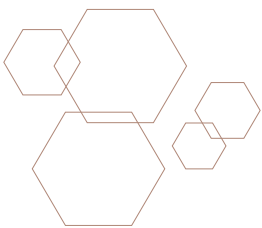
BİFO & YURI BASHMET

Tarih: 27 Şubat 2020

Saat: 20:00

Mekân: Lütfi Kırdar Anadolu Auditorium, İstanbul

Borusan İstanbul Filarmoni Orkestrası (BİFO) Londra Senfoni, Paris Orkestrası, Leipzig Gewandhaus, Boston, Philadelphia, Cleveland ve New York Filarmoni gibi dünyanın önde gelen orkestralarını yönetmiş John Nelson şefliğinde, ünlü viyolacı Yuri Bashmet'e eşlik edecek. Sanatçı bu konserde, Schubert'in Rosamunde Uvertürü'nü, Alfred Schnittke'nin kendisi için bestelediği Viyola ve Orkestra için Konçerto'yu ve Schumann'ın 2. Senfonisini seslendirecek.



Konser

RICHARD BONA ALFREDO RODRIGUEZ

Tarih: 11 Mart 2020

Saat: 20:30

Mekân: İş Kuleleri Salonu, İstanbul

Ünlü bas gitarist Richard Bona ve Kübalı piyanist Alfredo Rodriguez, davulcu Taylor Gordon eşliğinde Afrika ve Latin müziğinin geniş yelpazesine İş Kuleleri Salonu'nda izleyenleriyle buluşacak.



Konser

YENİ TÜRKÜ 40.YIL SENFONİK KONSERİ

Tarih: 21 Şubat 2020

Saat: 21:00

Mekân: Bostancı Gösteri Merkezi, İstanbul

40. sanat yılını kutlayan Yeni Türkü unutulmaz senfonik bir konser ve sürpriz konuklarla 21 Şubat Cuma günü Atlantis Yapım organizasyonu ile Bostancı Gösteri Merkezi'nde sevenleriyle buluşacak.

Konser

BİFO & PABLO FERRANDEZ

Tarih: 26 Mart 2020

Saat: 21:00

Mekân: Lütfi Kırdar Anadolu Auditorium, İstanbul

Diego Matheuz'un konuk şef olacağı konserde BİFO, viyolonselci Pablo Ferrández'e eşlik edecek. Ferrández, geçtiğimiz sezon son derece başarılı geçen bir turne ile Avrupa'nın önde gelen sahnelerinde orkestra eşlikli konserler yanı sıra, Musikverein, Wigmore Hall, Pierre Boulez Saal, Moskova Filarmoni ve Bologna Opera sahnelerinde Vadim Repin, Ray Chen, Nikolai Lugansky ve Elena Bashkirova gibi yıldızlarla resitaller de verdi. Lirik yorumu ile 19. yüzyıl repertuarı hayranlarının büyük beğenisini toplayan Ferrández, bu konserde Çaykovski'nin Rokoko Çeşitlemeleri'ni seslendirecek.





Tiyatro

SÜİT - DÜĞÜN DÜNDÜ BUGÜN BUGÜN

Tarih: 29 Şubat 2020

Saat: 20:30

Mekân: Profilo Kültür Merkezi
Büyük Salon, İstanbul

“SÜİT” İddialı oyuncu kadrosu ile tiyatro sahnesinde...

Robin Hawdon yazdığı oyunu Eyüp Emre Uçaray yönetiyor. Begüm Öner, Ceyhun Fersoy, Melis Kaygıaroğlu, Canan Atalay, Kerem Poyraz Kayaalp'in rolleri paylaştığı oyunda, bir otelin süit odası, yeni bir hayata adım atmak üzere evlilik törenine hazırlanan genç bir çift, hazırlıkları takip eden yakın dostları ve hayatlarına bir anda giren beklenmedik misafirler ile yaşadıkları olaylar anlatılıyor

Evlenmek için seçtiğiniz kişi 'Doğru insan' değilse ne olur? Peki ya 'Doğru insan' tam düğünden önce karşınıza çıkarsa? İşte bu sorular kahramanlarımızı içinden çıkılmaz gibi görünen sorunların, eğlenceli bir karmaşanın ortasına sürüklüyor...



Tiyatro

DÖNME DOLAP

Tarih: 05 Şubat 2020

Saat: 20:30

Mekân: Beşiktaş Belediyesi Akatlar
Kültür Merkezi, İstanbul

Fransız Senarist Eric Assous'un 1998 yılında yazıp, Gencay Gürün'ün Türkçe'ye çevirdiği, Evli ve bir çocuk sahibi Pierre'nin öyküsünün konu alındığı oyun “Dönme Dolap” yeni sezonda izleyicisiyle buluşuyor. Karısı ve oğlu bir haftalığına tatil için şehir dışına çıkan Pierre, çalışmak için Paris'te kalmak zorundadır. Bir haftalığına bekâr bir hayat yaşayacak olan Pierre; güzel, neşeli bir kişiliği olan ve tek başına yaşayan Juliette ile bir akşamüstü barda tanışır...



Konser

RUSSIAN CIRCLES

Tarih: 18 Nisan 2020

Saat: 20:00

Mekân: %100 Studio, İstanbul

Günümüzün en iyi progresif post-rock temsilcilerinden Russian Circles, 18 Nisan'da Türkiye'deki ilk konserleriyle %100 Studio'da hayranlarıyla buluşacak. İlk albümleri “Enter”ı 2006 yılında yayınlayan ve isminin aksine Şikago'da kurulan grup Russian Circles, 2019 yılında post rock'ı zirveye taşıyan isimlerden biri olmayı başardı. 2019 Ağustos'unda yayımladıkları albümleri Blood Years ile oldukça dikkat çeken grup özel performanslarıyla sizleri bekliyor.



Tiyatro

AŞK GEÇMİŞİM

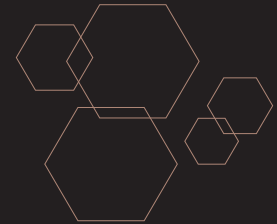
Tarih: 30 Ocak 2020

Saat: 20:30

Mekân: UNIQ Hall, İstanbul

Pangea ve Tatlı Ekşi Tiyatro'nun yapımcılığını üstlendiği oyunu Tuğrul Tülek yönetiyor. Şebnem Bozoklu, Rıza Kocaoğlu ve Melisa Doğu'nun rollerini paylaştığı oyunun yazarı ise D.C. Jackson.

Kurumsal bir şirkette yeni işe giren Tom'un aşk hayatı tam bir fiyaskodur. Aynı şirkette çalışan Amy'nin de ondan kalır yanı yoktur. İş çıkışı bir bara giderler ve o gece yaşadıkları tek gecelik ilişki sonucunda ikisi de kendini istemediği fırtınalı bir ilişkinin içinde bulur. Eski ilişkilerinin hayaletlerinden kurtulmak, kendi yaralarını sarıp gerçek aşka ulaşmak onlar için hiç kolay olmasa da, bu iki yalnız kalp sonunda birbirleri için yaratıldıklarını fark edecektir...



Sinema



IP MAN 4: FİNAL

Vizyon Tarihi: 7 Şubat 2020

Yönetmen: Wilson Yip

Senaryo: Edmond Wong

Oyuncular: Donnie Yen, Chan

Kwok-Kwan, Scott Adkins, Vanness

Wu, Kent Cheng, John F. Cruz

Tür: Aksiyon, Biyografi, Dram

Film Konusu

On yılı aşkın bir süredir devam eden ve uzakdoğu Dövüş Sanatları'nı beyaz perdede en iyi şekilde yansıtan IP MAN serisinin son bölümü IP MAN 4:Final'in konusu şöyle: Dövüş sanatını kötüye kullananlara karşı savaş açan IP MAN, güç, ustalık ve tevazuyu birleştirerek birçok öğrenci yetiştirmiş, yaşayan en büyük ustadır. Bruce Lee ile Ip Man 3'teki karşılaşmalarının ardından, ikilinin arasında yaşanacaklar final niteliğindeki bu filmde açıklığa kavuşacak.



DOLITTLE

Vizyon tarihi: 17 Ocak 2020

Yönetmen: Stephen Gaghan

Senaryo: Stephen Gaghan

Oyuncular: Jessie Buckley, Harry

Collett, Antonio Banderas, Michael

Sheen, Jim Broadbent, Ralph Ineson

Tür: Komedi, Aile



Filmin konusu

Dr. John Dolittle, İngiltere'nin en ünlü doktor ve veterineridir. Yıllar önce karısını kaybeden Dolittle, bunun akabinde kendisini malikanesinin duvarları arasına kapatır. Dış dünya ile bağlantısını kesen Dolittle, genç kraliçenin hastalandığını öğrenince kabuğundan dışarı çıkmaya karar verir. Hastalığa çare aramak için efsanevi bir adaya doğru yola koyulan Dolittle'a bu süreçte genç çirağının yanı sıra endişeli bir goril, kuş beyinli bir ördek, alaycı devekuşu, kutup ayısı ve akıl hocası olan papağan da eşlik eder.

KARABASAN

Vizyon tarihi: 7 Şubat 2020

Yönetmen: Joe W Nowland

Senaryo: Joe W Nowland

Oyuncular: Traci L.

Newman, Joe W

Nowland, Marcy

Palmer, William

Maier

Tür: Korku, Gerilim



Filmin konusu

Bir psikiyatri doktoru, ailesini öldüren genç bir kızın işlediği cinayetleri anlamak için onun günlüğünü okumaya başlar. Doktor günlüğü okudukça, genç kızın aklını kaybetmesine neden olan uykusuzluk, kafa karışıklığı gibi durumları yaşamaya başlar.





BEDENİMİ KAYBETTİM

Vizyon tarihi: 17 Ocak 2020

Yönetmen: Jérémy Clapin

Senaryo: Jérémy Clapin

Oyuncular: Hakim Faris, Dev Patel, Victoire Du Bois, Patrick d'Assumçao, Bellamine Abdelmalek, Alia Shawkat, George Wendt
Tür: Animasyon

Filmin konusu:

Film, ayrıldığı vücudunu bulmaya karar veren ve bunun için laboratuvardan kaçan bir elin hikayesini konu ediyor. Bedeninden ayrılmış bir el, ait olduğu vücudu bulmak için laboratuvardan kaçarak yola koyulur. Ancak yol boyunca karşısına üstesinden gelmesi gereken birçok engel çıkar. Pizza kuryesi olan Naoufel'e kavuşmak için her şeyi yapmaya hazır olan el, önüne çıkan güvercinler ve sıçanlarla mücadele eder. Elin vücuttan nasıl ayrıldığına cevabı ise Naoufel ve Naoufel'in kütüphane çalışanı Gabrielle'e olan hislerinde saklıdır.



SEVİMLİ UZAY KAHRAMANLARI

Vizyon tarihi: 17 Ocak 2020

Yönetmen: Rasmus A. Sivertsen

Senaryo: Karsten Fullu

Oyuncular: Kari Ann Grønsvund, Trond Hovik, Per Skjølsvik, Fridtjov Såheim, John F. Brungot

Tür: Animasyon, Aile

Filmin konusu

Louis & Luca Ve Sevimli Uzaylılar, Ay'a yolculuk yapan Nolan ve arkadaşı Louis'in yaşadığı maceraları konu ediyor. Ay'a yapılacak olan bir yolculuk için Norveç ekibinin başında, Flaklypa köyünden çıkmış parlak mucit Reodor vardır.

Cesur astronot Nolan'ın bu macerasında yanlış gidecek bir şey olmayacağı düşünülse de pek çok şey beklendiğinden farklı gelişir. Nolan ve arkadaşı Louis'i Ay'a yaptıkları bu yolculukta birçok sürprizle karşılaşacak, birbirinden zorlu olay yaşayacaklardır...



BAD BOYS: HER ZAMAN ÇILGIN

Vizyon Tarihi: 31 Ocak 2020

Yönetmen: Adil El Arbi , Bilal Fallah

Senaryo: David Guggenheim, Anthony Tambakis, Joe Carnahan, George Gallo

Oyuncular: Will Smith, Martin Lawrence, Vanessa Hudgens

Tür: Aksiyon, Komedi, Suç

Filmin konusu

Bad Boys For Life, uyuşturucuya karşı savaş açan iki polisin yaşadığı macerayı konu ediyor. Mike Lowery ve Marcus Burnnet, narkotikten sorumlu olan iki polistir. Mike Lowery, orta yaş krizinin etkileri ile baş etmeye çalışırken, Marcus Burnett polis müfettişi olarak kariyerine devam eder. İkili, bu sefer bir uyuşturucu baronu olan Armando Armas'ın peşine düşer. Ancak Armando'yu yakalamak pek de kolay değildir. Aynı zamanda soğukkanlı bir katil olan Armando'nun peşine düşen ikili, kendilerini zorlu bir maceranın içinde bulur.



Sinema



BIRDS OF PREY

Vizyon tarihi: 7 Şubat 2020

Yönetmen: Cathy Yan

Senaryo: Christina Hodson

Oyuncular: Margot Robbie, Mary Elizabeth Winstead, Sofia Boutella, Cristin Milioti, Margaret Qualley

Tür: Macera, Dram, Aksiyon

Filmin konusu:

Huntress, ailesi bir çete tarafından öldürüldüğü için genç yaşta bir avcıya dönüşen ve en sonunda da Birds of Prey ekibine katılan eski bir mafya prensesidir. Black Canary -Dinah Lance- ise çizgi romanlardaki iyi huylu ve idealist sokak savaşçısıdır. Harley Quinn, Huntress ve Black Canary, Gotham Şehri'nin yeraltı suç dünyasının kralı olan Black Mask'e ait bir elması çalan Cassandra Cain'i korumak için bir araya gelecek. DC Comics evreninde Cassandra Cain, suikastçi David Cain ve Lady Shiva'nın kızıdır ve çocukluğundan beri aldığı dünyanın en iyi suikastçısı olma eğitimlerinin sonucu olarak konuşmak ve insanlarla yakınlık kurmak gibi özelliklerden mahrumdur. Cain sonunda Bruce Wayne'in vesayetine girer ve yoluna Batgirl olarak devam eder...



1917

Vizyon tarihi: 7 Şubat 2020

Yönetmen: Sam Mendes

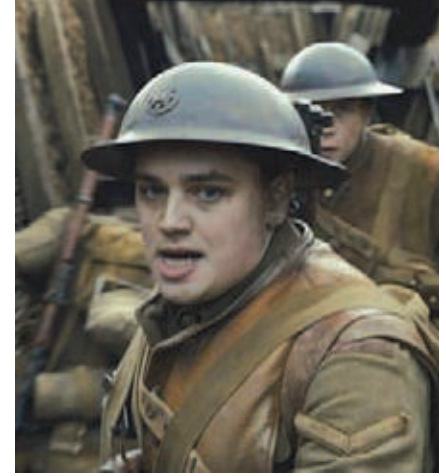
Senaryo: Sam Mendes, Krysty Wilson-Cairns

Oyuncular: George MacKay, Dean-Charles Chapman, Mark Strong

Tür: Dram, Tarihi, Savaş

Filmin konusu:

Sam Mendes'in yönetmen koltuğunda oturduğu 1917, I. Dünya Savaşı döneminde yaşananları konu ediyor. I. Dünya Savaşı sırasında Britanya askeri olan Schofield ve Blake, gerçekleştirilmesi imkansız gibi görünen bir göreve atanırlar. Görevleri, zamana karşı yarışırken düşman bölgesini geçerek yüzlerce askerin ölümünü engellemek üzere bir mesaj iletme görevi. Blake'in kardeşi de onların arasındadır. Bu durumda Blake'i daha da fazla ciddiye alması gereken bir mücadele bekliyordur.



THE KING'S MAN: İLK GÖREV

Vizyon tarihi: 14 Şubat 2020

Yönetmen: Matthew Vaughn

Senaryo: Jane Goldman, Matthew Vaughn

Oyuncular: Ralph Fiennes, Aaron Taylor-Johnson, Gemma Arterton

Tür: Aksiyon, Macera

Filmin konusu:

Matthew Vaughn'ın yönetmen koltuğunda oturduğu Kingsman serisinin spin-off filmi olan "The King's Man"de tarihin en kötü tiranları ve suçlu zihinleri milyonlarca kişinin yok olabileceği bir savaş planlamak için bir araya gelir. Bir adam ise onları durdurmak için zamana karşı yarışmalıdır. Filmin oyuncu kadrosunda Harris Dickinson, Ralph Fiennes, Djimon Hounsou, Alison Steadman, Aaron Taylor-Johnson, Matthew Goode, Gemma Arterton ve Tom Hollander gibi isimler yer alıyor.





BRAHMS: THE BOY II

Vizyon tarihi: 21 Şubat 2020

Yönetmen: William Brent Bell

Senaryo: Stacey Menear

Oyuncular: Katie Holmes, Ralph Ineson, Owain Yeoman, Christopher Convery, Anjali Jay

Tür: Korku

Filmin konusu

Lanetli Çocuk filminin devam halkası olan *The Boy 2*, Heelshire Köşkü'nün geçmişinden habersiz bir şekilde oraya taşınan, masum bir ailenin hikayesini konu ediyor. Eve yerleşmeye çalışan ailenin küçük oğulları bu süreçte, Brahms adını verdiği gerçek boyutlardaki bir oyuncak bebekle arkadaşlık kurmaya başlar. Başrolünü Katie Holmes'un üstlendiği filmin yönetmen koltuğunda, ilk filmin de yönetmenliğini üstlenen William Brent Bell oturuyor. Gerilim türündeki filmin senaryosu ise, ilk filmdeki gibi Stacey Menear'a ait.



JUST MERCY

Vizyon tarihi: 6 Mart 2020

Yönetmen: Destin Daniel Cretton

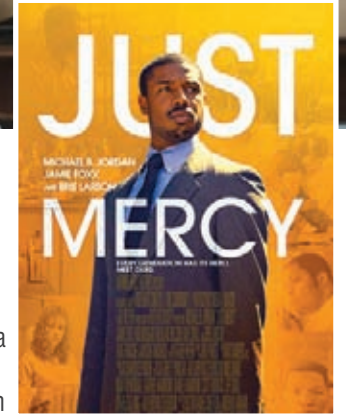
Senaryo: Destin Daniel Cretton

Oyuncular: Michael B. Jordan, Jamie Foxx, Brie Larson, O'Shea Jackson Jr, Tim Blake Nelson

Tür: Dram

Filmin konusu

Gerçek bir yaşam öyküsünü anlatan "Just Mercy: A Story of Justice and Redemption" kitabından uyarlanan filmde, genç avukat Bryan Stevenson, adaletin yerini bulması için büyük bir mücadeleye girişir. Harvard'dan mezun olduktan sonra Bryan'ın para kazandıran işlerde yer alması beklenir. Ancak o, Alabama'da haksız yere mahkum edilen bir adamın peşinden gider. Yerel avukat Eva Ansley'in de yardımıyla, 1987 yılında ölüme mahkum edilen bir adamın suçsuzluğunu kanıtlamaya çalışacaklardır. Walter McMillan, 18 yaşındaki genç bir kızın ölümünden sorumlu tutuluyordur. Ancak onun sorumlu tutulması için hiçbir kanıt bulunmamasına rağmen McMillan ölüme mahkum edilmiştir. Bryan, Walter'in suçsuzluğunu kanıtlamaya çalışırken, ilerleyen zamanlarda aslında ırkçılığa karşı savaş vermeye başladığını anlayacaktır.



THE LODGE

Vizyon tarihi: 13 Mart 2020

Yönetmen: Severin Fiala

Senaryo: Severin Fiala

Oyuncular: Riley Keough, Jaeden Martell, Lia McHugh, Richard Armitage, Katelyn Wells

Tür: Korku, Dram

Filmin konusu:

Richard, hayatının ikinci baharında yaşayan bir adamdır. Çocuklarıyla birlikte yaşayan Richard, ikinci evliliğine hazırlanmaktadır. Sevgilisi Grace ve çocukların kaynaşmasını isteyen Richard, kısa bir tatil planlar. Richard, çocukları ve Grace, şehirden uzakta bulunan bir tatil köyüne gider. Genç kadın, çocukların kendisinden hoşlanmaları için elinden geleni yapar. Ancak çocukların tek isteği babalarının Grace'den ayrılmasıdır. Yakında üvey anneleri olacak olan Grace hakkında araştırma yapan çocuklar, genç kadının yıllar önce yaşanan bir katliamdan sağ kurtulan tek kişi olduğunu öğrenir. Geçmişte yaşanan olayın travmasıyla boğuşan Grace, dağ evinden bir takım tuhaf olaylara şahit olur. Evin çevresinde yaşanan korkutucu olayların artmasıyla birlikte Grace, karanlık geçmiş ile yüzleşmek zorunda kalır.



Kitap



BİR ÖMÜR NASIL YAŞANIR?

Yazar: İlber Ortaylı
Yayınevi: Kronik Kitap

Kişisel gelişim; mesleki ve sosyal anlamda farklı konumlarda yer alan her insanın tabii olarak fikir sahibi olduğu, ancak bir o kadar da fikre ihtiyaç duyulan bir alan. Bu nedenle söz konusu alanın, modern dünyada geniş bir yer edindiğini söylemek mümkün. Hayatı hakkınca ve nitelikli yaşamaya dair tavsiye alınabilecek kişilere gelindiğinde ise Türkiye’de herkesin aklına gelecek isimlerden birini tahmin etmek zor değil. Tarihçi, Akademisyen ve Yazar Prof. Dr. İlber Ortaylı, Türkiye’de akademi camiasının yanı sıra çeşitli yayın mecralarında da ilgiyle takip edilen isimler arasında yer alıyor. Engin bilgi birikimi ve hakim üslubuyla adından söz ettiren Ortaylı, bu kez karşımıza yalnızca cevaplarla değil, bir kitap dolusu yanıtı olan şu soruyla çıkıyor: “Bir Ömür Nasıl Yaşanır?” Ustasından, Doğru Seçimlerle Sağlam Bir Hayat Kurmanın Rehberi...



GÖR BENİ

Yazar: Akilah Azra Kohen
Yayınevi: Everest Yayınları

Kitaplarıyla Türkiye’nin yanı sıra dünya edebiyatında da geniş bir yankı bulan Kohen, bu kez okurlarını ikili bir seri olarak yayınlıyacağı Gör Beni - İki Devrin Hikayesi romanıyla buluşturuyor. Eser, 1930’ların Türkiye’sini, tarihin farklı dönemlerinde yaşamış gerçek şahsiyetlerden ilham alınarak kurgulanan karakterlerle yaşıyor. Roman antik medeniyetlerden yakın tarihe kadar birçok konuyu tek potada kaynaştırıyor, okurunu Anadolu tarihinin derinliklerinde bir zaman yolculuğuna çıkarıyor. Roman, ana tema olarak imparatorluktan cumhuriyete geçişle birlikte oluşan radikal fikir ayrılıklarını işliyor. Romanın ana kahramanlarını, bir son dönem Osmanlı sadrazamının oğlu olan Selim ile tüm yönleriyle bir cumhuriyet kadını olarak tasvir edilen Ülkü oluşturuyor. Aralarında kültür ve ideal farkları bulunan iki karakterin ilk görüşte aşık olmasıyla başlayan serüvenleri, ait olduğu zaman ve mekanı aşarak tüm tarihe ayna tutuyor.



VAZGEÇEBİLMEK

Yazar: Guy Finley
Yayınevi: Destek Yayınları

Eğer değişmeye hazırım diyorsanız, işte aradığımız cevapları bulabileceğiniz bir kitap! Gelmiş geçmiş en çok satan kişisel gelişim kitaplarından biri olan Vazgeçebilmek mutluluğa giden yolda yanınızda bulundurabileceğiniz en güvenilir kılavuz. Sizi mutluluktan alıkoyanlar neler bir düşünün. Ve hepsinden vazgeçin gitsin. Söylemesi kolay ama yapması değil, öyle mi? Guy Finley bu kitapta adım adım mutluluk ile aramızda dikilip duran o duvarı nasıl yıkacağımızı, vazgeçmemiz gerekenleri nasıl bırakacağımızı ve nasıl özgürleşeceğimizi anlatıyor. Vazgeçebilmek’i okurken öfke, kin, kaygı, suçluluk duygusu ve daha pek çok olumsuz düşünceden arındığınızı fark edecek ve her sorunun cevabının yine sizin içinizde olduğunu göreceksiniz. Gerçek yaşamöyküleri, içten diyaloglar ve zihni çalıştıran sorular zaten içinizde barındırdığınız gücü ve duygusal özgürlüğü size geri verecek.



1984

Yazar: George Orwell
Çevirmen: Celal Üster
Yayınevi: Can Yayınları

Distopya olarak nitelendirilen George Orwell’in bu şahane eseri, geçmişin aslında ne kadar da gelecekte izler taşıdığını ortaya koyuyor. 1948’de kaleme aldığı bu eser ile Orwell, günümüz modern dünyasına bir protesto bırakıyor. Her ne kadar kitabında 1984 yılını tasvir etse de kitabın derinliklerinde bugünden izler de bulabilmeniz mümkün. Bu durumda elbette ki George Orwell’in ileri görüşlülüğü etkili. Sovyet Rusya’ya bir eleştiri niteliğinde olan bu kitap, günümüz siyasetinin baskısı, toplumdaki adaletsizliği, insanların tek tipleştirilmek istenmesi, zihnin kontrolü ve bireyselliğin yok edilmesi gibi kavramlar üzerinde de duruyor. Ütopik olduğu kadar gerçekçi yönleri de yer veren roman, sizi yaşadığınız toplum düzeni içerisinde de düşünmeye davet ediyor. Önlem alınmadığı takdirde nerelere sürüklenebileceğimiz konusunda ipuçları veriyor...



MUSTAFA KEMAL

Yazar: Yılmaz Özdil

Yayınevi: Kırmızı Kedi

“Ey Türk gençliği! Birinci vazifen...” Yılmaz Özdil’in “Türkiye’nin kurtuluş reçetesi Mustafa Kemal’in hayat hikâyesidir,” diyerek kaleme aldığı Mustafa Kemal, Kırmızı Kedi etiketiyle buluşuyor. Yılmaz Özdil yeni kitabında, Mustafa Kemal’in Osmanlı ordusunda görevli bir askerken -bilhassa 1.Dünya Savaşı’nda görev aldığı Çanakkale cephesinde- çeşitli cephelerde ve daha sonra Türk Kurtuluş Savaşı’nda emperyalist güçlere karşı kazandığı başarıları, kurduğu yeni cumhuriyetle gerçekleştirdiği “çağdaş” demokratik cumhuriyet idealini, kadın hakları başta olmak üzere sosyal hayatta gerçekleştirdiği reformları, eğitim-kültür-sanat-ekonomi-tarım-sanayi-gündelik yaşam ve diğer başka alanda hayata geçirdiği, dönemi için emsalsiz denebilecek başarıları kaleme alırken, gündelik hayatından da kesitler sunuyor. Bugüne kadar hep Atatürk’ü okudunuz Yılmaz Özdil’in kaleminden Mustafa Kemal’i okuyacaksınız!

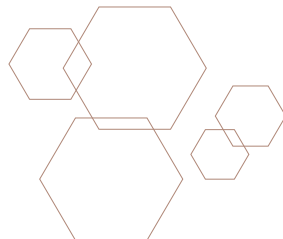


HER ŞEY DEĞİŞİR RİTÜELLER KİTABI

Yazar: Anette Inselberg

Yayınevi: Destek Yayınları

Canın mı sıkın?
Moralsiz misin?
İçin mi yaniyor?
İşten mi atıldın?
Hayat yolunda hepsi başımıza gelebilecek şeyler...
Önemli olan düştüyse ayağa kalkmak, korksan da yola devam etmek ve her şeyin değişeceğine, yoluna gireceğine inanmak...
Nasıl mı?
Bu kitapta sana anlattığım ritüellerle, meditasyonlarla, ödevlerle...
Böylece enerjin yükselecek, düşünce yapın değişecek, karanlıktaki ışığı görmeye başlayacaksınız...
Hâlâ duruyor musun?
Gözlerini kapatıp herhangi bir sayfayı aç ve karşına çıkan ritüeli yapmaya başla...



HAYVAN ÇİFTLİĞİ

Yazar: George Orwell

Çevirmen: Celal Üster

Yayınevi: Can Yayınları

Distopik romanlarıyla ünlenen İngiliz Yazar George Orwell tarafından 1945 yılında yayımlanan Hayvan Çiftliği adlı roman, masalsi atmosferinin altında derin bir sistem eleştirisi barındırıyor. Fabl türünde kaleme alınan eser, yazarın 1984 adlı romanıyla birlikte en geniş kitlelere ulaşan yapıtları arasında yer alıyor. Ön yüzünde bir çiftlik ve içinde yaşayan hayvanları konu edinen roman; devletleri, yönetim biçimlerini ve toplumları sembolik olduğu kadar sade bir anlatımla ele alıyor. Orwell’in çağdaş klasikler arasında değerlendirilen Hayvan Çiftliği romanı, dünya edebiyatının en dikkat çekici hiciv romanları arasında bulunuyor. Romanın alt metninde birden fazla yönetimin olumsuz yönüne yer veren yazar, ana temasını sosyalizm eleştirisi üzerine kuruyor. Orwell, ideoloji bakımından kendisi de sosyalizme eğilimli olmasının yanı sıra romanında totaliter yönetime meydan okuyor...



SERENAD

Yazar: Zülfü Livaneli

Yayınevi: Doğan Kitap

Her şey, 2001 yılının Şubat ayında soğuk bir gün, İstanbul Üniversitesi’nde halkla ilişkiler görevini yürüten Maya Duran’ın (36) ABD’den gelen Alman asıllı Profesör Maximilian Wagner’i (87) karşılaşmasıyla başlar. 1930’lu yıllarda İstanbul Üniversitesi’nde hocalık yapmış olan profesörün isteği üzerine, Maya bir gün onu Şile’ye götürür. Böylece, katları yavaş yavaş açılan dokunaklı bir aşk hikâyesine karışmakla kalmaz, dünya tarihine ve kendi ailesine ilişkin birtakım sırları da öğrenir. Serenad, 60 yıldır süren bir aşkı ele alırken, ister herkesin bildiği Yahudi Soykırımı olsun isterse çok az kimsenin bildiği Mavi Alay, bütün siyasi sorunlarda asıl harcananın, gürültüye gidenin hep insan olduğu gerçeğini de göz önüne seriyor. Okurunu sınımsız kavrayan Serenad’da Livaneli’nin romancılığının en temel niteliklerinden biri yine başrolde: İç içe geçmiş, kaynaşmış kişisel ve toplumsal tarihlerin kusursuz dengesi...

Bulmaca

SUDOKU

	4					5	
1	9		5				
2				7	8		6
	3		7	8			2
9		7	4	2	1		3
	8		9			7	4
	1	5			6		7
	2					9	5
3				5		1	

7			4		1			
1				5		8	7	6
9			8		7	1		3
5	2	7	6			9	3	
6				3	2	4		7
				7			1	
	7							
		4		8				5
3	1			9				

	2	7		8	4			
	9	8						3
		3		2		7		
		2		3				4
8	5	6	7					
			9			8		7
	4					6	3	
	3		5		7	4	8	
	8	5	4			2		1

6	7	1					8	
			7	6		3	2	
4	2			8	5			7
		8	3		2			
2	5	7				8		
		4			6		5	
	9		5	2			3	
				9	4			6
				3			9	2



VEFAT EDEN KAPTANLARIMIZ

(Ekim-Kasım-Aralık 2019)

Kpt. Plt. Nezihi İbrahim ARKUT
Kpt. Plt. Mehmet Emin GÖNÜLDENK
Kpt. Plt. Erşan GÜRKAYA
Kpt. Plt. Alper BAHAR

(Ekim-Kasım-Aralık 2019)

EMEKLİ OLAN KAPTANLARIMIZ

Kpt. Plt. Nevzat SEVAL
Kpt. Plt. Ahmet Hikmet BOZOKLU
Kpt. Plt. Mehmet Nuri ÖNDER
Kpt. Plt. Yılmaz Yüksel İSTİHKAM
Kpt. Plt. Kemal Nuri BEDEN
Kpt. Plt. Ethem Aydın CANBUL
Kpt. Plt. Muzaffer BAYRAKTAR
Kpt. Plt. Eşref YILMAZER



EURASIA '20
AIRSHOW

22-26 | **ANTALYA**
APRIL | **INTERNATIONAL**
2020 | **AIRPORT**
| **TURKEY**

**WE
RISE
TOGETHER**

ORGANIZER

capital
exhibition

eurasiaairshow.com

