

KOKPİT

TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ'NİN ÜCRETSİZ YAYINIDIR

'TEN BAKIŞ



OCAK/ŞUBAT/MART/NİSAN
YIL: 12 / 2021 SAYI: 54

İNSAN FAKTÖRÜ: ÖZGÜVEN (SELF-CONFIDENCE)

Özgüven, geçmişten günümüze süregelen bir zaman üzerinde çokça araştırma yapılan ve tüm detaylarıyla anlaşılmaya çalışılan son derece önemli bir konu olmuştur.

HAVACILIK KAZALARINDAKİ İNSAN FAKTÖRÜ VE İNSAN FAKTÖRÜ MODELLERİ

Eastern Hava Yollarının 401 numaralı uçuşu, 1972'de Miami Uluslararası Havaalanı 09L pistini, iniş takımlarının açılmaması nedeniyle pas geçti...

HAVACILIKTA NEZAKET KURALLARI VE DAVRANIŞ ADABI

Belirli bir seyahat süresince dar ve kapalı bir kabin ortamını paylaşmak durumunda olan yolcuların birbirlerine ve uçuş ekiplerine karşı saygı ve nezaket tutumunu korumaları gerekir.

DURUMSAL FARKINDALIK (SITUATIONAL AWARENESS)

Durumsal farkındalık, çevredeki uçuşa etki edebilecek parametrelerin zaman ve mekân hacmi içinde algılanışı, anlamlarının kavranması, durumlarının yakın gelecekte yansımaları ve etkileri olarak tarif edilmektedir.

MENTAL HEALTH AND PEER SUPPORT

HAVAYOLU TAŞIMACILIĞINDA GÜVENLİK KAVRAMI

STRES TEHLİKE Mİ FIRSAT MI?

PANDEMİ SONRASI HERKES KENDİNİ RESETLEMELİ: NACİ TAŞDÖĞEN

TALPA
63
yaşında



TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ
TÜRKİYE AIRLINE PILOTS' ASSOCIATION



sizlerle birlikte
DAHA GÜÇLÜ
bir TALPA...

Türkiye kanatlarımızın altında...

PİLOTLARININ BULUŞMA NOKTASI

www.talpa.org



KATILIM VE BİLGİ İÇİN:
212 662 12 01



LİSANS KAYBI

LİSANS KAYBI VE GEÇİCİ LİSANS KAYBI

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

AZAMİ 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. - 300.000 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 - 6.000 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: 6

Cep: 0507 156 34 33

Mail: sigorta@talpa.org

Başkandan...



AŞILANMA SÜRECİMİZ HIZLA DEVAM EDİYOR...

PANDEMİNİN HIZININ ARTARAK DEVAM ETTİĞİ ZORLU BİRKAÇ AYI GERİDE BIRAKTIK. BU SÜREÇTE MAALESEF BİRÇOK MESLEKTAŞIMIZ COVID 19'A YAKALANMIŞ OLUP, BİLGİMİZ DAHİLİNDE OLAN MESLEKTAŞLARIMIZIN DURUMLARINI YAKINDAN TAKİP ETMEYE ÇALIŞTIK. HASTANELERDE YER KALMAMIŞ OLMASINA RAĞMEN BİRÇOK HASTANE İLE YAPMIŞ OLDUĞUMUZ ANLAŞMA SAYESİNDE MESLEKTAŞLARIMIZA HASTANELERDE YER AYARLAYARAK, DURUMLARINI YAKINDAN TAKİP ETTİK.

Meslektaşlarımızın küresel ulaşım ve tedarik zincirinin önemli bir parçası oldukları ve bu sebeple de küresel tedarik zincirinin kesintiye uğramadan devam edebilmesi amacıyla Covid-19 aşısı olmaları gerekliliği için yapmış olduğumuz tüm başvurular sonucuna ulaşmış olup havacılık sektöründeki meslektaşlarımızın aşılama süreci yoğun bir şekilde devam etmektedir. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nden tarafımıza gelen talep doğrultusunda Genel Havacılıkta görev yapmakta olan meslektaşlarımızın da listesini Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne iletmış bulunmaktayız. Ancak halen aşı planlanmamış meslektaşlarımızın olduğunu duymamız nedeniyle de bir anket çalışması başlattık. Bu çalışmada sonucunda, aşılammamış olan meslektaşlarımızın bilgileri hem Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'müze hem Sağlık Bakanlığı'mıza hem de Turizm

Bakanlığı'mıza tarafımızdan iletilmiştir.

Her ne kadar aşı uygulamalarının başlaması tünelin sonunun geldiğine dair güçlü bir umut doğursa da tam olarak kontrol altına alınamayan yayılım ve mutant virüslerle birlikte pandeminin etkilerinin bir süre daha hayatımızda olacağı bir gerçek, ancak katıldığımız uluslararası toplantılarda şunu görmekteyiz ki havacılık sektörünün aşılmasında ülke olarak çok iyi bir durumdayız. Edindiğimiz bilgiler çerçevesinde Avrupa'da birçok havayolunun havacılık sektöründe çalışanların aşılama işlemine halen başlamadığını öğrenmiş bulunmaktayız.

IFALPA bünyesinde bulunan "Female Pilots Working Grup" çerçevesinde Türkiye'deki kadın pilotlarımızın girişimi ile birlikte TALPA bünyesinde de "Kadın Pilotlar Çalışma Grubu"



Kpt. Plt. Hüseyin Murat Ersoy / TALPA Başkanı

oluşturulmuştur ve çalışmalarına yoğun bir şekilde devam etmektedirler. Böylelikle Türkiye’de görev yapan kadın pilotlarımızın tüm haklarının uluslararası boyutta korunması için yaptığımız girişimler başarıya ulaşmıştır. Bu vesileyle de tüm kadın pilotlarımızın ve tüm kadınlarımızın 8 Mart Dünya kadınlar gününü en içten dileklerimizle kutluyoruz.

Bu yıl 74.’sü düzenlenen IFALPA konferansına yönetim olarak katılım gerçekleştirilmiştir. Daha önce de belirttiğimiz üzere derneğimizin Genel Sekreteri Kpt. Plt. Remzi Okan Üreksoy Şubat 2020’de gerçekleşen Pegasus Havayolları kazasını takiben konuyla ilgili göstermiş olduğu üstün çaba ve başarısı sebebiyle IFALPA tarafından üst düzey bir ödül olan “Presidential Citation” ödülünü online olarak almıştır. Önümüzdeki yıl 75.’si düzenlenecek ve Singapur’da yapılacak IFALPA Konferansı’na tüm yönetim olarak davet edilmiş bulunmaktayız. Bu konferansta ödülü, Okan Üreksoy Kaptan’ımıza takdim edilecektir. Bu büyük başarıyı sizlerle paylaşmaktan tekrar çok mutluluk duyuyor ve Genel Sekreterimiz Okan Üreksoy Kaptan’ımızı çok tebrik ediyoruz.

EASA gerekliliği olarak 14 Şubat 2021 tarihinde yürürlüğe giren Peer Support programı çerçevesinde TALPA olarak tüm çalışmalarımızı tamamlayarak, TALPA-MDA (TALPA Meslektaş Destek Ağı) adı altında hayata geçirmiş bulunmaktayız. Yaşamlarımızda zaman zaman maruz kaldığımız olumsuzluklarla,

zihinlerimizi meşgul eden sorun, kaygı ve streslerle baş edebilmeye yardımcı olacak olan Meslektaş Destek Ağı programını çok değerli bulmaktayız. Yapmış olduğumuz çağrıya geri dönüş yapan yüzün üzerindeki gönüllü meslektaşlarımıza öncelikle çok teşekkür ederiz. Tüm başvurular arasından, işin uzmanları tarafından seçilen ilk 20 gönüllü meslektaşımız eğitimlerini tamamlayarak tamamen profesyonel olarak programın içerisine dahil edilmiştir. İlerleyen süreçte bizlere başvuru yapan diğer gönüllü meslektaşlarımız ile sayımızı artırarak onların da eğitimlerini tamamlayarak TALPA Meslektaş Destek Ağı programına gönüllü meslektaş olarak katılımlarını gerçekleştireceğiz. Bu programda en önemli olan konu başta TALPA’nın bağımsız bir kuruluş olarak meslektaşlarının yanında bulunması ve meslektaşlarının hayatlarında yaşamış olduğu problemleri azaltarak onların rahat bir şekilde uçuşlarına devam etmelerini sağlamak olacaktır. Bu süreçte en önemli unsur gizlilik ilkesidir. TALPA Meslektaş Destek Ağı’na başvuran tüm meslektaşlarımız gizlilik ilkesi çerçevesinde, konularında uzman gönüllü meslektaşlar ile temas ederek kendilerine problemlerin çözülmesi yönünde destekte bulunulması sağlanacaktır. Konu hakkında daha detaylı bilgilere www.talpa-mds.org adresinden ulaşabilirsiniz.

COVID-19 hastalığından maalesef kurtulamayarak yaşamlarını yitiren ve gökyüzünün

sonsuzluğuna uğurladığımız değerli meslektaşlarımız Mustafa Özden Türkön, Mehmet Ali Kılıç, Serdar Gündoğdu, Feyzi Altunbulak, Ender Tamer Erol, Metin Pekoğlu, Haydar Engin Akaltan, Aytekin Beşir, Aydın Keleşoğlu, Uğur Serin, Hasan Ali Altundaş kaptanlarımızı bir kez daha saygı, özlem ve rahmetle anıyoruz.

Bu yıl da maalesef 23 Nisan Ulusal Egemenlik Çocuk Bayramımızı evlerimizde kutladık. Ayrıca 26 Nisan Dünya Pilotlar günümüz için de online bir panel gerçekleştirdik. Panelimize değerli katkılar sağlayan tüm katılımcılarımıza da tekrar teşekkür etmek isteriz. IFALPA’nın da bu yıl, twitter hesabından 26 Nisan Dünya Pilotlar günü için uluslararası bir kutlama mesajı yayınlaması bizleri mutlu etmiştir. Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK, bundan yıllar önce bizlere gökleri, gökyüzünü eşsiz ileri görüşlülüğü ile geleceğin anahtarı olarak işaret etmişti. Türk gençleri, Türk istikbalinin evlatları O’nun işaret ettiği bu yönde çok aşamalar kaydetti. Biz Türk Pilotları olarak hem ülkemiz, hem de dünya semalarında uçtuğumuz her an bu öngörüü gerçekleştiriyor olmanın haklı onur ve gururunu yaşıyoruz. Ümit ediyoruz ki yaşadığımız bu pandemi, aşılamanın daha hızlı bir şekilde devam etmesiyle ülkemizde azalarak yok olacaktır ve bu süreçte Türk sivil havacılığı büyümesini artırmaya ve dünyada bir numara olma yolunda başarılı adımlar atmaya devam edecektir.

Saygı ve Sevgilerimle...

İçindekiler



6



4



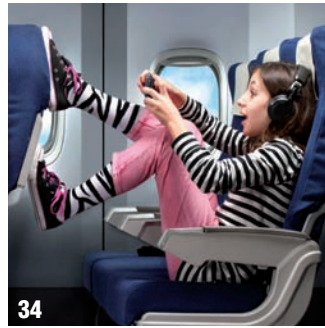
20



24



30



34



38



40

6 RUH SAĞLIĞI VE MESLEKTAŞ DESTEĞİ (MENTAL HEALTH AND PEER SUPPORT)

Meslektaş Desteği vasıtası ile Havacılık İşletmelerinde, ruh sağlığı ve refahını destekleme gerekliliğine önemli ölçüde bir anlam kazandıracaktır.

30 STRES TEHLİKE Mİ FIRSAT MI?

Her geçen gün yeni bir gelişmenin insan hayatına girdiği ve hızlı değişimlerin yaşandığı bir dönemden geçmekteyiz...

14 HAVAYOLU TAŞIMACILIĞINDA GÜVENLİK KAVRAMI

Emniyetli olmanın yanında güvenli olarak yapılan uçuş operasyonları, ilgili havayolu şirketine ve o şirketin bağlı bulunduğu ülkeye, rekabet gücü verir ve güvenli olma özelliği katar.

34 HAVACILIKTA NEZAKET KURALLARI VE DAVRANIŞ ADABI

Havayoluyla seyahat adabı, havaalanına ve uçağa girişteki güvenlik kontrollerine riayet etmekle başlar...

20 İNSAN FAKTÖRÜ: ÖZGÜVEN (SELF-CONFIDENCE)

Bu yazımızda insanı başarılı ya da başarısız yapabilen bir kavramdan bahsedeceğiz. Bir duygu düşünelim ki kişiyi iyi de yapıyor kötü de. Evet, özgüvenden bahsedeceğiz...

38 DURUMSAL FARKINDALIK (SITUATIONAL AWARENESS)

Havacılıkta durumsal farkındalık, emniyetli ve güvenli bir şekilde uçmak için her zaman önem taşır.

24 HAVACILIK KAZALARINDAKİ İNSAN FAKTÖRÜ VE İNSAN FAKTÖRÜ MODELLERİ

Eastern Havayollarının 401 numaralı uçuşu, Miami Havaalanı 09L pistine son yaklaşmasında, iniş takımlarının açılmaması nedeniyle pas geçti...

40 HAVACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI VE COVID 19

COVID-19'un iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için pek çok çağırıda bulunulmuştur...



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

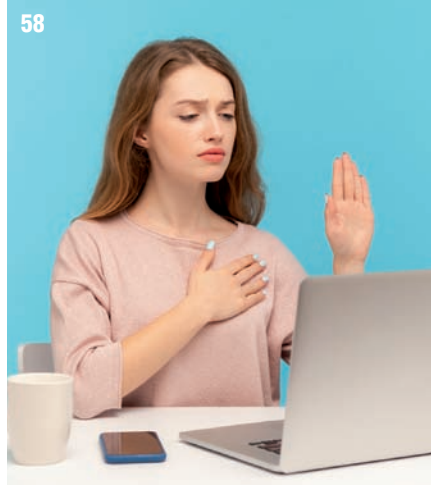
YÖNETİM YERİ
Türkiye Hava Yolu Pilotları Derneği
Şenlikköy Mahallesi, Avcılar Sokak No: 43
34253 Florya / İstanbul
Tel: 0212 662 12 01
Fax: 0212 662 12 03
e-mail: talpa@talpa.org
web: www.talpa.org

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.



52 VERİMLİ UZAKTAN ÇALIŞMA TAKTİKLERİ
Son zamanlara kadar yerleşik bir ofiste çalışanların çoğunun özlemiydi uzaktan çalışma. Ve hep daha rahat, keyifli ve konforlu çalışılacağı hayal edilirdi. Acaba gerçekten böyle miydi?

58 SADAKAT PROGRAMLARI NEDEN BAŞARISIZDIR?
Sadakat programları sadık müşteri davranışlarını ödüllendiren yapılandırılmış pazarlama enstrümanlarıdır. Çalışma mekanizmaları çok basittir...

60 PANDEMİ SONRASI HERKES KENDİNİ RESETLEMELİ: NACİ TAŞDÖĞEN

66 KARANİNA SÜRESİNCE SİNEMADAN, TİYATRODAN UZAK KALMAK İSTEMEYENLER İÇİN BİRBİRİNDEN FARKLI ONLINE İÇERİKLERİ SİZLER İÇİN DERLEDİK. DEVLET TİYATROLARI'NIN, BELEDİYELERİN TİYATRO YOUTUBE KANALLARINDAN, INSTAGRAM HESAPLARINA KADAR BİRÇOK İÇERİĞİ LİSTEMİZDE BULABİLİRSİNİZ...

RUH SAĞLIĞI VE MESLEKTAŞ DESTEĞİ MENTAL HEALTH AND PEER SUPPORT



Kpt. Plt. Muharrem GÜNDOĞAN
TALPA Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
TALPA-MDA Koordinatörü



2.1 GİRİŞ

Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü, (ICAO) Şikago Konvansiyonuna (7 Aralık 1944) imza atan 52 ülke tarafından, Birleşmiş Milletler kuruluş kararnamesinin 43. maddesine dayanarak 4 Nisan 1947 tarihinde kurulmuş olan ve Birleşmiş Milletlerin yasal havacılık organı olarak kabul edilen bir kuruluştur. Asli

görevi, uluslararası teknik standartlar ve düzenlemeler hazırlamak misyonu doğrultusunda, küresel havacılığa rehberlik etmek ve düzenlemeler yapmaktır.

1950'lerden bu yana, diğer iki uzman kuruluş olan, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işgücünün sağlık ve güvenliğini küresel anlamda da gündeme getirmek

için iş birliği yapmışlardır.

Ancak, bu konu hakkında sadece, 1986 Ottawa Sözleşmesi uyarınca, işyerinde çalışanların sağlığını koruma ve geliştirme ihtiyacı, önemli bir gündem maddesi olarak dikkate alınmıştır.

2.2 İŞ VE İŞYERİ SAĞLIĞI

ILO, her yıl yaklaşık 160 milyon işyeri hastalığı vakasının

meydana geldiğini ve her yıl yaklaşık 2 milyon kişinin işyeri hastalığı ve yaralanmasından hayatlarını kaybettiklerini tahmin etmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) ise, ruhsal bozukluklar nedeniyle oluşan ekonomik kaybın 2,5 trilyon ABD doları civarında olduğunu tahmin etmekte olup; bu durum da ruh sağlığını önemli

bir ekonomik gelişme ve sosyal refah (social wellbeing) sorunu haline getirdiğini vurgulamaktadır (**Dünya Ruh Sağlığı Federasyonu, 2016**). Madde bağımlılığı ve nörolojik/ruhsal bozukluklar, işyeri hastalığının ilk yirmi nedeninden dokuzunu oluşturmaktadır.

1995 Küresel İş Sağlığı Stratejisi, kazaların önlenmesine ilişkin sağlık ve güvenlik faktörlerini ele alma gerekliliğini açıklamıştır. Bu durum, 2007 yılında WHO tarafından kaleme alınan, “**İşçi Sağlığı Küresel Eylem Planı**” başlıklı belgenin hazırlanmasına katkıda bulunmuştur. Bu küresel plan, fiziksel ve psikososyal açıdan sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlamak için gerekli olan davranışsal ve çevresel faktörleri ele alarak, mesleki riski önlemek ve iş sağlığını korumak ve geliştirmek için bir strateji ortaya koymaktadır. WHO’ya göre sağlıklı bir iş yeri, yönetim ve çalışanların hep birlikte, güvenlik, sağlık ve refahı koruyan; belirlenen ihtiyaçlara dayalı olarak sürdürülebilir olan süreçleri uygulamak için iş birliği yaptığı bir yer olarak tanımlanmaktadır. WHO ve ILO sözleşmelerine imza atan tüm ülkeler, işgücünü korumak ve işyerinde stres ve hastalığa neden olan veya katkıda bulunan psikososyal risk faktörlerine karşı önlem almak amacıyla, bir takım kamu politikaları oluşturmak zorundadırlar. Bu konuda oluşan küresel stratejinin gereklerini anlamak, Meslektaş Destek Ağı gibi destek programları vasıtası ile Havacılık İşletmelerinde, ruh sağlığı ve refahını destekleme gerekliliğine

önemli ölçüde bir anlam kazandıracaktır.

2.3 RUH SAĞLIĞI NEDİR?

Ruh sağlığı, genellikle çok genel anlamda, akıl hastalığının olmaması olarak tanımlanır; ancak durum bundan daha da fazlasıdır. Yıllar geçtikçe, pozitif psikoloji geliştikçe, ruh sağlığı tanımları da değişmiştir. Tanım olarak ruh sağlığı, patojenik bir hastalık tanımından uzaklaşarak, daha kişi merkezli bir yaklaşıma dönüşmüştür. Amerikan Psikiyatri Birliği (APA), akıl hastalığını, sosyal, iş veya aile işlevlerinde sıkıntı bozukluk yaratan düşünme, duyu veya davranıştaki değişiklikleri içeren teşhis edilebilir koşullar olarak tanımlamaktadır. Ruhsal bozukluklar, biyolojik, gelişimsel veya psikososyal bir dizi nedensel faktörden kaynaklanabilir. Bu tür ruhsal bozukluklar, fiziksel olarak hastalığa sahip olan kişilere uygulanan bazı yaklaşımlar ile karşılaştırılabilir olan (önleme, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon) yöntemler kullanılarak tedavi edilebilir.

Bireysel düzeyde ruh sağlığı, kişisel bilişsel ve duygusal işleyişi ve ruh halini yaşam ve mutluluk, iş doyumu ve sosyal ilişkilerle ilgili değerlendirmelerle ilişkili olarak tanımlayan bir refah durumu olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, işyeri sağlığı ve güvenliği açısından ruh sağlığı, tamamen bireysel bir konudan çok daha geniştir. Refahı içeren pozitif bir psikoloji olgusu olarak ruh sağlığının özü, doğası gereği toplumsal, kültürel, ekonomik ve politik düzeyde, bir insan hakları sorunudur.

Refah (wellbeing), ruh sağlığı

için birincil paradigma olarak akıl hastalığı ve bozukluğa yapılan tarihsel vurguya yanıt veren önemli bir araştırma kitlesine sahip ve yeni ortaya çıkan bir alandır. Duygusal, psikolojik ve sosyal refahın birleşmesi, WHO’nun, ruh sağlığı tanımını ortaya çıkarmaktadır.

Bireysel düzeyde, öznel refah, iki temel bileşenden oluşur, Hedonik ve Eudaimonik refah. Hedonik refah (veya duygusal refah), zevk ve acıdan kaçınma ile ilgili geniş bir duygu yelpazesini tanımlar ve hayata, mutluluğa ve doyumla yönelik olumlu duygular olarak ifade edilir. Anhedoni (hiçbir şeyin iyi hissettirmeme durumu) ise kişinin normalde keyif aldığı davranışlardan artık zevk alamama ile karakterize edilen psikolojik bir durum olarak tanımlanır.

Eudaimonik refah ise, psikolojik ve sosyal refahla ilişkili olmasından dolayı, mutluluktan farklıdır. Psikolojik refah, kendinin ve başkalarının olumlu kabulüne ve duyu amacına, büyümesine ve yerine getirme potansiyeline yansır. Sosyal refah, toplum içinde optimal işleyişle kanıtlanır. Refahın bu farklı boyutları, pilotların zihinsel sağlığı ve refahına atıfta bulunurken neyin ima edildiğini tanımlamak için bir platform sağlar.

2.3.1 Ruh Sağlığı (Mental Health) neden önemlidir?

Ruh sağlığı ve refah, genel fiziksel ve psikolojik sağlıkla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Refahı, fiziksel sağlık açısından olumlu faydaları ile ilişkilendiren kapsamlı kanıtlar vardır.

Bazı fizyolojik faydalar şunları içerir:

- Artan uzun ömür ve azalmış semptomatik sağlık;
- Gelişmiş endokrin işlevi;
- Azalmış stres seviyeleri;
- Gelişmiş bağışıklık tepkisi;
- Azalmış inflamasyon (vücut bağışıklık sisteminin tahriş edici ajanlara verdiği bir savunma tepkisi) yanıtı; ve
- Azalmış kardiyovasküler hastalık seviyeleri ve kas-iskelet sistemi sorunları.

İşyerlerinde, iş sağlığı güvenliği açısından önem arz eden konular olduğu kadar; kişilik, aile katılımı ve sosyal etkileşim ile ilişkili olarak ruhsal refahın (mental wellbeing) daha geniş etkileri olduğuna dair tutarlı ve net kanıtlar mevcuttur.

Ruhsal refah, düşük stres, kaygı ve depresyon seviyeleri ile ve olumlu bakış açısı yaratma; öz saygı ve güven seviyelerinin artması, kendini kabul etme ve yüksek düzeyde bağlılık; güvenli ilişkiler kurabilme ve işle ilgili gerginlik ve tükenmişlikte azalma olarak kendini gösterir.

2.4 HAVACILIK EMNİYETİ

Pilotlar, yüksek güvenilirlikli, yüksek riskli ve emniyet açısından kritik bir ortamda çalışır. Bu dinamik ve karmaşık ortamlar, içlerinde çalışanların (pilotlar), riskli görevleri hatasız ve genellikle önemli zaman kısıtlamaları altında yürütmelerini gerektirir. Emniyetli ve güvenilir kalabilmek için, yüksek güvenilirlikli ortamların sürekli olarak hatalardan ve olası aksaklıklardan ders alması gerekir. Hatalardan öğrenmek, tüm sistemin bilinçli olarak sistem içinde çalışan ve yüksek performans talep edilenlerin, başarısızlık potansiyelinin ve uzmanlığının farkına varmasını

gerektirir. Emniyetli ve güvenli performansı sürdürmek için, sistem bu bireyleri korumayı vurgulamalıdır.

Havacılıkta emniyetle ilgili risk hiçbir zaman tamamen ortadan kaldırılsa da, en iyi durumda etkili bir şekilde yönetilebilir. Havacılık emniyetine yönelik tehditleri en aza indirmek ve azaltmak için Emniyet Yönetimi Sistemleri (EYS)/Safety Management System (SMS) mevcuttur. İnsan faktöründen kaynaklanan hatalarının rolünü en aza indirmek için pilotlar, insanın, insan-makine sistemi içinde birden çok yolla etkileşime girdiğinde emniyete dair ortaya çıkan tehditleri tespit etmek ve riskleri azaltmak için bir dizi İnsan Faktörleri (HF/Human Factors) ve EKY (Ekip Kaynak Yönetimi/ Crew Resource Management (CRM) dersleri almaktadır. Pilotlar tarafından alınan HF eğitimlerinde, psikososyal ihtiyaçların rolü ve etkisine çok fazla önem verilmediği ortaya çıkmıştır. İcra edilen havacılık operasyonlarında, yaşanabilecek günlük risklerden sorumlu olan ve bunlardan etkilenenlerin psikososyal endişelerinin (pilotlar, kabin ekibi, load master ve hava trafik kontrolörleri dahil), operasyonel güvenliği düzenleyen temel uygulama ve prosedürlerden ayrı bir şekilde değerlendirildiği gözlemlenmektedir. Ayrıca, mevcut literatürden, işyerinde güvenliği ele alan iş güvenliği politikaları ve kılavuzlarının, havacılık emniyeti yönetimine veya havacılık sağlık politikalarına kapsamlı bir entegrasyondan yoksun olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamında emniyetle ilgili riskleri yönetmeye odaklanan,



işyeri ruh sağlığı ve refahı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer almaktadır. Bahsi geçen düzenlemelerin, ICAO alanı dışında var olduğu görülmektedir.

2.4.1 Havacılıkta Ruh Sağlığı

Havacılık tıbbında, akıl hastalığının ele alınmasına yönelik yaklaşım, patojenik ve epidemiyolojiktir ve ampirik tıbbı dayanmaktadır. Yaklaşım, öncelikle emniyet yönetimi amaçları için bir teşhis sürecidir ve lisans sahibinin fiziksel ve ruhsal sağlık ve refahını yönetmesine veya tedavi etmesine yardımcı olmaya yönelik değildir.

Ruh sağlığını tanımlamanın geleneksel yolu olarak varlığını sürdüren ruh hastalığının varlığına veya yokluğuna rağmen, hava tıbbı düzenlemeleri, akıl sağlığını tasvir eden çeşitli

yönlerin nasıl tespit edileceği ve değerlendirileceği konusunda netlikten yoksundur.

Bazı bilimsel çalışmalar, iyilik halinin ölçülebilir olduğunu öne sürerek, alternatif bir yaklaşım sunmaktadır. Refah salutojeniktir, dayanıklılığa ve olumlu sağlık durumlarını teşvik etmeye odaklanır. Havacılıkta ruh sağlığı ile ilgili birçok endişeler olmasına rağmen, hava tıbbı, mesleki ve operasyonel ilişkili stresörlerin refah seviyeleri üzerindeki etkisini ve bunların ruh sağlığı işleyişi üzerindeki genel etkisini dikkate almamaktadır (*Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü, 2012*). Havacılıkta geçerli olduğu şekliyle ruh sağlığını ve refahı değerlendirmek ve izlemek için kullanılan ve uçuşa elverişlilik sertifikası için önemli sonuçları olan tanımlar, terminoloji ve kılavuzlar belirsizliğini

korumaktadır (*Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü, 2016; Dünya Sağlık Örgütü, 2007*).

Pilotlarda ruhsal hastalığı belirlemek için, çeşitli önleyici tedbirler mevcuttur. Bunlar; istihdam öncesi, yıllık sağlık muayenesi, operasyonel veya eğitimle ilgili endişeler ortaya çıktığında yapılan tarama veya testler olarak öne çıkmaktadır. CRM ve HF eğitimi sırasında tüm pilotlar, uçuş sırasında karşılaşılabilecekleri ve zorda kalabilecekleri durumlar ve fiziksel yetersizlikleri (inkapasite) durumunu tespit edebilmeleri için eğitilir. Odak noktası genellikle fiziksel yetersizliğin semptomları üzerindedir ve pilotlara ruhsal ve duygusal bozukluğun ne zaman ve ne şekilde ortaya çıkabileceği konusunda nasıl farkına varılacağı ve bunlara nasıl tepki verileceği konusunda çok az rehberlik



sağlanır.

Özellikle ruhsal sağlık uygunluğunu değerlendirmenin ilkel ve öznel olduğu bir bağlamda, “uçuşa uygun değil (Unfit to fly)” olarak etiketlenmek; “uçuşa elverişlilik” tanısına bağlı olanlar üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkiye sahiptir. Herhangi bir klinik tanının tıbbi sertifikasyon üzerindeki etkisi uzun süreli ve zararlı sonuçlara sahip olabilir, hatta muhtemelen bir pilotun kariyerinin sona ermesiyle sonuçlanabilir. Bu nedenle pilotlar, sağlıkları ile ilgili herhangi bir endişeyi açıklama konusunda temkinli davranır ve potansiyel olarak zayıflatıcı bir teşhisin önemi konusunda duyarlıdır.

Sonuç olarak, havacılık doktorları ve psikologlar gibi güce ve yetkiye sahip olanlara güvenme ve güvenlerini alma konusunda

isteksizdirler. Bu, duygusal ve psikolojik endişelerin ön plana çıkmamasına ve dolayısıyla “tedavi edilmemiş” kalmasına neden olur ve sonuçta da tespit edilemeyen operasyonel endişelere yol açar.

2.5 MESLEKTAŞ DESTEK AĞI

Yüksek güvenilirliğe sahip kuruluşlar, işyeri ve iş güvenliğini sağlamak için, birbirlerini koruyan, güçlendiren ve destekleyen çalışanlarına sahiptir. Bu tür kuruluşların, çalışanlarının ihtiyaçlarına göre uyarlanmış, kapsamlı meslektaş destek ağı programlarını, sistemlerine entegre etmeleri önerilmektedir.

Havacılık sektöründe, Meslektaş Destek Ağı, bir meslektaşın(pilot), sıkıntı veya endişe durumlarında yaşanan deneyimleri paylaşmak için aynı

mesleği icra eden bir Gönüllü Meslektaş (pilot), tan destek almak için güvenli ilk temas noktası olarak karşımıza çıkmaktadır. Destek Ağı, yardım ve desteğin mevcut olmasını sağlayarak bilgi sunar, kaynaklara erişim sağlar ve sağlıklı başa çıkma stratejileri oluşturur. Resmi veya gayri resmi olarak bir meslektaşla yan yana gelmek erken bir müdahale adımdır. Kişinin nasıl yönlendirildiğine bakılmaksızın, destek süreci işverenin bilgisi olmadan gerçekleşebilir ve gerekirse daha yetenekli ve profesyonel yardım için meslektaş ile bir köprü görevi görebilir.

Havacılık Meslektaş Destek Ağı programları, 1970’lerin ortalarında meslektaş odaklı bir işyerinde madde bağımlılığı tedavi programının oluşturulmasıyla başlamıştır. 1980’ler ise, kritik bir olayın travmasını yaşamış mes-

lektaşlarına, pilotlar tarafından sunulan yapılandırılmış desteğin kurulmasına tanık olmuştur. 2016 yılında, birçok sendikali pilotun küresel sesi olan, Uluslararası Havayolu Pilotları Derneği Federasyonu (IFALPA), politikası ve içeriği tanımlanmış altı meslektaş destek alanını revize etmiştir. Bu programlar;

- Havacılık Tıbbi Desteği,
- Madde Kullanımı/ Bağımlılığı,
- Pilot Eğitim,
- Kritik Olay Müdahale,
- Fiziksel ve Ruhsal Destek
- Profesyonel Standartlar

Belirleme, olarak adlandırılmıştır. Meslektaş Destek Ağı vasıtası ile, daha önce açıklanan engellerin çoğunun üstesinden gelinebilir. Yalnızlık, izolasyon, yabancılaşma hisseden; ehliyet, kariyer ya da özgüven kaybının sonuçlarından korkan; güveni paramparça olmuş ve dünyaları kontrolden çıkmış gibi hisseden bir meslektaşınıza ulaşabilirsiniz. Bu her derde deva veya tek bedenli bir yaklaşım değildir. Yapılan şey, emniyet odaklı fakat pilotun duygusal ve psikolojik güvenliğini desteklemeyen bir sistemde, esnek, erişilebilir bir destek bulma ve sağlama yoluna izin vermektir.

2.5.1 Meslektaş Destek Ağı programının faydaları ve güçlü tarafları

Gönüllü Meslektaş destek programlarına dahil olan pilotların, meslektaşlarına destek sağlanmasını sağlamak için birden fazla nedeni vardır. Temel yaklaşımlar; sosyal destek, örgütsel etki, ruh sağlığı ve refahı ile ilgili eğitim, kaynaklara erişim ve olumlu başa çıkma becerileridir. ➤

2.5.1.1 Sosyal destek

Pilotlar birbirine sıkı sıkıya bağlıdır ve mesleğin stresini kontrol altına almak için meslektaşları, aileleri ve / veya arkadaşlarından oluşan bu gibi sosyal ağlara güçlü bir şekilde güvenirlir. Pilotlar, bir kriz veya travma karşısında genellikle kendilerini geri çekme ve tecrit etme eğilimindedir; endişelerini gidermek için tüm sorumluluğu üstlenmeye çalışırlar ve yardım için nereye başvuracaklarını bilemezler. Bir Gönüllü Meslektaş tarafından desteklenmek ve cesaretlendirilmek, oluşan bu yalnızlık duygusunu kırar, bir topluluk duygusu sağlar, güven ve benlik saygısını güçlendirir.

Bunun etkisi ise, pilotun problem çözücü olarak kontrolü yeniden kazanma yetkisine sahip hissetmeye başlaması ve kendileri için en iyi eylem planını belirlemesidir.

2.5.1.2 Kolay erişim

Meslektaş Destek Ağı'nın ilkelerinden biri, gizli ve pilotun ulaşması için güvenli bir şekilde kolayca erişilebilir olmasıdır. Bu kişisel güvenlik duygusu, meslektaş ilişkisinin temeli için kritiktir. Pilotlar, endişelerini rasgele açıklamak istemezler. Yapılan bir ankete göre, meslektaş desteği en iyi şekilde yüz yüze yapılırsa işe yarar, çünkü kişisel temas rahatlık, bağlantı sağlar ve kabul görür. Pilotların, uçuş görevlerinin ve aylık planlamalarında değişik coğrafyalarda olması durumu göz önüne alındığında, telefonla iletişim genellikle tek seçenek olabilir. Dahası, bu esneklik, sabit randevu programlarına uyulması gerektiğinde, alışılmadık derecede esneklik gerektiren pilotların



düzensiz, vardiyalı çalışma doğasına uygundur.

Mesleki yaklaşımları görev odaklı olan pilotlar, genellikle işlerini yapmaya uygun olup olmadıklarını belirleme kapasitesine sahip olanlara karşı tedbirlidir. Yargılayıcı olmayan ve gizli olan destek tekliflerini kabul etme olasılıkları daha yüksektir. Pilotlar, desteğin güvenilirliğini ve onları daha geniş bir destek ağına, daha fazla kaynağa veya profesyonel yardıma yönlendirmeye uygunluğunu değerlendirecek ve belirleyecektir.

2.5.1.3 Kaynaklara erişim

Pilotların, uygun, uygulanabilir, mevcut ve onlara ihtiyaç duyabileceklerine inandıkları özel yardımı verebilecek kaynakların sağlanması yoluyla çözümler bulma konusunda yetkilendirilmesi gerekir. Bu kaynaklardan biri, doğru, ilgili ve güncel olan ve onları daha

kapsamlı kaynaklar ve profesyonel destek bulmaları için donatan bilgilerdir. Diğer kaynak türleri arasında ortak deneyimlerin paylaşılması, etkili başa çıkma stratejileri ve diğer destek katmanları bulunur.

Pilotlarla ilgilenen tüm personelinin, pilotun dünyasını anlamak için eğitilmesi ve donatılması gerekir. Profesyonel, düzenleyici ortam, teşhislerin anlamı ve operasyon bağlamı hakkında bilgi sahibi değilse, pilotun güvenini kazanmak ve etkili ifşayı kolaylaştırmak için gerekli ilişkiyi kurmak için mücadele edeceklerdir. Bu nedenle, Meslektaş Destek Ağı programı ile ilişkili tüm personelinin dikkatlice seçilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir.

2.5.1.4 Ruh Sağlığı Eğitimi

Gönüllü Meslektaş ile iletişim, bir pilotun yaşadığı koşulların etkisini tartışması için duygusal

olarak güvenli bir bağlam sağlar. Başarısız eğitimin, ilişkilerin bozulmasının, travmatik bir operasyonel olaya karışmanın veya daha da kötüsü, başkalarının öldüğü bir kazadan sağ çıkmanın yankıları şiddetli ve uzun vadeli olabilir. Doğası gereği bağımsız ve becerikli olmak, erkek egemen bir alanda çalışmakla ilişkili maçoizm ve zarar görmezlik özellikleriyle birleştiğinde, birçok pilot konuşmanın sonuçlarından korkar ve onlarla ilgili temelde yanlış bir şey olduğunu varsayar.

Konuşmak ve dinlenmek yardımcı olur. Dinlenme, samimi ilgi, şefkat ve empati süreci, kişiye yaşadıklarını anlamlandırması ve hatta belki de bunun anlamı ile boğuşması için bir ortam sağlar.

Gönüllü Meslektaş görüşmeleri, sağlıklı başa çıkma yolları ve kişisel başa çıkma ile ilgili eğitim için iyi bir olanak sağlar. Benzer deneyimleri paylaşan meslektaşlar, neyin

yardımcı olduğu, neyin işe yaradığı ve neyin yaramadığı konusunda başka bir pilot için güvenilir bir kaynak olabilir.

Bu güvenilir referans noktası, kaynaklara ve gerekli yönlendirmelere meşruiyet verir. Pilotlar için ruhsal sağlık eğitimini, eğitim gelişimi için öncelikli bir alan olarak tanımlamıştır. Henüz, insan performansında veya CRM müfredatında yer alan çok temel ve üstünkörü bilgilerin ötesinde, kapsamlı havacılık ruh sağlığı eğitimi için herhangi bir müfredatta yapılandırılmış bir yaklaşım mevcut değildir. Yavaş yavaş ve gayri resmi olarak, ruh sağlığı ile ilgili eğitim literatürü pilot sendikaları ve sivil toplum örgütleri, Havacılık işletmeleri, Havacılık medyası ve Havacılık Tıp doktorlarının ilgi alanlarına girmeye başlamıştır.

2.5.2 Örgütsel etki

Gönüllü Meslektaş desteği, bir kuruluşun personeline ilgi göstermesi görevinin bir parçası olarak uygulandığında birden çok faydaya sahip olan pilotlar için kabul edilebilir ve uygun bir destek şeklidir. Personele ilgi, erişimin önündeki engelleri ortadan kaldırır ve iş taleplerinin neden olduğu stres düzeylerini azaltır ve sonuç olarak dayanıklılığı artırır (**EASA, 2015**). İnsan hatasına önemli bir katkıda bulunduğu ve emniyeti doğrudan etkilediğinden, stres seviyelerine ilişkin farkındalık, CRM eğitimlerinde ele alınmaktadır. Eğitimlerde üzerinde pek durulmayan şeyler ise; iş ortamındaki stres ve gerginliğin nelere yol açabileceğidir. Ayrıca yaşanması muhtemel bu tarz durumların,



ruhsal sağlık ve refah üzerindeki etkisi; buna bağlı olarak kişisel performans üzerindeki etkinin en aza indirilmesi için bu gibi durumlar ile sağlıklı bir şekilde başa çıkma mekanizmalarının nasıl yönetileceği ve geliştirileceği konuları önem arz etmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, çalışanların refahı ve ihtiyaçlarını karşılamak, kişilerin moral ve motivasyonunu iyileştirerek kuruma fayda sağlar, bu da işe devamsızlığı ve bıkkınlığı azaltır ve sonuçta üretkenliği artırır. Değişik meslek gruplarında, çalışanlar için refah veya yardım programları gibi bir takım destek programları olmasına rağmen, bugüne kadar bazı ülkelerde var olan uygulamalar hariç, havacılık otoriteleri tarafından pilotlar için zorunlu kılınan böyle bir destek programı yoktu. Pilotlar, her bir havacılık işletmesi için, pahalı bir kaynak ve yatırımdır. Bir pilotun çözülmemiş, desteklenmeyen

travmadan kaynaklanan hastalık nedeniyle istifa etmesi veya erken emekliliği kabul etmesi şirkete önemli bir maliyet getirir. Bir Meslektaş Destek Ağı programının mevcudiyeti, pilotların endişeler ilk ortaya çıktığında destek aramasını sağlayabilir ve erken müdahale ile sorunun büyümesini önleyecek ve pilotun aktif uçuş görevlerinde kalmasını veya mümkün olan en kısa sürede devam etmesini sağlayacaktır.

Organizasyonel olarak entegre bir yaklaşım benimsendiğinde, bu tür programların çalışması için meşruiyet sağlar ve gizlilik ve güvenlikle ilgili sınırların açıkça müzakere edilmesine ve bu sınırların açıkça anlaşılması ve iletilmesine izin verir. Böylesi entegre bir yaklaşım, meslektaşların işlerini yapmaları için güçlendirilmesine yardımcı olur, güvenlerini geliştirir ve değerli bir katkı sağladıklarını hissetmelerini sağlar.

2.5.3 Meslektaş Destek Ağı programının temel değerleri

Meslektaş Destek Ağı'nın temel değeri, zarar vermemektir. Dinleyen ve destekleyici bir ortam sağlamak için güven, gizlilik ve kişisel güvenlik duygusu oluşturulmalıdır. Yüksek düzeyde düzenlenmiş ve eylemlerin sürekli izlendiği bir sektörde, pilotların bu süreçte güvenini inşa etmek için güven ve gizliliğe ilişkin net sınırlar oluşturulmalıdır. Gönüllü Meslektaş desteğinin güvenilir olması için, yaklaşımın, pilotun karşılaştığı durumdan bağımsız olarak yargılayıcı olmaması ve kabul etmesi gerekir. Bu bağlamda, gizliliğin doğasına ilişkin katı ve açık sınırların uzman personel tarafından anlaşılması, bunlara bağlı kalınması ve denetlenmesi gerekmektedir.

2.5.4 Meslektaş Destek Ağı programının teorik ilkeleri

Meslektaş Destek Ağı programının teorik temelini oluşturan öğelerin çoğu, 1900'lerin ortalarında veya belki daha da önce "Adsız Alkolikler" adı verilen oluşum tarafından başlatılan meslektaş desteği programından gelmektedir.

Meslektaş Destek Ağı, Gönüllü Meslektaşlar tarafından yönlendirilmeli ve eş güdümlü olmalıdır. Bundan farklı herhangi bir şey ve karşılıklılık, paylaşılan deneyim ve meslektaşlar olarak yatay olarak ilişki kurma temel kavramlarını zayıflatacaktır.

Meslektaş Destek Ağı programının temelini oluşturan beş ilke vardır:

Bunlardan ilki, işyerinde iş talebi-kontrol ve destek teorisine

bağlanan sosyal destek ilkesidir. Bu ilke, bireylerin desteklenmiş hissetmelerini sağlayan ve ihtiyaçlarını karşılayan ilişkileri belirleme, bunlara güvenme ve deneyimleme ihtiyacına atıfta bulunur. Bu tür deneyimler, stres ve sıkıntı karşısında tampon görevi görür ve refah seviyesine katkıda bulunur.

İkinci ilke, Meslektaş Destek Ağı ile ilgili olarak deneyimsel bilginin karşılıklı paylaşımı ile ilgilidir. Pilotların ortak bir 'dünya' ile özdeşleşme, ortak bir dil konuşma ve paylaşılan deneyimlerle ilişki kurma yetenekleri, bir bağlantı ve anlaşılma duygusu sağlar. Ortak unsurlarla paylaşılan deneyimler, pilotun sorunlara pragmatik çözümler bulmaya aktif olarak katılmasını ve sahipliğini üstlenmesini sağlar.

Sosyal öğrenme ilkesi ise, benzer zorluklarla başa çıkmış bir meslektaş pilot ile ilişki kurmanın, başa çıkma için olumlu bir modeli yansıttığını, zorluklarla başa çıkmayı savunduğunu ve gelecekte başa çıkmaya ilişkin umut ve iyimserlik taşıdığını öne süren üçüncü ilkedir.

Dördüncü ilke, meslektaş pilota normallik duygusu sağlamaya yardımcı olan müştereklik ilkesidir. Sosyal karşılaştırma teorisi, pilotların durumlarını başkalarıyla karşılaştırarak iyimserlik kazandıkları süreci tanımlar. "Yukarı doğru" bir karşılaştırma yoluyla, başa çıkabileceklerini ve daha iyisi için değişebileceklerini fark ederler ve çabalama ve büyüme fırsatı yakalarlar. Pilot aynı zamanda perspektif kazanabilir ve "aşağı doğru" bir karşılaştırma yoluyla, koşullarının algıladıkları kadar kötü



olmayabileceğini fark edebilir.

Son olarak, yardımcı terapi ilkesi, Gönüllü Meslektaş rolünün bireysel meslektaşta fayda sağlama yollarını tanımlar. Bir meslektaş olarak, kişisel gelişme ve yetkinlik oluşturmaya yardımcı olan eğitim yoluyla öğrenme fırsatı vardır. Gönüllü Meslektaş ekibinin bir parçası olmak, sosyal onay, onaylama ve olumlu geri bildirim sağlar ve bunların tümü kendine değer verir. Gönüllü Meslektaş sohbetlerine katılmak, kendine güveni ve bir başkasının hayatında bir fark yaratma ve değerli bir şey yapabilme becerisine sahip olma duygusunu geliştirir.

2.5.5 Meslektaş Destek Ağı programının temel unsurları

Literatür, Meslektaş Destek Ağı programlarının doğası ve başarısı için kritik olan birkaç anahtar bileşeni tanımlar. Diğer herhangi

bir yardım ilişkisinde olduğu gibi, temel bileşenler güven, empati, gizlilik, güvenli bir kaynak ve dinleme istekliliğidir.

Gönüllü Meslektaş desteği, adı üzerinde, gönüllü katılım üzerine kuruludur. Bir seçim yapma duygusu, kritik durumları ele almak için en iyi yolunu kendi kendine belirleme hakkı ve kişinin kendine yardım etme arzusu, pilotun kişisel kontrol duygusunu yeniden kazanması için çok önemlidir. Hiçbir pilot, kendisini desteklemesi amaçlanan bir Gönüllü Meslektaş destek sürecine katılmaya zorlanamaz veya zorlanmamalıdır. Bunu yapmak, bir meslektaşla olan ilişkinin hiyerarşik olmayan doğasını ihlal eder ve en iyi hareket tarzını belirleme üzerindeki kontrolü ve sorumluluk duygusunu pilottan uzaklaştıran bir güç dinamiği yaratır.

Programın güvenliğini

sağlamak için Gönüllü Meslektaş, açıkça tanımlanmış bir rolün sınırları içinde kalmalıdır. Bu sınırlar, programın yapısına ve içinde çalıştığı ulusal ve organizasyonel bağlama göre değişebilir.

Bu sınırlar, ilişkinin doğasına rehberlik eder, güç dinamiklerini ele alır ve Gönüllü Meslektaş'ın nitelikli veya yetenekli olmadığı alanlara adım atmasını engeller.

Gönüllü Meslektaşlar'ın, rollerinin sadece bir pilotun "arkadaşı" olmaktan farklı olduğunu öğrenmeleri ve profesyonel bir işlevi yerine getirmek için eğitilmediklerini anlamaları gerekir. Bu rol, kişinin kendini güvende hissetmesi, izolasyon duygusunun üstesinden gelmesi ve paylaşmaya elverişli bir ortam yaratması için temel olan meslektaş ilişkisinin karşılıklılığını tehdit edebilecek güç dinamikleri yaratma kapasitesine

sahiptir. Gözetim ile, Gönüllü Meslektaşlar'ın üstlendikleri rol sınırına saygı göstermeleri, bu sınırı aşmaları halinde verebilecekleri potansiyel zararın farkına varmaları ve bu sınırı korumaktan sorumlu olunması gerektiği sağlanmalıdır.

Gözetim, meslektaşlar arasında kendi deneyimlerini yansıtmaya ve paylaşmaya teşvik edildikleri bir kendini yansıtmaya ve öğrenme kültürü oluşturmayı kolaylaştırır. Bu süreç, meslektaşlar arasında güvenlerini ve güçlenme duygusunu inşa etmeleri için karşılıklı öğrenmeye izin verir.

Deneyimlerden paylaşılan öğrenme, onlara içerik ve kritik konuları ele alma süreci hakkındaki bilgilerinin geliştirme ve mevcut kaynakları anlama fırsatı sunar.

Sorumluluğu kabul edebilmek ve role saygı duyabilmek için Gönüllü Meslektaş'ların dikkatlice seçilmesi gerekir. Gönüllü Meslektaş'ların saygın ve olumlu bir rol model olmalarını, empatik özelliklere sahip olmalarını, aktif dinleme istekliliğine sahip olmalarını ve başkaları hakkında endişeli olmalarını sağlamak için karakter açısından dikkatle taranması gerekir. Gönüllülerin seçiminde, meslektaşın, kendisinin desteğe ihtiyacı olmadığından, gönüllülük rolüne zaman ve enerji vermeye istekli olduğundan ve rolü öğrenmeye ve deneyimlerini paylaşmaya kararlı olduğundan emin olmalıdır.

2.5.6 Güvenlik Açıkları

Meslektaş Destek Ağı, belirli endişelerle karşı karşıyadır. Gönüllü Meslektaş desteğinin etkinliği, etkisi ve kalitesi konusunda araştırma eksikliği vardır. Bu programların gizli



ve gönüllü doğası ve bunlara erişen pilotları koruma ihtiyacı, araştırma zorluğunu yaratan şeyin bir parçasıdır.

Bir başka endişe de entegrasyon eksikliğidir. İşletme yönetimlerinin, meslektaş desteğini erken bir yardım arama müdahalesi olarak desteklemediği, entegre etmediği ve iletmediği sürece, programların uygulanması ve sürdürülmesi zordur.

Bu destek ve entegrasyon eksikliğinin olası nedenlerinden biri, uçuş işletme yönetiminin, çalışanları üzerindeki kontrollerinin zayıflatıldığına dair algısı olabilir. Diğer bir olasılık ise, şirketlerin çalışanların sağlık programlarını finanse etmelerinin gerekliliği olup; Meslektaş Destek Ağı programlarının, uygun veya düşük maliyetli bir kaynak olsa bile; kabul etmeye istekli olmayacakları bazı maliyetlerin ortaya çıkmasıdır.

Diğer bir neden ise, gizlilik konusundaki endişelerden dolayı, sağlık birimi ve işletme yönetiminin, bir grup Gönüllü Meslektaş grubunun, sorunlu pilotun uçuşa devam kararı için ruhsal uygunluk durumunu belirleme sorumluluğuna sahip olmaması gerektiğine dair endişesi olabilir. Pilotun kendi sağlığı ve iyiliği için en iyi olanı belirleme hakkına sahip olmasını sağlamak için politikaların açıkça tartışılması, üzerinde anlaşılması ve iletilmesi gerekir.

Meslektaş Destek Ağı programının, toplum üzerinde verimli ve uygun maliyetli bir şekilde etki yaratmadaki katkısı düşünülürken, ruh sağlığını geliştiren uygulamalara girişmek yerine 'mutsuzluğu tıbbileştiren' toplumlarda, terapisinin etkinliğini de sorgulamıştır. Bazı bilim insanları, meslektaş desteğinin terapi kadar faydalı olabileceğini, empati, güven, gü-

venlik, gizlilik ve dinlemenin aynı temel bileşenlerini sağlarken, etkili duygusal destek sağlamak için temel becerilere sahip uygun maliyetli bir insan ağı olarak hareket ettiğini öne sürmektedir.

İşte bu bilgiler ışığında, Türk Sivil Havacılığı bünyesinde ilk ve tek ulusal bir destek programı olan, TALPA Meslektaş Destek Ağı programının (TALPA-M-DA) temel amacı, Türkiye'deki havacılık işletmelerinde çalışan tüm pilotların, belirlenen kurallar çerçevesinde, gerekli eğitimi almış Gönüllü Meslektaş'lar vasıtası ile, tamamen gönüllülük esasına dayalı, emniyetli, güvenli ve bağımsız bir ortamda gerek meslek gerekse kişisel diledikleri her konuda fikir alışverişi yapmalarını ve bu suretle de olası iş ve özel hayatta karşılaşılabilecekleri sıkıntı ve streslerinin azaltulmasını ve bu yolla ruh sağlığı ve refahlarının en üst seviyede tutulmasını sağlamaktır.

HAVAYOLU TAŞIMACILIĞINDA GÜVENLİK KAVRAMI



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



1. UÇAK GÜVENLİĞİ

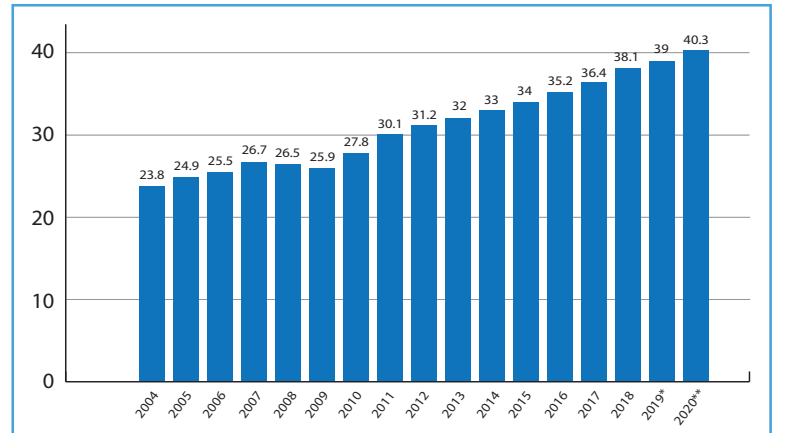
Havacılık endüstrisinde uçak güvenliğinin ayrı bir yeri vardır. Emniyetli olmanın yanında güvenli olarak yapılan uçuş operasyonları, ilgili havayolu şirketine ve o şirketin bağlı bulunduğu ülkeye, rekabet gücü verir ve güvenli olma özelliği katar. Uçak güvenliği, havaalanı güvenliği ve hava trafik güvenliği ile birlikte uçuş güvenliği binasını oluşturur. Burada uçak güvenliği uçağın yerde ve havada güvenlik içinde olmasını, havaalanı güvenliği, havaalanının her türlü tehdit ve saldırıya karşı korunaklı olduğunu, hava trafik güvenliği ise uçuş operasyonu içinde yer alan uçakların hava trafiği içinde her türlü siber ve fiziki saldırılara karşı güvenli olduğunu ifade eder [1].

Özellikle 11 Eylül saldırılarından sonra uçuş ve uçak güvenliği konuları üzerine olan çalışmalar hız kazanmış ve AB ülkelerinde konuyla ilgili olay analizleri



yapılmasına ağırlık verilmiştir. Sektörde yaşanan gelişmelere bağlı olarak havayolu taşımacılığının yolcu ve kargo olarak artmış, pandemi öncesi rakamları esas aldığımızda, Şekil 1'de yer aldığı gibi dünyada 2019 yılında yaklaşık 40 milyon uçuş seferi gerçekleşmiştir.

Böylelikle de havayolu taşımacılığı ekonomik olarak geçmişe göre dünya ekonomisinde daha fazla bir yere sahip olmuştur. Ancak, 11 Eylül saldırılarıyla beraber uçakların terör potansiyeli bulunan bir saldırı aracı olarak kullanılmaya başlanması uçak güvenliği konusundaki



Şekil 1: 2004-2020 Yılları Arasında Yapılan Uçuş Sayısı [2]

çalışmaları akademik araştırma seviyesinin ötesine taşımıştır [3]¹. Bu saldırıdan sonra uçuş güvenliği çalışmaları, havacılık

operasyonlarının güvenli yapılabilmesi için çare bulma çabaları olarak görülmeye başlanmıştır.

Uçak güvenliği öncelikle ha-

¹ Özellikle 11 Eylül Saldırılarından sonra İsrail ve ABD'de yapılan uçuşlarda Air Marshall- Hava Güvenlik Personeli görevlendirme uygulaması başlatılmıştır. Elde edilen istihbarat ve bu doğrultuda belirlenen tehdit seviyesine göre devletin güvenlik birimlerine bağlı olarak çalışan bu kişiler uçak içinde silahlı ve gerekli yetkilere haiz olacak şekilde uçuş ekibine dahil edilmişlerdir.

**ÖZELLİKLE 11 EYLÜL
SALDIRILARINDAN SONRA
UÇUŞ VE UÇAK GÜVENLİĞİ
KONULARI ÜZERİNE OLAN
ÇALIŞMALAR HIZ KAZANMIŞ
VE AB ÜLKELERİNDE KONUYLA
İLGİLİ OLAY ANALİZLERİ
YAPILMASINA AĞIRLIK
VERİLMİŞTİR.**

vaalanlarındaki güvenlik uygulamaları ile başlar. Bu kapsamda uçağa alınacak olan tüm yolcu, kargo ve uçuş ekipleri belirlenmiş güvenlik aramalarından geçerler. Güvenlik aramaları havaalanı girişlerinde ve uçağa binilmeden önce yapılır. Havaalanındaki yolcu arama cihazları, X-Ray taraması, sıvı maddelerin taşıma limitlerine uygun olup olmadığı, uçak içine ve uçağın kargo bölümünde taşınacak bagajların taşınma limitleri güvenlik önlemleri tedbirlerinden bazılarıdır.

Uçağa binmeden önce, güvenlik sağlamak amacıyla uçuş ekiplerinin de mutlaka geçerli bir apron kartı, yolcuların ise kendi isimlerine tahsis edilmiş uçak biniş kartına sahip olmaları gereklidir. Uçuş öncesinde uçağa yüklenecek her türlü kargo ve cateringin de güvenlik kontrollerinin yapılması bir zorunluluktur. Uçuş öncesi yapılan bu güvenlik kontrollerinin ana



sorumlusu havaalanı güvenlik birimi ile İçişleri Bakanlığı'na bağlı Emniyet güçleridir [4].

Uçuş öncesi havaalanında yapılan yolcu ve kargo güvenlik kontrollerinin yanında, uçuş ekibi tarafından uçağın her sefer öncesinde güvenlik aramasının yapılması gereklidir. Bu güvenlik kontrolleri, kanuni mevzuat gereği, havayolu şirketlerinin ulusal ve uluslararası havacılık otoritesinin belirlediği standartlara göre hazırladıkları “**Uçak Güvenlik Araması Çeklisti**”ne göre yapılır [5]. Uçuş ekipleri tarafından “**security**

check” olarak adlandırılan bu aramada kabinde bulunan bagaj yerleştirme bölümleri, lavabolar, koltuk cepleri, çöp kutuları ve kabin içinde ulaşılabilecek her yer ayrıntılı bir şekilde kabin ekibi tarafından aranır. Benzer detayda kokpit ve uçağın dış bölümü de kokpit ekibince aranır, kontrol edilir. Yer hizmet görevlisi de uçağın kargo bölümünün aramasını yapar [6]. Uçak uçuş gitmeden önce bu aramalar tamamlanır, “**security form**”lar kabin amiri, harekât memuru ve kaptan pilot tarafından imzalanarak, ilgili form uçuşun resmi

dokümanlarının yer aldığı uçuş dosyasında muhafaza edilir. Bu uygulama ICAO, EASA, FAA ve SHGM uygulamasıdır.

Yolcuların uçağa alınmaları sırasında da güvenlik kontrol ve aramaları devam etmektedir. Bu kontroller ICAO ve SHGM talimatları doğrultusunda hazırlanan hava yolu işletmelerinin operasyon manuellere göre yapılmaktadır. Kabin ekiplerinin yolcuların uçağa gelişleri sırasında “**yolcu profillerini**” incelemeleri, alkollü ya da uçuş güvenliğine tehdit olabilecek yolcuların uçağa alınmaması, sınır

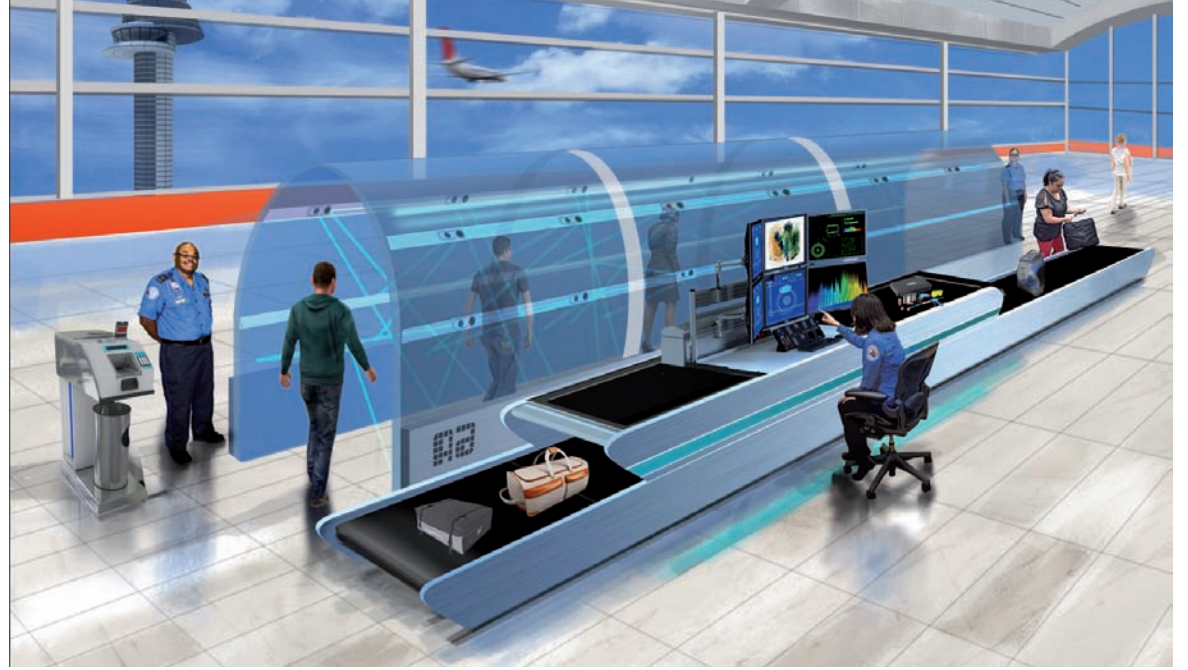
dışı yapılan (deportee) ya da ülkeye alınmayan (inadmissible) yolcuların kontrolleri, transit yolcuların güvenlik işlemleri hava yolu şirketlerinin uçuş öncesi güvenlik kontrolleri uygulamalarındandır.

Bu kapsamda uçak güvenliği kapsamında alınacak tedbirlerden bazıları aşağıda yer aldığı gibidir:

- Uçuş ekibinin kimlik kartlarının uçuş görevleri sırasında görünür bir şekilde takılı olması,
- Yolcu profillerine dikkat edilmesi, tehdit olabilecek yolcularla ilgili proaktif tedbirlerin alınması,
- Uçuşla ilgili yer ve uçuş ekiplerinin gerekli güvenlik eğitim sertifikalarının her zaman geçerli olması,
- Kokpite giriş çıkış usullerinin güvenlik kaygıları doğrultusunda bir prosedür haline getirilmesi ve bu prosedürün disiplinli bir şekilde taviz verilmemesi uygulanması,
- Sahibi olmayan bagaj ya da eşyanın titizlikle kontrol edilmesi.

2. UÇUŞ GÜVENLİĞİ

Uçuş güvenliği, uluslararası anlaşmalar ile belirlenmiş uçuş sırasında meydana gelebilecek “**kanunsuz müdahale**” kavramına dayanır. Hukuki bir kavram olan kanunsuz müdahale: “**tehditkâr olsun ya da olmasın, uçakta uçuş emniyetini tehlikeye atan, uçaktaki disiplini veya düzeni bozan her türlü davranış ve tavırlar**”dır. Bu tanımdan hareketle uçuşta güvenlik “**uçakta uçuş emniyetini tehlikeye**



atan, yolculara, uçuş teçhizatına zarar verecek, yaralayacak, hatta insanların ölümüne sebep olacak bilinçli olarak yaratılmış tehlikelerden korunmaktır” şeklinde ifade edilebilir.

Uçuş operasyonları sırasında uçuş güvenliğini ilgilendiren ve uçuş ekibi tarafından uçuş güvenliği ya da kanun dışı müdahale kapsamında uluslararası mevzuat ile belirlenmiş üç ana tehdit bulunmaktadır [7]. Bunlar:

- Kural Dışı Yolcu
 - Uçak Kaçırma
 - Bomba Tehdidi
- olarak sıralanabilir.

2.1. Kural Dışı Yolcu

Kural Dışı yolcu uçak içindeki genel davranış ve emniyet kurallarına aykırı hareket eden, uçak içindeki genel disiplini bozan, huzursuzluk çıkararak, sözle



ya da hareketleriyle saldırgan bir tavır içinde olan yolculardır. Bu tür yolcular mümkünse uçağa gelmeden kabin ve yer hizmetleri personeli tarafından “**profilleme**” ile belirlenmeli ve uçağa alınmamalıdır. Kural dışı yolcular, bazı durumlarda hava korsanları olma potansiyeline sahip olmaları veya uçağın güven-

lik sebebi gereği destinasyonu dışında bir yere inmesine sebep olmaları yüzünden hassasiyetle ele alınmalıdırlar.

2.2. Uçak Kaçırma (Hijack)

Uçak kaçırma, siyasal, etnik ve ideolojik mesajların daha sansasyonel bir şekilde dünya

UÇUŞ ÖNCESİ UÇAĞA YÜKLENECEK HER TÜRLÜ KARGO VE KATERİNGİN DE GÜVENLİK KONTROLLERİNİN YAPILMASI BİR ZORUNLULUKTUR. YAPILAN BU GÜVENLİK KONTROLLERİNİN ANA SORUMLUSU HAVAALANI GÜVENLİK BİRİMİ İLE İÇİŞLERİ BAKANLIĞI'NA BAĞLI EMNİYET GÜÇLERİDİR



kamuoyuna bildirilmesi için uçak korsanları tarafından baş- vurulan bir yöntemdir. Uçak kaçırma eylemi sırasında hava korsanları uçağın kontrolünü mutlak bir şekilde ele geçirirler. Bir uçak kaçırılması sırasında uçuş ekibi ve eylemin gerçekleş- tiği ülke otoritesi, uçağın indirilen meydana başka bir yere gitmeyecek şekilde tedbir almak ve güvenlik güçleri ile iş birliği içinde olunmalıdır.

2.3. Bomba Tehdidi

Bomba Tehdidi, uçağın içinde uçuş sırasında ya da uçuş önce- sinde bomba yerleştirilmesi ve bombanın patlatılmaya teşebbüs edilmesidir. Her ne kadar yapılan istatistiklere göre bomba tehditlerinin %99'u sahte ihbar olarak çıksa da her ihbar ciddiye alınmalıdır. Gerçek olarak algı- lanan bir bomba tehdidi ile kar- şılaşıldığında en kısa zamanda, ilgili güvenlik birimleriyle koo- rdine kurularak iniş yapılmalıdır.

Özellikle bomba tehdidine yönelik olarak yolcular üzerine yapılan güvenlik aramalarının yanında kargo bölümüne yük- lenen malzemelerin de güvenlik tarayıcıları tarafından aranması, bomba ya da uçak güvenliğine tehdit tehlikeli maddelerin bu şekilde yapılacak bir kontrol son- rasında ayıklanması önemlidir.

3. Uçuş ve Uçak Güvenli- ğinde Karşılaşılan Sorunlar

Uçuş güvenliği sağlanması vazgeçilmez bir ihtiyaçtır, ancak bunun maddi ve manevi olarak bazı maliyetleri bulunmaktadır. Öncelikle yolcular ve uçuş ekipleri için uçağa ulaşmak, güvenlik tedbirlerinin ayrıntılı olması ve güvenlik kapılarının geçişinin uzun zaman alması sebebiyle zorlaşmıştır. Güvenlik tedbirlerinin daha ayrıntılı bir hale gelmesi, havaalanı işlet- mesinin daha maliyetli olarak yürütülmesine, teknolojiye olan bağımlılığın artmasına, güvenlik



konusunda daha yetkin olan çalışanlara ihtiyaç duyulmasına ve havaalanlarında uzun zaman alan güvenlik uygulamalarının bazı durumlarda uçuş operas- yonlarının gecikmesine, bunun yanında da yolcuların uçaklarını kaçırmalarına sebep olmaktadır.

Uçak güvenliğinde bazı teh- dit ve zorluklar bulunmaktadır. Bunlar:

- Havalimanlarının fiziki gü- venliklerini sağlamak için teknolojik bir altyapı oluşturmak, bu kapsamda izleme ve biyometrik

sistemlere ağırlık vermek,

- Kargo ve kabinde taşına- cak uçuşa yasak malzemelerin bulunması için gerekli teçhizat altyapısını hazırlamak
- Bilgi işlem altyapısına sahip olmak ve yolcu bilgilerini tasnif-lemek,
- Havaalanı çalışanların gü- venlik soruşturmalarını yapmak, kimlik ve apron kartlarını doğ- rulamak
- Uçuş trafiğinde tehdit ola- cak yerden atılan füze, lazer, mikrodalga silah sistemlerine




UÇUŞTA GÜVENLİK "UÇAKTA UÇUŞ EMNİYETİNİ TEHLİKEYE ATAN, YOLCULARA, UÇUŞ TEÇHİZATINA ZARAR VERECEK, YARALAYACAK, HATTA İNSANLARIN ÖLÜMÜNE SEBEP OLACAK BİLİNÇLİ OLARAK YARATILMIŞ TEHLİKELERDEN KORUNMAKTIR" ŞEKLİNDE İFADE EDİLEBİLİR.



karşı tedbir almak olarak sıralanabilir [8].

Sonuç olarak, uçuş güvenliğini sağlamak ve yukarıda yer alan zorlukların üstesinden gelmek için özellikle teknolojiden yararlanmanın önemli olduğu, güvenlik konusunda değişik alanlarda uzmanlık sahibi olan kurumların genel bir güvenlik portföyü içinde bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmaları gerektiği, akıllı ve klasik tehditlere, siber saldırılara

karşı olan önlemlerin artırılması gerekmektedir. Bu önlemlerin

yerine getirilmesi için mali kaynak ayrılmasının önemli olduğu, güvenlik yatırımlarının yapılması gerektiği, havayolu şirketlerinin ve politikacıların güvenlik konusuna olan ilgisinin ve desteğinin artırılmasına ihtiyaç duyulduğu, gerekli yönetmelik ve prosedürlerin acilen gözden geçirilmesi ve sürekli olarak güncellenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. 

KAYNAKLAR:

- [1] Melih M. Başdemir, "Hava Yolu İşletmelerinde Uçuş Güvenliği Uygulamaları ve İyileştirme Önerileri" J. Aviat. 4 (1), 126-146, 2020.
- [2] Statista, "Number Of Flights Performed By The Global Airline Industry From 2004 To 2020," <https://www.statista.com/statistics/564769/airline-industry-number-of-flights/> [Erişim Tarihi: 27.04.2020]
- [3] Temizel, M. "Terörizmde Yeni Milad: 11 Eylül 2001", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi , 14 (1-2) , 311-348, 2014.
- [4] Qatar Airlines Publication, "Guidance Material Submission of Airline Operator Security Programme for Qatar Operations" Appendix A, Edition: 01 Revision: 00, Doha, 2016.
- [5] Qatar Airlines, QCCA, "Guidance Material, Submission of Airline Operator Security Programme for Qatar Operations", Doha, 2016
- [6] Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) "Havacılık Güvenliği Sistemi", Havacılık Güvenliği Daire Başkanlığı, Birinci Baskı, Yayın No : HGD / G-1, Nisan 2010.
- [7] European Commission MEMO-15-6115-2015, "European Agenda on Security - State of Play", November 17, 2015. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-6115_en.htm. [Erişim Tarihi: 20.03.2020]
- [8] Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) Genel Müdürlüğü Havacılık Acil Yardım Ve Güvenlik Dairesi Başkanlığı "Havacılık Güvenliği Eğitimci El Kitabı", [https://www.dhmi.gov.tr/Lists/DosyaYonetimi/List/Attachments/270/Havacilik Guvenligi Egitmen ElKitabi.pdf](https://www.dhmi.gov.tr/Lists/DosyaYonetimi/List/Attachments/270/Havacilik%20Guvenciligi%20Egitmen%20ElKitabi.pdf). [Erişim Tarihi: 01 Haziran 2020]

6 KITA VE 155 AYRI ÜLKEDEN BİNLERCE HASTAYA GÖZ SAĞLIĞI HİZMETİ!

SGK ve Özel Sağlık Sigortaları kapsamında 7/24 hizmetinizdeyiz.

- Katarakt Tedavileri
- Lazer Tedavileri
- Kornea Hastalıkları Tedavisi
- Retina Hastalıkları Tedavisi
- Şaşılık Tedavisi
- Çocuk Göz Sağlığı
- Göz ve Göz Çevresi Estetiği
- Glokom (Göz Tansiyonu)
- Göz Nörolojisi
- Kontakt Lens
- Üveit



Ataköy 1. Kısım Mahallesi, Rauf Orbay Cd. No : 8 , Bakırköy / İSTANBUL



Dünyagöz

DÜNYA
GÖRMEYE
DEĞER

444 4 469

dunyagoz.com

İNSAN FAKTÖRÜ ÖZGÜVEN (SELF-CONFIDENCE)



Temuçin GÜREL
THY INSTRUCTOR
Uçuş Eğitim Başkanlığı



ÖZGÜVEN

Bu yazımızda insanı başarılı ya da başarısız yapabilen bir kavramdan bahsedeceğiz. Bir duygu düşünelim ki kişiyi iyi de yapabiliyor kötü de. Evet, özgüvenden bahsedeceğiz. Güven duygusu, korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma, bağlanma, itimat etme olarak tanımlanıyor. Bu noktadan hareketle özgüven, insanın herhangi bir endişe duymadan kendine itimat etmesi olarak tanımlanabilir. Benzer şekilde özgüven, bireyin bir alanda kendinde var olduğuna inandığı niteliklere dayanarak hareket etmesi, davranması olarak da açıklanabilir. Böyle bakıldığında özgüveni, insanda varlığı istenen, olumlu bir duygu olarak değerlendirmek mümkündür. Bu yazıda



özgüven kavramına, farklı açılardan bakmaya ve kapsamlı bir değerlendirme yapmaya gayret edeceğiz. Özgüven, geçmişten günümüze üzerinde çokça araştırma yapılan ve tüm detaylarıyla anlaşılmaya çalışılan bir konu olmuştur.

ARAŞTIRMALARIN GÖSTERDİĞİ

1970'li yıllarda özgüven, Amerika ve Avrupa kıtasında çok gündemde olan bir konuy-

du. Hatta Dünya'ya yayılan bir akımla özgüven konusu eğitim süreçlerinin merkezine oturmaya başladı. Özgüven eğitimde empoze edilmeye çalışıldı. Bu dönem, **“sen yapabilirsin, istersen en iyisini yapabilirsin, istediğin alanda iyi olabilirsin”** şeklindeki düşünce biçimleri yaygınlaşmaya ve benimsenmeye başladı. Bu genel kabullerle çeşitli alanlarda başarının yükseleceği düşünüldü. Bu kabul ilgi gö-

rürken, alandaki uzmanların bazı araştırmalardan elde ettiği sonuçlar, yaygınlaşmaya başlayan bu yaklaşımı ciddi anlamda zedeledi.

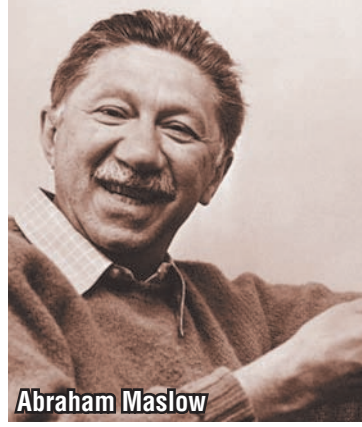
1990 ile 2015 yılları arasında, özgüven ve özsaygı kavramlarıyla ilgili 71.000'in üzerinde insanı kapsayan 42 önemli çalışma masaya yatırıldı. Şimdi sıkı durun, inceleme sonunda yapılan değerlendirmede suçla özgüven ve özsaygı arasında bir ilişki olduğu fark

edildi. Bu alanda yapılan farklı çalışmalarda yine benzer sonuçların alındığını da eklemeliyiz. Çalışmada çeşitli suçlardan hüküm giymiş mahkûmların özgüveninin oldukça yüksek olduğuna ilişkin veriler elde edildi. Sonuçlar analiz edildiğinde, aslında mahkûmlarda ilk bakışta özgüven olarak değerlendirilen şeyin yükseklik duygusu, kendini yüksek seviyede beğenme durumu olduğu anlaşıldı. Ortaya çıkan sonuçlar gösterdi ki aslında suça karışmış kişilerde özgüven oldukça düşük seviyede. Bu düşük özgüveni kapatmak için kendilerini olduğundan iyi görme eğilimine giriyorlar. Bir başka deyişle yükseklik duygusu geliştiriyorlar. Aslında suça iştirak etmiş bu kişiler düşük özgüvenleri nedeniyle kendilerini kötü, eksik, kıymetsiz hissediyor ve bu durumu narsizme doğru kayan bir yükseklik duygusu oluşturarak gideriyorlar.

Elde edilen sonuçlar, özgüven kavramının tanımını değiştirdiği gibi, bu konudaki yaklaşımları da elbette derinden sarstı. Özgüven kavramının özellikle gelişim süreçlerinde kendini olduğundan iyi görme şeklinde değerlendirilerek, empoze edildiğinin farkına varıldı. Bu yanıltan dönülp, özgüven kavramı yeniden ele alınarak, bu konudaki yaklaşım ve uygulamalar güncellenmeye başladı.

DOĞRU ÖZGÜVEN YAKLAŞIMI

Maryland Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Morris Rosenberg, yaptığı pek çok çalışma sonrası özgüveni,



Abraham Maslow

UÇUŞ OKULLARI KISA VE ORTA VADEDE, ANCAK VE ANCAK ÖĞRENCİ SAYILARINDA GARANTİ ANLAMINA GELEN ANLAŞMALAR SAYESİNDE ÖLÇEK EKONOMİLERİNDEN YARARLANABİLECEKLERDİR. BUNUN KAÇINILMAZ SONUCU DA SIKIŞAN EĞİTİMLER VE UÇUŞ PROGRAMLARIDIR.

genel ve özel olmak üzere iki alanda tanımlıyor. Önce genel özgüveni birlikte inceleyelim. Bu alanda özgüven, insanın olduğu haliyle kendini değerli görmesidir. Bunun için kişinin kendisiyle barışık olması gerekir. Bu pozitif tutum içinde, kendini olduğu haliyle değerli ve anlamlı gören insan objektif bir özdeğerlendirme yapabilir. Kendine ait objektif özdeğerlendirme yapabilen kişi güçlü ve iyileşmeye açık özelliklerini tespit eder. Yani kendini keşfetmeye başlar.



Apollon Tapınağı

Yunanistan'ın Delfi kasabasındaki 2400 yıl öncesine ait Apollon Tapınağı'nın girişinde "Kendini tanı" yazıyor. Yüzylerce yıl öncesi önemi kavranmış olan bu meziyet, insan için gelişimin başlangıç noktasıdır.

Kendini gerçekçi biçimde, iyisiyle kötüsüyle tanımak insan için önemli bir başlangıç adımdır. Hepimiz Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ni hatırlarız. Hiyerarşide, temel, güvenlik, sosyal, saygınlık ihtiyacı sıralaması kendini gerçekleştirmeyle bitiyor. Kendini gerçekleştirme, kişinin kendini olduğu gibi kabul ederek, potansiyelinin farkına varması ve böylelikle sürekli gelişmesi olarak tanımlanıyor. Kısaca özgüven, kendimizle barışık olmayı, bu doğrultuda kendimizi olduğumuz gibi kabullenmeyi, bu kabulle kendimizi objektif olarak değerlendirmeyi, güçlü ve iyileşmeye açık noktalarımızı belirleyebilmeyi sağlıyor. Bu da

bizi güçlü özelliklerimizle ulaşacağımız alanlara ilerleme yolculuğuna çıkarıyor. Veya ilerlediğimiz yolda zayıf noktalarımızı geliştirerek, yolculuğu doğru ve başarılı olarak sürdürmemizi sağlıyor.

Şimdide özel alanda tanımlanan özgüvene bakalım. Bu alanda özgüven, belli bir konuda yeterli olmayı ifade ediyor. İnsanın bir alanda iyi olması anlamı taşıyor. Örneğin bir insan basketbolda iyiyim diyorsa, o alanda kendini yeterli hissediyordur. Bu durumda olan kişiye düşen iyi özelliklerini korumak ve geliştirmeye çalışmak olmalıdır. Bunu ona dedirten genellikle oyunda takımına sayı kazandırması, etkin hücum yapması, güzel hamlelerle beğeni alması gibi şeyler olabilir. Ya da tam tersi insan bir alanda kendini yeterli görmeyebilir. Basketbolda kendini yeterli görmeyen birine bunu dedirten, sayı yapamamak, ➤

kurgulanmış taktiği uygulayamamak, olumsuz tepki almak gibi şeyler olabilir. Bu durumda olan kişiye düşense, yetersiz olmasına yol açan alt başlıklarda daha çok antrenman yapmak olmalıdır.

PILOTAJDA ÖZGÜVEN

Özgüven konusunda yukarıda belirtilen genel değerlendirmeleri pilotaj süreçleri özelinde ele alalım. Kendiyle barışık, iyisiyle kötüsüyle kendini olduğu gibi kabul eden bir pilot düşünelim. Böyle bir pilot kendini objektif olarak değerlendirmekte bir zorluk yaşamayacaktır. Bu değerlendirme ona güçlü ve zayıf yönlerini gösterecektir. Kendini tanıma yolculuğuna başlayan pilot farkına vardığı gerekli her alanda yaptığı iyileştirmeye geliştikçe mutlu ve huzurlu olacak, iyi hissedecektir. Diğer taraftan pilot yetkinlikleri konusunda kendini sürekli değerlendiren ve eksik olduğu başlıklarda iyileştirmeler yapan pilot, mesleki alanında gelişerek, emniyetli uçuş yapma olasılığını artıracaktır. Bu da onu pilotaj alanında başarılı yapacaktır.

Özgüvenli diyeceğimiz pilot profili, bir taraftan kendiyle barışık, kendini olduğu gibi kabullenen ve kendini keşfederek ilerleyip pozitif duygular içinde olan; diğer yandan mesleki alandaki yetkinliklerini değerlendirerek, zayıf alanlarını iyileştirip, uçuş emniyetini sağlama konusunda başarı grafiğini yükseltendir.

Hiç arzu etmesek de bir de aksi duruma bakalım. Özgüveni zayıf olan pilot

profili. Yani kendiyle barışık olmayan, kendini olduğu gibi kabullenmeyen ve bu çerçevede kendini değerlendirmeyen pilot profili. Böyle bir pilotun kendine ait güçlü ve özellikle de iyileşmeye açık alanları tespit etmesi takdir edersiniz ki ya hiç ya da yeterli seviyede mümkün olamayacaktır. Kendini tanımak ve keşfetmek konusunda adım atmayan pilotun kendinde varolanı bilmesi ya da bilmemesi söz konusu olmayacaktır. Kendinde var olmayı var zanneden, varolanın miktarını bilmeyip abartabilen ya da yok zanneden bir pilotu düşünelim.

Global olarak pilotlarda görülebilen bazı sendromlar bulunmaktadır. Bu sendromlar bazı kaynaklarda tehdit ve hata yönetiminin önündeki engeller olarak ifade edilmekte; bazı kaynaklarda ise hatalı karara sebep olan tutumlar olarak geçmektedir. Bunlardan özgüvenle ilişkili olanlar, “**invulnerable (bana bir şey olmaz, benim başıma gelmez)**”, “**macho (ben yaparım, ben başarıyorum)**” ve resignation (kırılğan, çabuk pes eden) olarak sıralanabilir. Özgüven zayıflığı olan bir pilotun kendini objektif değerlendirme ve iyileşmeye açık alanlarını keşfetme durumu yeterli seviyede söz konusu olmayacağından, bana bir şey olmaz veya ben yapabilirim şeklinde düşünce sistematiğiyle bunu kapatma eğilimi geliştirmesi mümkündür. Veya kendini tam olarak tanımadığı için neyi ne kadar yapabileceğinden emin olmayarak, gelişmiş yeteneklerini dahi sergilemekten çekinmesi



olasıdır.

Özgüveni zayıf pilot profilinin, kendini yanlış kararlara götüren maço, bana bir şey olmaz, kolay vazgeçen gibi sendromlara doğru sürüklenmesi ve haddini aşan, sınırlarından taşan davranışlar sergilemesinin ya da edilgen kalıp hiçbir şey yapmamasının mümkün olabileceğini söyleyebiliriz. Psikoloji Dünyasının önemli isimlerinden Carl Gustav Jung, “**Mutlu olmak istiyorsan sınırlarını tanı ve onları kabul et**” der. Bunu uçuş operasyonu için emniyetli uçuş gerçekleştirme yolunda bir motto olarak değerlendirmek sanırım uygun olur.

Diğer taraftan, yukarıda belirtilenleri yapmayan bir pilotun, mesleki yetkinlikler konusunda kişisel değerlendirme yapması veya kendiyle ilgili değerlendirme ve geribildirimleri alması mümkün olmayacaktır. Uçuşun hangi fazında hangi yetkinlik konusunda zaafiyet yaşadığını değerlendirmeyen bir pilotun profesyonel alanında gelişmesi, emniyetli uçuş gerçekleştirme elbette zorlaşacaktır. Böyle bir

pilotun mesleğini başarılı olarak icra edeceğini söylemek güçtür.

Bu kapsamda özgüven sahibi diyemeyeceğimiz pilot profili, bir taraftan kendiyle mesafeli, kendini gerçekçi biçimde kabullenmeyen, kendiyle ilgili keşifler yaparak gelişmenin pozitif hislerini yaşamayan; diğer yandan mesleki alandaki yetkinliklerini değerlendirmeyen, geribildirimlere kendini kapatan ve böylelikle uçuş emniyetini sağlama konusunda başarı grafiğini düşüren olarak tanımlanabilir.

SONUÇ OLARAK...

Özgüven pilotta, karşılaştığı durumları etkin yönetebilmesi için uygun seviyede var olması arzu edilen bir unsurdur. Ancak arzu edilen uygun seviyede olmayan özgüven, pilotu yanlış tutumlarla bu durumu kapatma eğilimine itebilecektir. Bu da uçuş emniyetine zarar verebilecektir. Bu doğrultuda pilot için takibi yapılması gereken bir gelişim alanıdır. Hepimiz için uygun seviyede ve sürdürülebilir özgüven dilekleriyle...

Emniyetli uçuşlar dilerim. 



DÜNYA WORLD
PİLOTLAR PILOTS'
GÜNÜ DAY



**26 NİSAN
DÜNYA
PİLOTLAR
GÜNÜ KUTLU
OLSUN**



HAVACILIK KAZALARINDAKİ İNSAN FAKTÖRÜ VE İNSAN FAKTÖRÜ MODELLERİ



Kpt. Plt. Haluk TEKEREK
CRM ve Teorik Bilgi Öğretmeni

EASTERN HAVAYOLLARININ 401 NUMARALI UÇUŞU, 29 ARALIK 1972 YILINDA MIAMI ULUSLARARASI HAVAALANI 09L PİSTİNE SON YAKLAŞMA ESNASINDA, İNİŞ TAKIMLARININ AÇILMAMASI NEDENİYLE PAS GEÇTİ. UÇAK, HAVA TRAFİK KONTROLÖRÜ TARAFINDAN VEKTÖR EDİLİRKEN, 2000 FEET MUHAFAZA ETMELERİ İSTENDİ. KAPTAN, FIRST OFFICER (İKİNCİ PİLOT) VE UÇUŞ MÜHENDİSİNDEN OLUŞAN UÇUŞ EKİBİ, BURUN İNİŞ TAKIMI GÖSTERGE IŞIĞININ YANMAMASI, DOLAYISIYLA İNİŞ TAKIMLARININ EMNİYETLİ BİR ŞEKİLDE AÇILIP AÇILMADIĞI KONUSUNDA TEREDDÜT YAŞAMAKTAYDI. İKİ ANA İNİŞ TAKIMI VE BURUN İNİŞ TAKIMI İLE BERABER UÇAKLARDA ÜÇ İNİŞ TAKIMI BULUNUR VE TAM AŞAĞIDA VE KİLİTLİYKEN (DOWN&LOCKED) PİLOTLARIN ÜÇ YEŞİL IŞIĞI GÖRMESİ GEREKİR. BU KÜÇÜK YEŞİL IŞIĞA O KADAR ODAKLANDILAR Kİ; OTOPILOTUN DEVREDEN ÇIKIP UÇAĞIN ALÇALMASINI VE İRTİFA KAYBETMESİNİ FARK ETMEDİLER¹. UÇAĞIN YERE ÇARPMASIYLA MEYDANA GELEN BU KAZADA 101 KİŞİ YAŞAMINI YİTİRDİ.

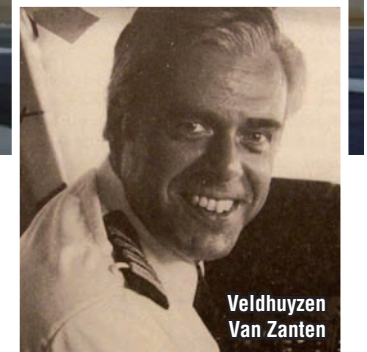
Yine 27 Mart 1977 yılında havacılık kazalarından en büyüğü olarak adlandırılan Tenerife kazası, Amerikan Pan AM ve Hollandalı KLM şirketlerine ait iki Boeing 747 tipi uçağının henüz yerde kalkış esnasında çarpışmasıyla meydana gelmiş ve 583 kişi yaşamını yitirmiştir. Kaza sebeplerinden birisi de; KLM'in reklam yüzü de olan deneyimli kontrol pilotu Kaptan Veldhuyzen Van Zanten'in, KLM şirket prosedürlerine göre uçuş görev süresinin bitecek olması nedeniyle acele etmesidir.² Kalkış kleransını kule ile teyit etmeden kalkışı başlatan kaptan Zanten'in bu hareketi faciaya yol açmıştır.

Benzer bir durumu ise



faciadan bir yıl sonra United Havayollarının 173 numaralı uçuşunda görüyoruz. DC-8 tipi uçağın uçuş ekibi, Portland

Uluslararası Havalimanına yaklaşmada esnasında, iniş takımı problemine odaklanıp, iniş takımı aşağıda ve flaplar



Veldhuyzen Van Zanten

VERİLEN ÖRNEKLERDEKİ ORTAK NOKTA PİLOTLARIN ÇOK DENEYİMLİ OLMASIDIR. TECRÜBELERİNE RAĞMEN BÖYLE ÖLÜMCÜL HATA YAPAN PİLOTLARIN KARIŞTIĞI BU KAZALARDAKİ KÖK SEBEPLERİ ARAŞTIRMA GEREĞİ DUYULMUŞTUR.

15° pozisyonunda, bir saate yakın bekleme yaptıktan sonra yakıtlarının bittiğini fark etmemişlerdir. Durumu çok geç fark eden uçuş ekibi acil olarak iniş planlasa da, dört motorları da yakıtı kalması sebebiyle durmuş ve Portland 28L pistine 6 nm kala yere çarpmışlardır.

Yukarıda verilen örneklerdeki ortak nokta pilotların çok deneyimli olmasıdır. Tecrübelerine rağmen böyle ölümcül hata yapan pilotların karıştığı bu kazalardaki kök sebepleri araştırma gereği duyulmuştur. Yalnız şu da unutulmamalıdır ki; söz konusu kazaların çok daha fazlası pilotların dikkat ve algıları sebebiyle önlenmiş ve önlenmektedir.

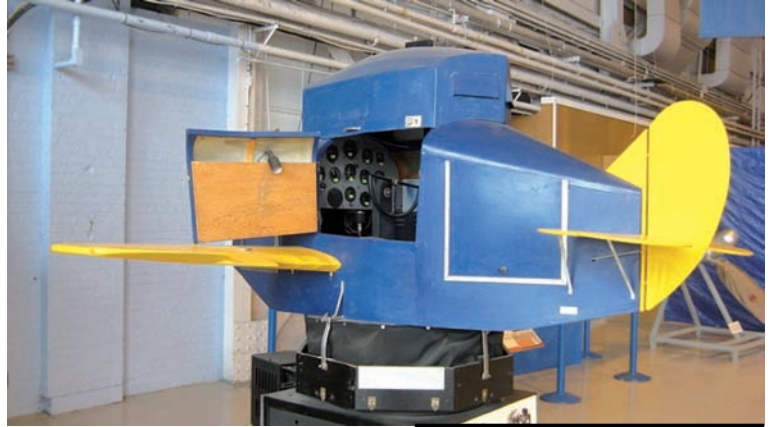
Uçak kaza ve olaylarının analiz edilmesi ve kazaya neyin sebep olduğunun bulunması bir sonraki kazayı önlemek için atılacak ilk adımdır. Bir kazanın analizinde sebep eğer çevresel

ya da teknik faktörlerden oluşuyor ise bu kazanın nedenini sınıflandırmak kolay olacaktır. Örneğin motor veya hidrolik arızası ya da yoğun sis nedeniyle görüşün azalması çok kolay bir şekilde kategorize edilebilir. Ancak kaza insan kaynaklı bir faktörden meydana geliyorsa bunu sınıflandırmak nispeten zordur.

Bilindiği gibi insanoğlunun uçuşa arzusu binlerce yıl öncesine dayanır. Çin'de, MÖ beşinci yüzyıl öncesine dayanan ve uçurtma ile başlayan bu serüven, zaman zaman kule atlayışları ve balonlarla devam etmiş, 1903 yılında Wright kardeşlerin ilk motorlu uçağı tasarlamasıyla yeni bir çağa evrilmiştir. Günümüzde ise modern yolcu uçaklarıyla gerçekleştirilen uçuşa arzusunun yakın gelecekte farklı gezegenlere yolculuk şeklinde devam edeceği beklenmektedir.

Ticari havacılığın başlangıcına tekabül eden I.Dünya savaşı yıllarında uçakların güvensiz oluşu ve yaşanan kazalarda bu sebeple insanların öldüğü görüşü hâkimdi. Meteorolojik şartlar ve buna bağlı olarak seyrüsefer sistemlerinin yetersiz oluşu, dayanıklı olmayan uçak gövdeleri, kabin basınç sistemlerinin olmayışı ve diğer mekanik yetersizlikler uçaklar üzerinde oluşan bu kanaati sağlamlaştırmıştır.

Lakin 1940'lı yılların sonuna gelindiğinde, II. Dünya savaşının da etkisiyle, uçakların gövde ve mekanik tasarımları gelişti. Radyo, seyrüsefer ve



yaklaşma sistemleri düşük görüş şartlarında dahi emniyetli iniş olarak sağladı. Hava trafiğinin kontrolü ve ayırımı önceleri RDF (radio direction finder) radyo dalgalarıyla yön bulmaya dayalıyken; radar ve telsiz iletişiminin de birleşmesiyle uçakların yaklaşma, iniş ve rota ayırımları artık daha emniyetli bir şekilde yapılmış ve neticesinde pilotların daha gelişmiş ve emniyetli uçaklarla uçuşması sağlanmıştır. Şüphesiz; 1944 yılında imzalanan Chicago sözleşmesiyle,

TEMEL EĞİTİM VE ACİL DURUM PROSEDÜRLERİNİN PİLOTLARA ÖĞRETİLMESİ İÇİN EDWARD LINK TARAFINDAN TASARLANAN VE LINK TRAINER (BLUE BOX) ADI VERİLEN UÇUŞ SİMÜLATÖRLERİ 1930 VE 1950 YILLARI ARASINDA YÜZBİNLERCE PİLOTUN EĞİTİMİNDE KULLANILMIŞTIR.



1950'lerde, 30000 feette uçuş keyfi

sözleşmeye üye olan ülkelerin havacılıkla ilgili tüm kuralları yazılı ve kalıcı hale getirmelerini de unutmamak gerekir.

Uçak teknolojisindeki hızlı değişim pilotların adapte olmalarını zorlaştırıyor ve kaza oranlarını artırıyor. Bu durum tecrübeli pilotlar için dahi geçerliydi. Temel eğitim ve acil durum prosedürlerinin (emergensilerin) pilotlara öğretilmesi için Edward Link tarafından tasarlanan ve Link Trainer (Blue Box) adı verilen uçuş simülörleri 1930 ve 1950 yılları arasında yüz binlerce pilotun eğitiminde kullanılmıştır.

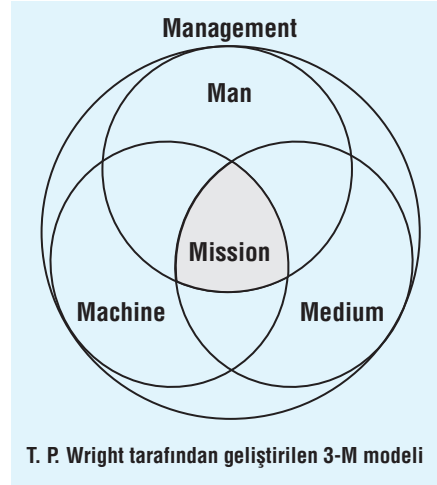
Devam eden yıllarda jet motorları ile beraber kabin basınç sistemlerinin gelişimi daha yüksek irtifalarda uçuşların gerçekleşmesine olanak sağladı. Dolayısıyla uçak yolculukları hem pilotlar hem de yolcular için daha kısa ve daha konforlu hale geldi. Uçan makineler daha güvenli bir hal alırken, bu uçakları kullanan pilotların

yaptığı hatalar sorgulanmaya başlandı. 1950'li yıllarda uçak kazalarındaki insan faktörünün oranı neredeyse %70'ler seviyesindeydi.

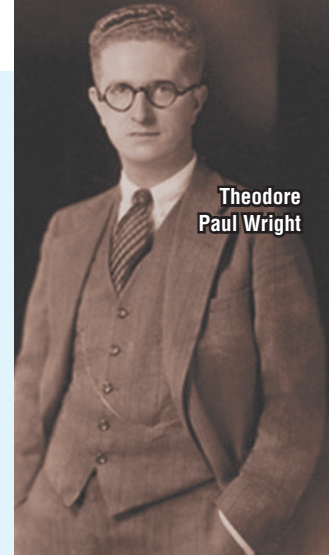
Endüstriyel dizayn, mimarlık ve giyim tasarımı kullanılan ve insan vücudunu ölçme bilimi olarak adlandırılan Antropometri, havacılıkta da kullanılmaya başlanmıştır. İnsan ergonomisine uygun kokpit dizaynları oluşturulmaya başlandı. Kazalarda insan faktörünü azaltmaya yönelik yapılan ergonomik çalışmaların yanında insan performansı, stres altında insan davranışları, durumsal farkındalık ve karar verme konularını da kapsayan bir dizi araştırma geliştirildi. Bu hataları minimize etmek için birçok araştırmacı yazar, pilot ve psikolog çeşitli teori ve modeller geliştirdi.

5-M MODELİ

Bu modellerden ilki 1940'lı yılların sonunda ABD Cornell üniversitesinde görevli uçak mühendisi T. P.

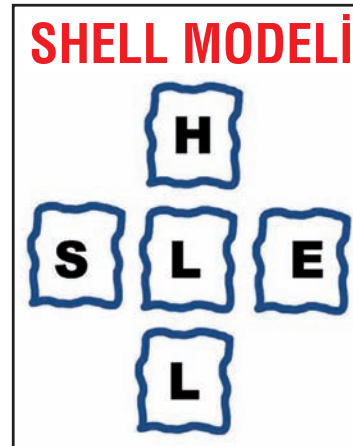


T. P. Wright tarafından geliştirilen 3-M modeli



Theodore Paul Wright

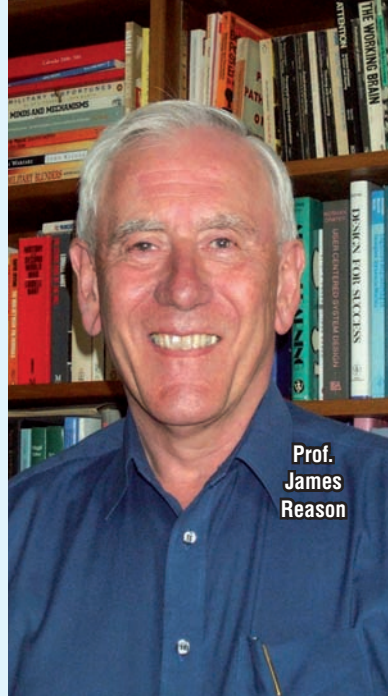
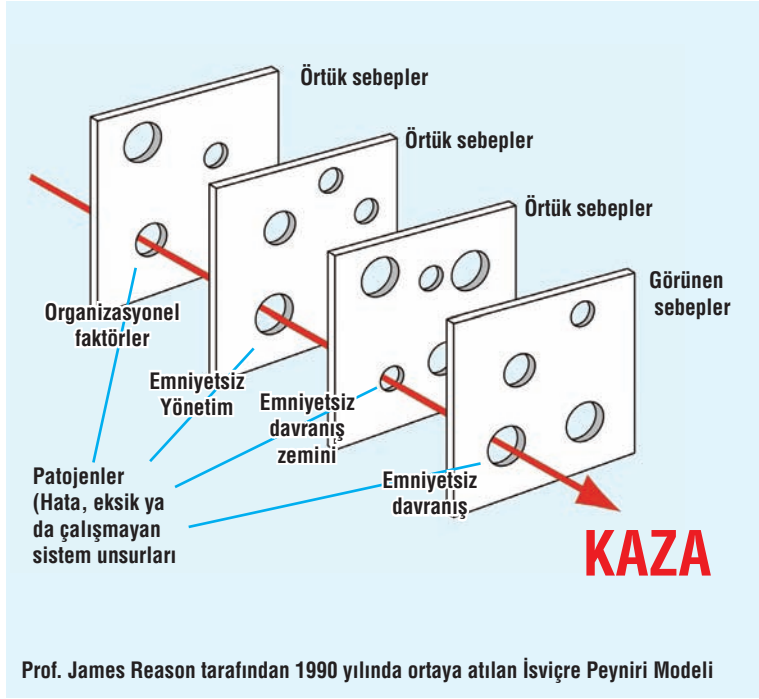
Wright tarafından geliştirilen 3-M modeli; man (insan), machine (makine), medium (çevre) idi. Wright, modelin merkezine insanı yerleştirdi. Çünkü bu modelde zincirin en zayıf halkası insandı. İnsan, uçuş operasyonunda makine (uçak) ve çevre ile etkileşim halindeydi. Aradaki en ufak bir etkileşimsizlik kaza sonucunu doğurmaktaydı. Bu model 1965 yılında management (yönetim) ve 1970'lerde mission (görev) parametreleri de eklenerek geliştirildi ve 5-M Diagram adını aldı.³



SHELL MODELİ

Havacılık alanında en yetkili otorite olan ICAO, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü, kaza analizleri için 216-AN31 numaralı genelgesi ile çerçeve olarak SHELL Modeli'ni benimsemiştir. İlk olarak 1972 yılında Edwards tarafından ortaya atılan ve daha sonra 1975 yılında Hawkins tarafından geliştirilerek son hali verilen SHELL Modeli insan faktörleri içinde bulunan farklı bölümleri örnekleyebileceğimiz basit ve anlaşılır bir kaza analiz yöntemidir⁴. Software (Yazılım), Hardware (Donanım), Environment (Çevre) ve Liveware (İnsan) dan oluşur.

Modelin en önemli ve kritik bileşeni ve hem duygusal hem de fiziksel açıdan kırılabilir bir yapıya sahip olan insandır. Şirket manüelleri, standart operasyon usulleri ve çeklist gibi dokümanlar yazılımı oluştururken; pilotların kullandığı uçak sistemleri,



HFACS MODELİ

Son olarak, insan faktörünün bütün yönleriyle incelendiği, (HFACS-Human Factors Analysis and Classification System) İnsan Faktörleri Analiz ve Sınıflandırma Sistemi, insan kazaların önüne geçmek için geliştirilmiş bir metottur. İsviçre Peyniri Modelindeki dört ana faktörü detaylı olarak sınıflandıran bir çalışma modelini esas alan HFACS, başlangıçta ABD Donanması için veri analizi ve kaza inceleme aracı olarak geliştirilmiş olsa da sonraları ABD ordusu ve Kanada Savunma Kuvvetleri gibi birçok askeri organizasyonda kaza incelemelerinde kullanılmaya başlanmıştır. İnsan Faktörleri Analiz ve Sınıflandırma Sistemi, meydana gelen bir kazanın sebebinin sadece uçuş ekibinin suçu olmadığını ve kazanın arkasında yöneticilere kadar uzanan birçok faktörün olduğunu vurgular. Bu model günümüzde geçerliliğini yitirmemiş ve literatürde sıklıkla kullanılan bir modeldir.⁶

Havacılık tarihinde oluşturulan tüm bu modellerdeki temel amaç insan hatalarını minimize etmek, yaşanan kazalardaki insan faktörlerini belirleyerek olası kazaların önüne geçmektir.

Özellikle dünya genelinde her yıl artan yolcu sayıları dikkate alındığında⁸, artan bu talepleri karşılamak üzere havayolu şirketleri filolarını yeni teknoloji, uzun menzilli ve geniş gövde uçaklar ile donatmıştır. Başta teknoloji

kontrol yüzeyleri ile ATC ya da yer personelinin kullandığı ekipmanlar donanımı oluşturmaktadır. Shell modeli çevreyi ise kokpit/kabin çalışma ortamı, meteoroloji, gürültü vb. olarak tanımlar. İnsan ise tüm ekipmanları, yazılımları kullanan ve ortama ayak uydurmaya çalışan bireydir. Bu sebeple insanın sistemin diğer bileşenleri (S,H,E) ile olan ilişkileri daha dikkatli kontrol edilerek olası kazalar engellenebilir.

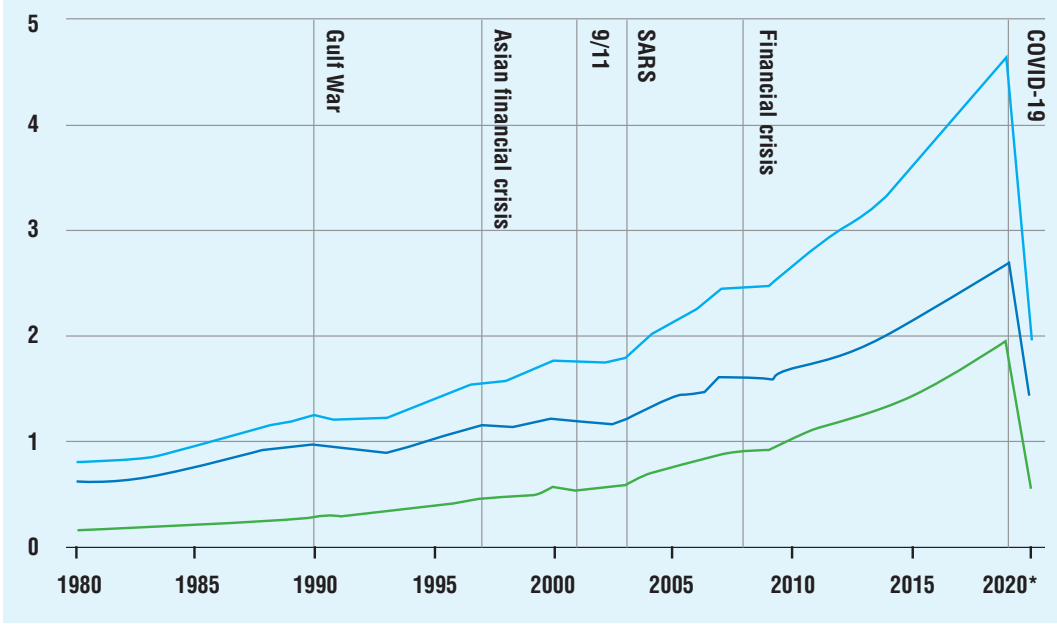
REASON İSVİÇRE PEYNİR MODELİ

(ICAO) tarafından kabul görmüş diğer bir model, kazanın nedenselliğine dayanan ve Prof. James Reason tarafından 1990 yılında ortaya atılan İsviçre Peyniri Modeli'dir. Reason, bu modelde her biri

sonrakini etkileyen dört seviye insan hatasından bahsetmiş ve kazaların sebeplerini görünür sebepler ve görünmeyen (örtük) sebepler olarak ikiye ayırmıştır⁵. İsviçre peynirindeki çeşitli katmanlar ve bu katmanların üzerindeki patojenleri, diğer bir deyişle, delikleri modeline uyarlamıştır. Modeldeki patojenler hata, eksik ya da çalışmayan unsurları temsil eder. Bu peynir dilimlerinin üst üste gelerek deliklerin bir boşluk oluşturması ise kazaların yaşanmasına sebep olmaktadır. Yaşanan kazaların büyük çoğunluğunda katmanlar meydana gelebilecek bir kazayı önlemektedir. Bahse konu dört seviyeden ilki kazayı doğrudan etkilediği düşünülen "unsafe acts" yani emniyetsiz davranışlar olarak adlandırılır. Bu seviye; havacılıkta pilot,

kabin ekibi, teknisyen ya da hava trafik kontrolörü hataları olarak düşünülür ve en ölümcül kazaların sebepleri genellikle bu seviyedeki hatalardan meydana gelir. Modelin diğer üç kısmı görünmeyen ya da örtük sebepler olarak adlandırılır. Diğer üç seviye şu şekilde sıralanmaktadır; organizasyonel faktörler, emniyetsiz yönetim ve emniyetsiz davranışa zemin hazırlayan koşullar.

James Reason'a göre kazaların tamamında görünür hatalar olmasına rağmen, bu hatalar çoğunlukla tespit edilememekte veya göz ardı edilmektedir. Dolayısıyla Reason'ın modelinin kaza öncesi analiz yapılabilecek bir model olmaktan çıkarak, kazadan sonra inceleme yapılabilecek bir model haline geldiği tartışma konusudur.



Tablo-1: 1980lerde 1 milyar, 2000lerde 2 milyar yolcu taşıyan havayolu şirketleri, Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliğinin (IATA) raporuna göre 2018 yılında dünya genelinde 4.4 milyar yolcu taşımıştır.⁷

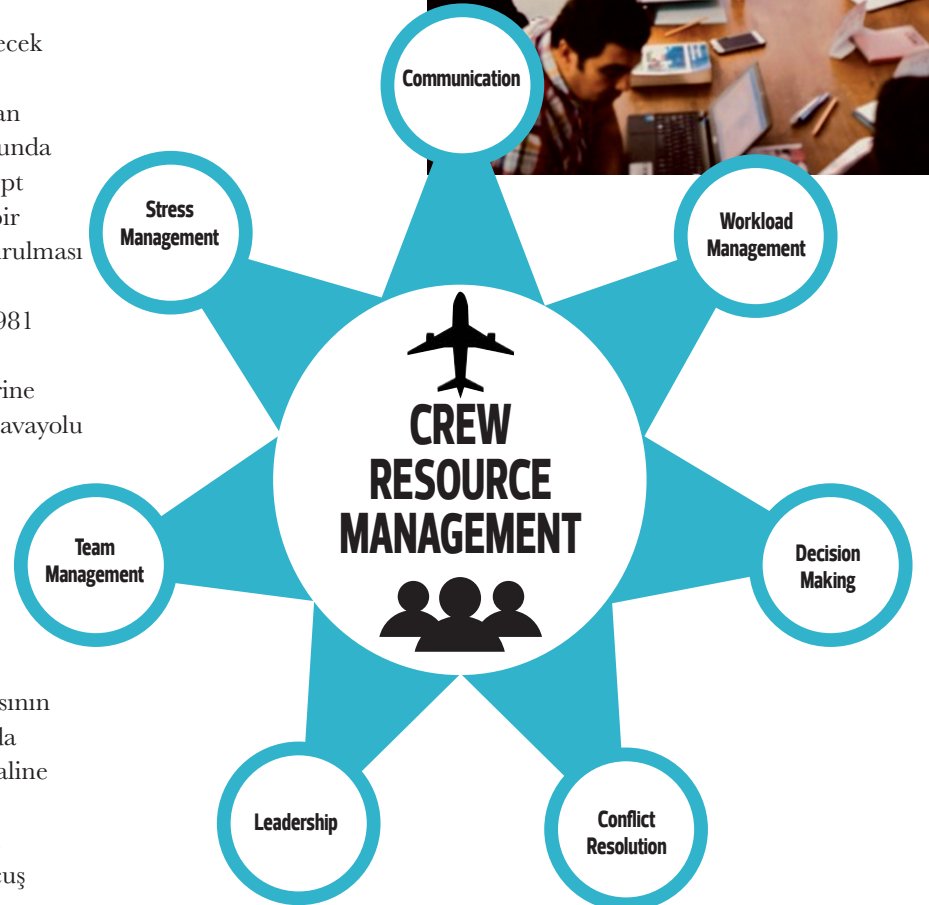
ile kazalardaki insan faktörünü en aza indirmeyi amaçlayan havayolu şirketleri, otomasyonun getirdiği temelde insan faktörü olan kazalara ise maalesef engel olamamıştır.

Tam bu noktada, 1979 yılında NASA tarafından geliştirilen CRM (Cockpit Resource Management), Ekip Kaynak Yönetimi, konsepti; insan hatalarından kaynaklanan kazaları azaltmayı ve insan performansını en üst düzeye çıkarmayı hedeflemiştir. Bunun için davranış ve yönetim bilimlerinden oluşan bir dizi disiplini havacılık sektörüne adapte etmiştir. İlk yıllarda kokpit ağırlıklı yapılan çalışmalarda, kokpit içerisindeki kaptan ve ikinci pilot emir komuta hiyerarşisini sürdürürken, ikinci pilotların

uçuş emniyetine tesir edecek herhangi bir durumdan şüphelendiklerinde kaptan pilotları uyarması konusunda cesaretlendirildiği, konsept olarak daha az otoriter bir kokpit kültürünün oluşturulması teşvik edilmiştir.

United Havayolları 1981 yılında CRM konseptini uygulayarak uçuş ekiplerine CRM eğitimi veren ilk havayolu oldu. Müteakip yıllarda adı, Crew Resource Management olarak değiştirilen CRM eğitimleri, kabin ekiplerinin de katılımıyla etkili iletişim ve takım çalışmasının önü açılarak, 1990 yılında tüm dünyada standart haline gelmiştir.

Yapılan araştırmalara göre bir uçuş ekibinin uçuş






ÖZELLİKLE DÜNYA GENELİNDE HER YIL ARTAN YOLCU SAYILARI DİKKATE ALINDIĞINDA, ARTAN BU TALEPLERİ KARŞILAMAK ÜZERE HAVAYOLU ŞİRKETLERİ FİLOLARINI YENİ TEKNOLOJİ, UZUN MENZİLLİ VE GENİŞ GÖVDE UÇAKLAR İLE DONATMIŞTIR.

görevini emniyetli ve etkin bir şekilde icra edebilmesi için teknik, prosedürel ve teknik olmayan becerilere sahip olması gerekmektedir. CRM'in temel bileşenleri genellikle pilotlardan beklenen Nontech (non technical skills) yani teknik olmayan yetenekler olarak da bilinir. İletişim, liderlik, takım çalışması, stres, tehdit yönetimi, durumsal farkındalık ve karar verme CRM bileşenlerinden bazılarıdır.

Günümüzde başta havayolu şirketleri olmak üzere bünyesinde insan temelli hata riski barındıran tüm sektörler (sağlık, ulaşım, emniyet vb.) bu eğitimlerin tamamını ya da bir kısmını uygulamaktadır. EASA/FAA⁹ gibi havacılık otoriteleri de, CRM temel/

tazeleme eğitimlerini havayolu şirketlerine zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla şirketler, CRM eğitimlerine şirketin ekip planlama, dispeçer gibi diğer havacılık çalışanlarını da dâhil ederek olası kazalardaki insan hatasını en aza indirmeyi amaçlamaktadır. 



DİPNOTLAR:

1. Shari Stamford Krause. Aircraft Safety: Accident Investigations, Analyses&Applications, pg. 150
2. Historical&International Case Study Pan American Flight 1736 and KLM Flight 4805, Shari Stamford Krause, Accident Investigations, Analyses&Applications, pg. 199
3. Alexander T.Wells, Commercial Aviation Safety, Third edition, pg. 83
4. SHELL Model, ICAO Circular 240/AN-144, Human Factors Digest No. 7, Investigation of Human Factors in Accidents and Incidents, pg. 16
5. Swiss Cheese Model, ICAO Circular 240/AN-144, Human Factors Digest No. 7, Investigation of Human Factors in Accidents and Incidents, pg. 8
6. The Human Factors Analysis and Classification System-HFACS, Scott A. Shappell, Douglas A. Wiegmann, February 2000 Report
7. <https://www.iata.org/en/pressroom/pr/2019-07-31-01/>
8. <https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/world-air-passenger-traffic-evolution-1980-2020>
9. EASA, European Union Aviation Safety Agency, Avrupa Birliği Havacılık Emniyeti Ajansı- FAA, Federal Aviation Administration, ABD Federal Havacılık İdaresi

STRES

TEHLİKE Mİ FIRSAT MI?



Arif TUNCAL

Türkiye Hava Trafik Kontrolörleri Derneği
Hava Trafik Kontrolörü & İş Başı Eğitmeni (OJTİ)
Teorik Bilgi Öğretmeni



Stres günlük hayatımızın her aşamasında kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Her geçen gün yeni bir gelişmenin insan hayatına girdiği ve hızlı değişimlerin yaşandığı bir dönemden geçmekteyiz. Günümüz yaşantısına özgü yavaş değişimlerden inanılmaz hızlı değişimlere, kırsal yaşam tarzından kentsel yaşam tarzına dolayısıyla kendine yeterlilikten bağımlılığa, hareketli bir yaşamdan hareketsizliğe, izole bir yaşam tarzından aşırı uyarılmaya, aynı bölgede doğup yaşamaktan sürekli yer değiştirme durumunda kalmaya kadar çeşitli değişimlerle harmanlanan bu yaşam tarzı kendi başına önemli bir stres etmenidir. İnsanların bu yaşam tarzına bazı mesleklerin de kendine özgü stres etmenlerini eklemek gerekebilir. Bilgi ve



uzmanlık düzeylerindeki karmaşık görevler dizisinin yanı sıra bilişsel alan (3 boyutlu düşünme, karar verme, önceliklendirme vb), iletişimsel yönler (ifade ve dil yeteneği vb.), insan ilişkileri (CRM, TRM ve iletişim stratejileri) gibi belirli becerilerin pratik uygulamasını gerektiren pilotluk ve hava trafik kontrolörlüğü mesleği bunlar arasında ilk sıra-

larda yer almaktadır.

Günümüzdeki anlamında olmasa da çok eski çalışmalarda yer alan stres kelimesi Latince'de "**Estrictia**", eski Fransızca'da "**Estrece**" sözcüklerinden gelmektedir. Kavram ilk olarak 17. yy 'da felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19.





Hans
Selye

yy 'da ise stres kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zorlama gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır.

Çin uygarlığında ise stres kelimesi “**tehlike**” ve “**fırsat**” kelimelerinin sembollerinin karışımı olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla stres hem aşılması gereken zorluklar, hem de bu zorluklar aşıldığında elde edilecek yeni fırsatlar olarak düşünülebilir. Bu bağlamda hem bireyler hem de örgütler çalışma hayatında var olan stres unsurunu bilinçli ve hedefe yönelik bir şekilde planlayarak aşabilmeyi başarırlarsa verimlilik elde etmeleri mümkün olacaktır.

Duygusal tepkilerin fiziksel hastalıklara yol açabileceğini ilk olarak 1914 yılında inceleyen Cannon 'a göre stres “**İstenmeyen çevresel etkenlerden dolayı bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik**



uyaranlardır.”. Bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan Hans Selye, stres ile ilgili olarak “**Organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi.**” görüşündeyken; Lazarus ise “**İnsanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur.**” görüşündedir.

Genel tanımıyla stres, var olan dengeyi değiştiren bazı etmenler sonucu ortaya çıkan bedensel ya da zihinsel gerginlik durumudur. Stres; sistemi, bedeni ve zihni harekete geçiren enerjidir. Ortaya çıkış amacı bozulan dengenin tekrar düzeltilmesidir. Bu enerji ortaya çıktığı anda yaşanan ve amaca



Richard
Lazarus

uygun kullanılan stres tepkisine anlık stres (yani iyi stres), ancak uygun olarak kullanılmayıp birikmesine ve beden ile zihne zarar verir hale gelmesine de kronik stres (yani kötü stres) adı verilmektedir. Birikmiş stres bedensel ve zihinsel boyutta çeşitli

hasatlıklara zemin hazırlar.

Stres; olayların kendisinden çok aslında onu yaşayan bireylerin önceki yaşantıları, kişilik özellikleri ve değerlendirme biçimleri ile ortaya çıkar. Kişilik yapısı stresin oluşması ve bununla mücadele edilmesi sürecinde önemlidir. Kişilik yapısı bireyin mesleki kariyeri ve başarısı için önemli bir etkidir. Kişiliği yaptığı işin gerekliliklerine uygun olmayan bireyler kronik bir stres kaynağı ile karşı karşıya kalırlar. Bireylerin kendilerine uygun olmayan işlerde çalışmalarının kendileri için daha fazla stres yaratması kaçınılmaz olmaktadır. Bireyler genellikle strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirinden farklıdır.



Fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olarak gruplandırılan stres belirtileri olağan durumlar dışında sık görülmeye başlarsa bireyler stres altında demektir. Stresi kontrol etmenin ilk adımı stresin farkında olmaktır. Yapılması gereken, bireyin kendi özelliklerini iyi analiz etmesi ve normal dışı durumlardaki bu belirtilerin farkına vararak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmesidir.

Ölçüleri belirlenmiş ve sınırları korunmuş stresin, birey üzerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal açıdan sorun oluşturmadığı normal karşılandığı görülmektedir. Stresin ölçülerini ayarlamak, aynı zamanda stresle başa çıkmak veya stres yönetimi anlamına gelmektedir.

Stres yönetimi, zaman baskısı altında ortaya çıkan yeni bilgi ile bu bilginin etkileşimi sonucu meydana gelen değişimlerin sürekli olarak algılanması ve bu

çerçevede operasyonun yeniden düzenlenmesine maruz kalan pilotların ve hava trafik kontrollerlerinin stresle yeterince başa çıkabilmeleri ve değişimlere düzgün tepki verme becerilerini engelleyen durumları tanımlamaları için önemli bir beceridir. Bu becerinin kazanılması için ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından stres yönetimine ilişkin çalışmalar devam etmektedir.

Günümüzde stresin performansa, refah düzeyine ve sağlığa olumsuz bir etkisi olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Hava-cılık sektöründe de strese maruz kalan profesyonellere yönelik, stresten kaynaklı performans kayıplarını ve hataları önleyebilmek için çalışmalar yapılmaktadır.

Havacılık emniyeti için sektörde strese maruz kalan profesyonellere yönelik gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu kişilerin stresini yönetmek için bireylere

özgü dinlenme araları oluşturulmalı, biriken stres hormonlarının etkisinden kurtulabilmek için bedensel yöntemler (egzersiz, doğru beslenme vb.) ya da yaşam tarzlarının buna uygun olarak değiştirilmesi teşvik edilmelidir. Değişiklikler karşısında meydana gelen belirsizlikler önlenerek kronik stres engellenmelidir. İnsan faktörleri kapsamında stres ile ilgili çalışmalar yakından takip edilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Sonuç olarak kaçınılmaz bir şekilde maruz kaldığımız stresi fırsata çevirmek bireysel ve örgütsel düzeyde alınabilecek tedbirlerle mümkün olabilir. Aksi halde kronik hale gelen stres artık bireylerin iş tanımlarından kaynaklı performans gerekliliklerini yerine getirmesinde bir engel olacak ve emniyetsizliğe sebebiyet verecektir. ▽

KAYNAKLAR:

- Baltaş, A. & Baltaş, Z. (1999). Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Cartwright, S. & Cooper C.L. (1997). Managing Workplace Stres, Sage Publication, California.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Yay. No: 266, İşletme İktisadi Enstitü Yayın No: 158, 2. Baskı. İstanbul
- Igrer, P. (1989). Stres, (Çeviren:Yusuf Haznedaroğlu), Metler Matbaası, İstanbul.
- Pehlivan, İ. (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Pegem Yayınları, Ankara: 1995.
- Siğrı, Ü. & Gürbüz, S. (2019). Örgütsel Davranış, Beta yayınları
- Şengül, A. (1999). Organizasyonel Stresin Yönetimi ve İzmir Çevresinde Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2.Baskı, Ankara





www.talpa.org

63 yıllık birikim ve deneyim...

TALPA demek

Dayanışma ve birlikte hareket etmek

DEMEK

Bir pilotun başlangıçta arayacağı temel unsur, aidiyet duygusu olup meslektaşları ile dayanışma halinde birlikte hareket etmek beklentisi ile derneğe üye olmaktadır. Dernek bu beklentiyi karşılamak üzere, üyeleri ile çeşitli iletişim vasıtalarını kullanarak irtibat halinde olmakta, toplu veya münferit taleplerin değerlendirilmesi, incelenmesi ve çözüm önerilerinin ilgili kuruluşlar ve işletmeler nezdinde takibini yapmaktadır.

+90 (212) 662 12 01



[talpa.tr](https://www.facebook.com/talpa.tr)



[talpa_org](https://twitter.com/talpa_org)



[talpa_org](https://www.instagram.com/talpa_org)



[talpaorg](https://www.youtube.com/talpaorg)

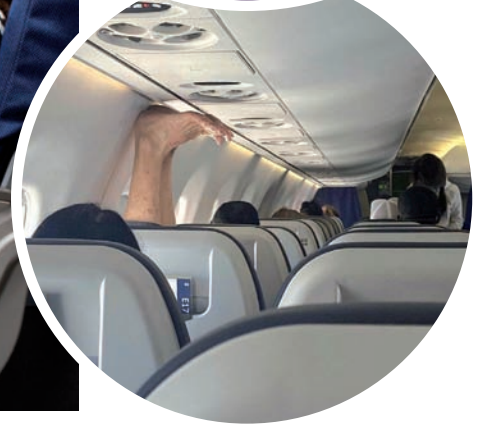
HAVACILIKTA NEZAKET KURALLARI VE DAVRANIŞ ADABI



Prof. Dr. Muzaffer ÇETİNGÜÇ
Havacılık Tıbbi Derneği Bşk.



BELİRLİ BİR SEYAHAT SÜRESİNCE DAR VE KAPALI BİR KABİN ORTAMINI PAYLAŞMAK DURUMUNDA OLAN YOLCULARIN BİRBİRLERİNE VE UÇUŞ EKİPLERİNE KARŞI SAYGI VE NEZAKET TUTUMUNU KORUMALARI GEREKİR. RAHATSIZ EDİLENLERİN ÇIKIP GİTME OLANAKLARI BULUNMADIĞI İÇİN, YA BU EZİYETE KATLANMA YA DA TATSIZ TARTIŞMALARLA GİRME DURUMU ORTAYA ÇIKAR.



Havayoluyla seyahat adabı (Airplane Etiquette), havalanına ve uçağa girişteki güvenlik kontrollerine riayet etmekle başlar; uçak içi kurallarına uymakla devam eder. Diğer yolculara ve kabin ekiplerine nazik ve saygılı olmak; kadın, yaşlı ve çocuklara yardım

etmek gibi yazılı olmayan kuralları uygulamak pek de zor değildir. Ayrıca böyle bir barış havası içinde olmak uçuş anksiyetesini azaltabilir.

Uçakta nezaketsiz tutumlar şu başlıklar altında toplanabilir:

Uçuş güvenliği tehditleri: Cep telefonu gibi yasaklı elektronik cihazları kullanma,

Rahatsız edici tutumlar: Binişte ve inişte sabırsızca diğer yolcuları itme, fazla alkol alıp taşkınlık etme, sigara içme, cinsel tacizde bulunma vs. uygunsuz ve kaba davranışlar,

Diğer yolcuların haklarının ihlali: Kabin içine fazla kişisel eşya alıp sıkışıklık yaratma, tuvaletleri uzun süre

meşgul etme (bathroom etiquette), koltuğunu sürekli yatar durumda tutup arkadakilerin hareket alanlarını daraltma, dar koridorları tıkama (yoga, ibadet, ayak uzatma), çocukların abartılı gürültülerine engel olmama, izinsiz fotoğraf çekme, vs.

Gürültü: Yüksek sesle gülme, konuşma, şarkı söyleme,



bağırıp çağırma,

Kokular: Keskin kokulu yiyecekler yeme, yellenme, ayak ter, ağır parfüm kokuları yayma,

Hasta olarak uçuş: Öksürük, aksırık yoluyla bulaşıcı hastalık saçma, salgın zamanlarında maske takmama,

Hijyen: Uçaklarda koltuk, kolçak, tabla, zemin halıları ve tuvaletleri kirletme...

İrk ayrımcılığı: Bu, nezaketsizlikten de öte, çarpık zihinlerin ürettiği bir aşağılama davranışdır. Geçmişte en çok zencilere yapılan ayrımcılığın (apartheid) modern çağlarda da devam etmesi ve bunun, kendilerini uygarlığın merkezinde gören batı ülkelerinden gelmesi şaşırtıcıdır. Siyah ve sarı ırkı dışlayan (racism), Yahudileri aşağılayan (antisemitizm), Türkleri barbar (Turcophobe) ve bütün Müslümanları terörist sayan (İslamofobi) anlayışların örnekleri 'batı' ülkelerinin uçaklarında da görülmektedir. (Batı dünyasında zencilerin pilot olmalarına karşı

ayrımcılık uygulanmış ve siyah derililere bu hak tanınmamıştı. İlk siyahi askeri pilot, Türk Hava Kuvvetlerinde hizmet veren 'Arap' lakaplı Ahmet Çelikten idi).

Cinsiyet ayrımcılığı: Geçmişte ırk ayrımcılığının benzeri tutumlar kadınlar için de vardı. Kadınların iyi pilot olmayacaklarına dair cinsiyetçilik önyargıları (seksizm) yüzünden askeri ve sivil havacılığın kapıları kadınlara kapatılmıştı. Neyse ki bu anlayış öncü kadın havacılar ve erkek hegemonyasını haksız bulan eşitlikçi liderler tarafından kırılmıştır. Bugün hala eşcinsel ve trans bireyler için duygusal tepkiler (homofobi, transfobi) bitmemiş olsa da, ayrımcılık yapmak suç kapsamına alınmıştır.

ÖRNEK OLAYLAR

Zenci yolcuyla yana oturmak istemeyen kadın: 14 Ekim 1998 günü ABD'den Avrupa'ya yol alan bir uçakta bir kadın yolcu hostese,



Naomi Campbell

Mikrop ve hijyen takıntıları (germofobi, misofobi) olan ünlü model Naomi Campbell, yolculuk öncesi yaptığı temizlik ritüelleriyle de ünlüdür. Uçağa bindiğinde önce maske takıp eldiven giyerek dokunacağı her şeyi (koltuk, masa, yan duvarlar, monitör, vs) kolonyalı mendillerle silme,

koltuğunu bir örtü ile kaplama alışkanlığı önceki yıllardan beri devam etmektedir. Coronavirus pandemisi, modelin bu hijyen seremonisini büyük ölçüde haklı çıkardı. Obsesif kompulsif bozukluğu olan bir hasta gibi alaycı yaklaşılan mankenin yaptıkları neredeyse rutin haline geldi...

"Bir zencinin yanında oturmak rahatsız olduğumu" söyleyerek yerinin değiştirilmesini ister. Hostes biraz sonra gelip adama, "Hiçbir yolcu, sorun yaratan diğer bir yolcunun yanında oturmak zorunda değildir. Beyefendi sizi Business Class'daki koltu-

ğunuza götürmem için lütfen benimle gelir misiniz? Kaptan pilot, böyle bir saygısızlıkla karşılaştığımız için sizden özür dilememi rica etti" der. Yolcular bu nezaketli tutumu alkışlarken, kaba kadını da protesto ederler...

Zencili yolculara hakaret: 22 Ekim 2018 günü Ryanair'ın Barcelona-Londra seferinde yaşlı bir adam, siyahi kadına yanında oturmasını istemediğini söyledi; 'çirkin zenci' dedi, başka bir yere geçmesini istedi ve itmekle tehdit etti... Aynı yıl British Airways'te çalışan bir hostes, Nijerya uçuşunda siyahiler hakkında ırkçı ifadeler kullandığı bir Snapchat videosu yayınladı.

Süreklili aynı şarkı: 2013 yılında American Airlines'ın L.Angelos-N.York uçuşunda bir kadının süreklili olarak Whitney Houston'ın, "I will Always Love You" şarkısını yüksek sesle söylemesinden rahatsız olan yolcuların şikâyeti üzerine uçak Kansas City'ye divert etti ve kadın gözetim altına alındı...

Bebekli bir annenin nezaketi: 4 aylık bebeğiyle 10 saatlik Kuzey Kore-Kaliforniya yolculuğu için uçağa binen Kore'li bir kadın, uçaktaki 200 yolcu için 'ağlama gürlütüsü kiti' hazırladı. Yolcuların masasına bırakılan şeffaf paketlerin içerisinde kulak tıkacı, şeker, çikolata ve bebeğin ağzından yazılmış bir not bulunuyordu.

Notta şu ifadeler vardı: "Merhaba, benim ismim Junwoo. 4 aylığım. Bugün annemle birlikte ABD'deki teyzemi görmeye gidiyoruz. Yolculuk sırasında biraz ses çıkarabilirim. Bu yüzden annem sizlere içerisinde şekerleme olan bir paket hazırladı. Ayrıca kulak tıkaçları da var; lütfen çok ses çıkarırsanız onları kullanın. İyi yolculuklar."

Bebekli yolcu uyarısı: Japon Havayolu şirketi 2019 yılında müşterilerine küçük çocukların

yakınına oturmaktan imtina etme seçeneği veren bir rezervasyonu sistemi başlattı. Yakınındaki koltuklardan birinde 2 yaşından küçük bir çocukla birlikte seyahat etme durumunda olan yolcuları uyarıcı bir sembol, koltuğunun üzerine iliştirilmekte... Sorunun nasıl çözüleceği zorluklarla dolu olsa da, şirketin rahatsızlık duyacak yolcuları düşünmesi bir incelik olarak takdir edildi.

Uçak tek yolcu için uçuşu: 14 Ağustos 2019 günü New York-Aspen'den Salt Lake City'ye gidecek olan Vincent Peone isimli bir yolcu, SkyWest Hava Yolları'nın bağlantılı Delta uçağında tek başına seyahat etti. Şirket, başka yolcu olmamasına rağmen uçuşu iptal etmedi ve yolcularına olan saygısını gösterdi. Yolcu, "Bu benim özel jetim" diye şaka yaptı.

Japonya'da alkollü pilot özürü: 28 Ekim 2018 günü Japon Havayolları'nın Londra-Tokyo seferi öncesi uçağın 3'üncü pilotu, uçuş ekibini taşıyan otobüs şoförünün ihbarıyla alkol testine alındı ve yasal limitin 9 kat üstünde (18,9 promil) alkollü bulundu. Pilot tutuklandı ve 10 ay hapis cezasına çarptırıldı.

JAL yetkilileri, mazeret aramadan geleneksel biçimde eğilerek yolculardan ve tüm müşterilerinden özür diledi. (Japonya'da tıp doktorları da, organlarını başka insanlara nakledilmek üzere bağışlayan hastaların cenazesine hürmetle eğilerek selâm verir ve uğurlama seremonisi yaparlar)...

Kaza sonrası şirketin



KAYNAKLAR:

- Alex Davies. Business Insider. 13 essential rules of airplane etiquette. (Feb 25, 2013). (<https://www.businessinsider.com/13-airplane-etiquette-rules-2013-2>)
- Debby Mayne. The Spruce (Oct 22, 2018). 8 Basic Rules of Air Travel Etiquette. (<https://www.thespruce.com/air-travel-etiquette-rules-1216617>)
- Brooke Nelson. Reader's Digest (Aug 1, 2018). 10 Little Etiquette Rules for Flying on an Airplane.
- Sezgin Ş. Uçak yolculuğunuzun kâbus olabilir. Airkule, (7.5.2017). <http://www.airkule.com/yazar/baslik/1197>

63 yıllık birikim ve deneyim...



www.talpa.org

TALPA demek
Mesleki sorunların çözümü

DEMEK

Dernek herhangi bir şikayete ve talebe bağlı olmaksızın, mesleğin kuralları ile bağdaşmayan, uçuş emniyetini olumsuz yönde etkileyen veya kazanılmış hakları geriletken düzenleme veya uygulamalar konusunda doğrudan harekete geçebilmekte ve muhataplarına mesleğin tek sivil toplum kuruluşu olarak çekince ve itirazlarını ileterek gerekli düzeltici işlemlerin yapılmasını istemektedir. Bunun dışında operasyon sırasında tespit edilen eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi konularında da resmi kurumlara bilgi akışını sağlayarak hava trafiğinin en emniyetli biçimde icra edilmesi için katkı sunmaktadır.

+90 (212) 662 12 01



talpa.tr



talpa_org



talpa_org



talpaorg

DURUMSAL FARKINDALIK (SITUATIONAL AWARENESS)



Günay UÇAR

GAU Pilotaj Bölümü Eğitim Md,
Human Performance & Limitations
Aviation Security Instructors



Durumsal Farkındalık; çevredeki uçuşa etki edebilecek parametrelerin zaman ve mekân hacmi içinde algılanışı, anlamlarının kavranması, durumlarının yakın gelecekte yansımaları ve etkileri olarak tarif edilmektedir.

Durumsal farkındalık 3 ayrı seviyede ele alınmaktadır, bunlar:

Seviye 1'de Algılama:

Veri tarama, toplama: Çevrenin

HAVACILIKTA ORGANİZE EDİLMİŞ DURUMSAL FARKINDALIK VE İNSAN FAKTÖRLERİ KAVRAMLARI, EMNİYETLİ VE GÜVENLİ BİR ŞEKİLDE UÇMAK İÇİN HER ZAMAN ÖNEMLİ TAŞIR.

zihinsel bir modelini oluşturmak için, görme, işitme ve dokunma kabiliyetlerimizi kullanarak yeterli ve kullanışlı verileri toplamak gereklidir. Dikkatimizi çevremizin en önemli ve en

ilgili bölgelerine yöneltmeliyiz ve sonra hissettiğimiz şeyleri hafızamızdaki deneyim ve bilgi ile karşılaştırmalıyız. Önemli bir disiplin gerektiren, aktif bir süreçtir ki bu havacılıkta tecrübe denen şeyin tam karşılığıdır.

Seviye 2'de temsili zihinsel modelimiz oluşturmak ve anlamak: Anlayışımız, gerçek dünyadaki gözlemleri bellekten hatırlanan bilgi ve tecrübeyle

birleştirerek oluşturulmuştur. Gözlemlerimizi, bilgi ve tecrübe ile başarıyla eşleştirdiysek, Şekil 2'de gösterildiği gibi, çevremiz için doğru bir zihinsel model geliştirmiş oluruz. Bu zihinsel model, geniş bir bilgi yelpazesine dikkat ederek gerçek girdiler ile güncellenmektedir.

Örneğin, Uçuş planı verilerini anlama: Plan ve optimum uçuş profili arasındaki sapma, Güvenlik/ yasal



gereklilikler, Uçak yetenekleri ve ATC gereksinimleri, Yakıt rezervleri, Zamanlama sapması, Rota sapması, Yükseklik sapması, Sürat sapmasıdır.

Seviye 3'te ise Projeksiyon (planlama/ tasarım):

Daha önce düşünme, Modelin güncellenmesi: Anlayışımız, önceden düşünmeyi ve çevremizin gelecekteki durumunu yansıtmamızı sağlıyor.

Bu adım, pilotun karar verme sürecinde çok önemlidir ve dikkatli bir şekilde veri toplamanıza dayalı anlayışımızın olabildiğince doğru olmasını gerektirir. Basitçe **“uçanın önünde uçmak”** şeklinde ifade edilir. Örneğin, Uçuş planı verileri: Tahmini taksi süresi, Tahmini varış zamanı, Tahmini yakıt kullanımı, Tahmini yakıt yakma oranı, mevcut yakıtta tahmini zaman, Tahmini varış zamanı...

ÖNEM

İyi geliştirilmiş bir durumsal farkındalık, iş liderlerine ne olduğu, şu anda ne olduğu



ve daha sonra ne olabileceği hakkında fikir verir. Daha da önemlisi, bu bilgi, operasyonların daha etkili bir şekilde yapmaları için ihtiyaç duydukları bilgileri verebilir. Durumsal farkındalık aynı zamanda her tür işletmeye fayda sağlayan ortak bir çalışma sağlar.

FAKTÖRLER

- Kesintiler ve dikkat dağıtıcılar
- Psikolojik ve Fizyolojik faktörler
- Yerel dilin, ona aşina olmayan pilotlar tarafından kullanılan bir frekansta kullanılması;
- Pilot veya ATC iş yükü;

DURUMSAL FARKINDALIĞI KAYBETMEK

Kısa bir tanım olarak: **“Eğer**

yanlış geliyorsa o zaman muhtemelen öyledir”, ama bundan biraz daha bilimsel bir şeye ihtiyacımız var. Durum farkındalığı, şu anda olup bitenlerin ve bu bilgi verildiğinde gelecekte ne olabileceğinin anlaşılmasıdır. Bu göz önüne alındığında, durum farkındalığının azaldığına dair bazı ipuçları var:

- Tek bir şeye odaklanmak,
- Belirsiz veya eksik ifadeler gibi zayıf iletişimler,
- Prosedürleri takip etmemek

“Düşünülecek ve karar verecek zamanın” olmaması.

Yorgunluk, dikkat dağınıklığı, stresli durumlar, yüksek iş yükü, dikkatsizlik, yetersiz sunulan bilgiler, kilit bilgilerin unutulması ve zayıf zihinsel modeller nedeniyle durum farkındalığı kaybolmakta.

Bunları (ve insan performansı üzerindeki diğer etkileri) optimize etmek, insan faktörleri yaklaşımının merkezinde yer alır.

ÇÖZÜM

Savunmaları güçlendirmek ve yorgunluk, dikkat dağınıklığı, stresli durumlar, yüksek iş yükü, dikkatsizlik, yetersiz sunulan bilgiler, kilit bilgilerin unutulması ve zayıf zihinsel modeller nedeniyle durum farkındalığı kaybolmasına katkıda bulunan faktörlerin etkisini azaltmak.

Bir insan olarak biz, herkes gibi hata yaparız, kimse mükemmel değildir, bizim insanız, ancak en önemlisi, bu hatayı zamanında fark etmek ve insan hatası nedeniyle genellikle bir kazaya yol açan bir dizi olayın sonucu olduğunu anlamaktır.

HAVACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI VE COVID-19



Seren&Seren
Avukatlık ve Danışmanlık



2019 ARALIK AYINDA, ÇİN'İN WUHAN KENTİNDE ORTAYA ÇIKAN VE BUGÜN HALEN MÜCADELE EDİLEN SARS-COV-2 (COVID 19) SALGINI SEBEBİYLE; VİRÜSLE KARŞILAŞMA RİSKLERİNE GÖRE NEREDEYSE TÜM İŞ KOLLARINDA FAALİYET GÖSTEREN ÇALIŞANLARIN OLUMSUZ ŞEKİLDE ETKİLENDİĞİ SÖYLENEBİLMEKTEDİR. ANCAK İŞ ORTAMINDA COVID-19 VİRÜSÜNE YAKALANAN KİŞİLER AÇISINDAN HASTALIK SÜRECİ VE SONRASINDA ORTAYA ÇIKAN ETKİLER SEBEBİYLE; BU HASTALIĞIN İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI OLARAK NİTELENDİRİLMESİ DE SÖZ KONUSUDUR.

Özellikle son zamanlarda birçok meslek kuruluşu tarafından Covid-19 virüsünün iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için pek çok çağrıda bulunulmakta olup bu yöndeki çalışmalar gündelik hayatımızda, haberlerde, gazetelerde, radyolarda sık sık karşımıza çıkmaktadır.

1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Türk hukukunda iş kazası ve meslek hastalığı birkaç farklı şekilde tanımlanmıştır. Bunlardan ilki 6331 sayılı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanun, **iş kazaları için işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay** tanımını sunarken meslek hastalıkları için mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık şeklinde bir tanımlama getirmiştir. Bir diğer Kanun ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Kanun, yine iş kazasını meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen

engelli hâle getiren olay olarak; meslek hastalığını ise sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali olarak tanımlamıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı, bu iki kanunda da düzenlenmişse de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazasının tanımında **“işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen”** ifadesi yer almaktadır. Özetle kanunda, **iş ile kaza arasında**

uygun nedensellik bağı varlığı aranmaktadır Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise sigortalı ruhen veya bedenen engelli hale gelen olayı **belirli durumlarda nedensellik bağı aramaksızın iş kazası kabul etmiştir.** Bu Kanun'a göre iş kazası sınırlı sayıda olmak üzere i) sigortalı işyerinde bulunduğu sırada, ii) işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, iii) bir işverene bağı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI, BU İKİ KANUNDA DA DÜZENLENMİŞSE DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA İŞ KAZASININ TANIMINDA "İŞYERİNDE VEYA İŞİN YÜRÜTÜMÜ NEDENİYLE MEYDANA GELEN" İFADESİ YER ALMAKTADIR.



başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, iv) söz edilen kanunun ilgili hükümleri kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, v) sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen olaylar sigortalıyı yapılan iş ile nedensellik bağı aranmaksızın hemen veya daha sonra bedenen veya ruhen engelli hale getiren olaylardır.

O halde bir olayın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazası sayılması, Yargıtay ve doktrine göre şu şartlara bağlıdır; i) kazaya uğrayan kişi 5510 sayılı kanuna göre sigortalı olmalıdır; ii) sigortalı kazaya uğramış olmalıdır; iii) kaza yukarıda sayılan koşullardan biri altında meydana gelmiş

olmalıdır; iv) meydana gelen kaza ile sigortalının zararı arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

İş kazaları ile beraber, meslek hastalığı da iş hayatından ötürü gündeme gelebilecek sosyal rizikolardan biridir. Ancak meslek hastalıkları iş kazalarına kıyasla daha sınırlayıcı bir tanıma sahiptir. Zira **meslek hastalıklarının doğrudan icra edilen iş veya meslek ile ilgili olması gerekir. Bu durum meslek hastalıklarını hem iş kazalarından hem diğer hastalıklardan ayırır.**

Meslek hastalığının tanımında yer alan bu hususi özellik, tespit edilmesi kolay bir durum değildir. Zira Covid-19 örneğinde de sıkça gündeme geldiği gibi, hastalığın işin veya mesleğin icrasından ötürü

meydana gelmesi kuvvetle muhtemel olsa dahi bunu kanıtlamak her zaman kolaylıkla mümkün olmayacaktır. Bu sebepten ötürü bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığını tespit etmek için hastalanan kişi sigortalı olmalıdır. Ayrıca sigortalı, mesleki bir riske maruz kalmalı, sigortalının yakalandığı hastalık doğrudan işinden ötürü maruz kaldığı riskin sonucu olmalıdır. Son olarak söz konusu hastalık yönetmelikle meslek hastalığı olarak tanımlanmış ve belli bir süre içerisinde ortaya çıkmış veya Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından meslek hastalığı olarak kabul edilmiş olmalıdır. Meslek hastalığının unsurlarını, işin niteliğine bağlı olması ve riskin tekrerrür etmesi olarak özetleyebiliriz. Zira, meslek hastalığını iş kazasından ayıran

bir nokta da söz konusu riskin ani değil, sürekli maruz kalınan bir nitelikte olmasıdır.

2. Covid-19: İş Kazası Mı, Meslek Hastalığı Mı ?

SGK tarafından çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde yer alan meslek hastalıkları listesinde her ne kadar Covid-19 virüsü yer almamaktaysa da listenin D grubunda bulaşıcı hastalıklar, meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Yüksek Sağlık Şurası tarafından listede yer almayan hastalıkların da meslek hastalığı olarak sayılmasına ilişkin karar verme yetkisi bulunmaktadır.

Ayrıca 07.05.2020 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri

COVID-19'UN MESLEK HASTALIĞI OLARAK KABUL EDİLMESİ HALİNDE HASTALIĞA YAKALANAN KİŞİ SGK'DAN SAĞLIK İHTİYAÇLARININ KARŞILANMASINI TALEP EDEBİLECEKTİR. BU KİŞİLERE SAĞLIK YARDIMI DIŞINDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ÖDENECEKTİR.



Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2020/12 sayılı Genelge ile Covid-19, salgın bir hastalık olarak kabul edilmiştir. O halde Covid-19 virüsünün meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi mümkün olabilmektedir. Şöyle ki;

2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19 virüsü ile mücadele kapsamında çeşitli tedbirler uygulanmaktaysa da hayatın akışı gereğince iş yaşamı devam etmektedir. Dolayısıyla çalışmaya devam eden **pilotların, uçuşlarda ve çalışma ortamlarında virüse yakalanmaları, meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.**

Ancak yukarıda da detaylı şekilde izah ettiğimiz üzere meslek hastalığı tanısı konması ayrıntılı bir prosedür gerektirmektedir. Bu nedenle, bir pilotun solunum yollarına,

göz mukozasına ya da açık yaralarına hasta tarafından öksürük, hapsirik gibi vücut sıvılarının bulaşması halinde Covid-19 tanısı konması beklenmeksizin iş kazası bildirimini yapılması gerekmektedir. Eğer ki yaşanan "kaza" sonucunda Covid-19 virüsünün bulaştığı tespit edilirse hekim tarafından meslek hastalığı ön tanısı konmalıdır. O halde öncelikle iş kazası olarak bildirilen olayın, sonradan meslek hastalığı olarak bildirilmesinde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Bir başka örnek olarak; bir üretim fabrikasında çalışan işçinin, işverenin gerekli koruyucu ekipmanı çalışanlarına dağıtmaması sonucu, Covid-19'a maruz kalması halinde iş kazası olarak kabul edilecektir. Ancak bu örnekte meslek hastalığından bahsedilmesi mümkün değildir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2018/5018 E. 2019/2931 K. ve 15.04.2019 tarihli kararında "dava, iş kazası sonucu ölüm olduğunun tespitine ilişkindir. Tır şoförü olan murisin davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, H1N1 virüsünün bulaşması sonucu daha sonra vefat ettiğinden ölümün iş kazası nedeniyle olduğunun tespiti istenilmiştir. **İş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi mümkündür.** Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay iş kazası kabul edilmelidir. Tır şoförü olan

davacı murisin davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, **murisin hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu takdirde hastalığın bulaşmasının işi yaptığı sırada gerçekleşmiş olacağına bildirildiği, buna göre davacı murisin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı rapor kapsamından anlaşılabilir H1N1 virüsüne bağlı olarak, meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.**"

Özetle Yargıtay 21. Hukuk



Dairesi, doğrudan “bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda iş kazasının gerçekleşmesi” koşulunu uygulamış; salgın hastalığa yakalanmayı iş kazası olarak kabul etmiş ve ölüm ile arasında nedensellik bağı kurmuştur.

3. Havacılık Sektörü ve Pilotlar Açısından Covid-19 Salgını

Havayolu yer hizmetleri görevlileri, kabin memurları, pilotlar gibi havacılık sektöründe faaliyet gösterenlerin, kapalı çalışma ortamlarında yoğun bir kalabalık ile uzun saatler geçirmeleri sebebiyle Covid-19 virüsüne yakalanmaları kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle Covid-19 virüsünün havacılık sektöründe faaliyet gösterenler için de iş kazası ve

meslek hastalığı olarak sayılması gerekmektedir.

Covid-19’un iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi halinde hastalığa yakalanan kişi SGK’dan sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasını talep edebilecektir. Bu kişilere sağlık yardımı dışında geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Geçici iş göremezlik ödeneği yatarak tedavilerde günlük ücretin yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi olarak ödenecektir.

Meydana gelen olaydan dolayı işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için kusurunun bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverenin sorumlu tutulmaması için, kusursuz olduğunu veya işçinin söz konusu hastalığa işyeri dışında yakalandığını ispat etmesi gerekir.

En genel anlamıyla işverenin çalışanlarını bilgilendirdiğini,

tüm çalışanlar için dezenfektanları temin ettiğini, maske ve eldiven temin ettiğini ve kullanılmasını zorunlu kıldığını, hijyen kurallarına uyulup uyulmadığını takip ettiğini, maruz kalan sağlık çalışanları için düzenli olarak test yapılmasını sağladığını, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerini yaptığını ve akabinde karantina sürelerine uyulmasını sağladığını, evden çalışma imkanı bulunan bir iş ise işçinin çalışma düzeninin buna göre değiştirilmesini sağladığını, periyodik muayenelerin artırılmasını sağladığını vb. ispatlaması gerekir.

Ancak 1 yılı aşkın süredir Covid-19 salgınının hiçbir meslek grubu için iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi sebebiyle tepkiler giderek artmakta, kişilerin çalışma koşullarına dikkat çekilmektedir. Türk Tabipler

Odası, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası başta olmak üzere çoğu meslek kuruluşu Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne seslerini duyurmak için pandeminin başından beri ciddi çabalar sarf etmiştir. Bu çabaların sonucu Covid-19’un iş kazası ve/veya meslek hastalığı sayılmasını öngören 11 Kanun Teklifi Meclis’e sunulmuştur. Bu Kanun Teklifleri halen Plan ve Bütçe Komisyonu’nda görüşülme aşamasındadır.

Yukarıda da detaylı şekilde bahsedildiği üzere; işverenin görevlendirmesi nedeniyle yabancı ülkelere giden işçinin salgın hastalığa yakalanmasını meslek hastalığı olarak kabul eden Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin verdiği karar özellikle kabin memurlarının ve pilotların güncel durumuna uygulanabilir niteliktedir. Zira pilotlar, yüksek yolcu kapasiteli uçaklarda, kontrol olasılığı düşük kapalı ortamlarda, uçuştan uçuşa değişmek kaydıyla 1 ila 15 saat arası zaman geçirmektedir. Çalışan kabin memuru veya pilotun, işin niteliği gereği işveren tarafından işyeri dışında başka bir yere görevlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Görüldüğü üzere; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin kararından hareketle bir kabin memurunun veya pilotun Covid-19 virüsüne yakalanması halinde, bu durum iş kazası olarak bildirilmeli; bildirilmez ise de ilgiler tarafından tespit davası açılabilir.

GÖZ İÇİ MERCERLERİ İLE UZAK VE YAKIN GÖZLÜKLERİNE ELVEDA



Op. Dr. Haluk TALU
Dünyagöz Ataköy



HERKES DÜNYAYI GÖZLÜKSÜZ VE LENSİZ, TÜM GÜZELLİKLERİYLE GÖREBİLMEK İSTER. LAZER TEDAVİSİ UZAK GÖZLÜĞÜNDEN KURTARMAYA YARAR AMA HER GÖZ İÇİN DE LAZER MÜMKÜN OLMAYABİLİR. ASTİGMAT, HİPERMETROP VE MİYOP GİBİ KIRMA KUSURLARININ LAZERLE TEDAVİSİ MÜMKÜN OLMADIĞINDA, UYGUN GÖZLERDE FAKİK GÖZ İÇİ MERCERLERİ YERLEŞTİRİLEBİLİYOR. AYRICA, KATARAKT TEDAVİSİNDE YAYGIN OLARAK KULLANILAN YENİ NESİL ÇOK ODAKLI MERCERLER İLE DE 40'LI YAŞLARIN GETİRDİĞİ YAKIN GÖRME PROBLEMİ TAMAMEN ORTADAN KALDIRILABİLİYOR. GÖZ İÇİ MERCERLER İLE İLGİLİ DETAYLI BİLGİLERİ DÜNYAGÖZ ATAKÖY'DEN OP. DR. HALUK TALU ANLATIYOR...



Fakik göz içi mercekleri

Kornea kalınlığı veya gözlük numaralarının lazere uygun olmaması durumunda çok başarılı bir alternatifimiz daha var. Gözün ön derinliği uygunsa göz içine fakik mercek yerleştirebiliyoruz. Bu mercekleri yerleştirirken gözde herhangi bir yapı değişikliği olmuyor yani gözün doğal merceği yerinde

kalıyor. Takılan fakik lens dilenirse çıkartılabiliyor ve yeni bir lens ile de değiştirilebiliyor. Fakik lenslerin ömrü katarakt gelişene kadardır. Katarakt ameliyatı esnasında bu mercek çıkartılıyor, katarakt temizlenip başka bir mercek göz içine konuluyor ve gözlüksüz yaşam devam ettirilebiliyor. Şimdilik bu fakik mercekler 40'lı yaşların

getirdiği yakın problemini çözmiyor ama çok yakında bu merceklerin yakın odaklıları da kullanımımıza girecek.

Okuma güçlüğü ve katarakt sorunlarında çok odaklı mercekler ile çözüm

Gözlerimizin doğal mercekleri uzakta 10 numara kırıcılık durumundayken,

yakına bakarken zum yapar ve 3 numara daha güçlenir. 40'lı yaşlardan itibaren bu merceklerimiz bu zum gücünü yitirmeye başlıyor ve okuma gözlüğü ihtiyacımız ortaya çıkıyor. Merçeğimiz saydamlığını yitirince de görmemiz azalıyor ve bu duruma katarakt diyoruz. Katarakt ameliyatında merçeğimiz alındığından uzakta 10, yakında 13 numara gözlük gücü kaybediyoruz. Bu gücü yerine koymak için göz içine yeni mercek yerleştiriyoruz. Genel uygulamada uzak görmeyi düzelten tek odaklı mercek yerleştirip, yakını gözlükle okutuyoruz. 10 yıldan fazla süredir göz içine çok odaklı mercekler yerleştirip, katarakt hastalarımızı hem uzakta hem de yakında gözlüksüz görmesini sağlamaya başladık. Bu merceklerin optik özellikleri son yıllarda iyileştirilince memnuniyet oranı arttı ve şikayetler azaldı. Biz de artık bazı uygun hastalara, kataraktı olmadığı halde bile şeffaf mercek ameliyatı yapıp göz içine çok odaklı mercekleri yerleştirmeyi tavsiye edebiliyoruz. Özellikle hem uzak hem de yakın mesafede hipermetroplarda iki gözlükten de ömür boyu kurtulabilmenin en ideal yöntemi çok odaklı göz içi mercekleri ile şeffaf lens değişimi ameliyatı olmuş durumda.

Multifokal, bifokal, trifokal ve qautrifokal mercekler

Çok odaklı olarak (multifokal) lanse edilen ilk mercekler aslında iki odaklıydı (bifokal lens). Bu lenslerle yakın ancak belli



mesafeden seçilebilmekteydi. +4 ilaveli bifokal mercekli hastalar yakını ancak 30 cm mesafede iyi okuyabiliyorken, +2.5 ilaveli bifokal lenslerde iyi okuyabilmek için bir kol boyu mesafe gerekiyordu.

Günümüzde en yaygın kullanılan üç odaklı (trifokal) merceklerle birlikte yakın mesafe derinliği arttı ve 20-80 cm aralığı okunabilir hale geldi. Bu, masa başı çalışanlar için hem bilgisayarı, hem önündeki evrakı, hem de televizyonun alt yazısını rahat okuyabilmek anlamına geliyor. Ayrıca, üç odaklı merceklerin uzak görme kalitesi nerdeyse tek odaklı merceklerin seviyesine geldi.

Merceklerin çok odaklı olmasının maalesef küçük bir bedeli var. Bu merçeğin uygulandığı kişiler geceleri araba farı, ay ışığı ya da araba farının etrafında hareler hissediyor. Bu durum başlarda araç kullanırken kişiyi biraz huzursuz edebilir. Ancak adaptasyon çabuk geliyor ve bu duruma alışılıyor. Bu hareleri hiç hissetmeyen hastalar da olabiliyor, yıllardır bu harelerle yaşamaya adapte

olmuş hastalar da oluyor ama üç odaklı merceklerden sonra görme kalitesinin belirgin şekilde arttığını ve şikâyetlerin azaldığını gözlemliyoruz.


Son günlerde uzakla beraber orta mesafeyi de gösterebilen yeni nesil monofokal+ lensler kullanımımıza girdi. Optiklerinde özel bir teknoloji barındıran bu lensler gece ışık halkalarını çok azaltırken cep telefonu ve bilgisayarı da gözlüksüz okutabiliyor. Trifokal lensi uygun görmediğimiz hastalarda memnun edici bir alternatif oldu bu yeni nesil monofokal lensler.

Femtosaniye lazer teknolojisiyle katarakt ameliyatlarında performans en yükseğe çıkıyor

Çok odaklı mercek ameliyatının başarısı, başarılı bir katarakt ameliyatı ve lens seçiminden geçiyor. Femtosaniye Lazer teknolojisi kullanılarak yapılan katarakt ameliyatında güvenlik ve mercek performansı en doruğa çıkıyor. Femtosaniye Lazer kullanılarak merçeğimizde açılan yuvarlak pencerenin boyut

ve şekil açısından mükemmelliği sayesinde, gözde tam hesaplanan noktaya yerleştirilen çok odaklı yeni merçeğiniz ideal görsel performansını gösterebiliyor. Femtosaniye Lazer teknolojisi, ameliyatın başarısını etkileyen en önemli aşamaları, cerrahın talimatlarına uygun, mükemmel bir şekilde yapılmasına yardımcı olmanın yanı sıra, ikinci bir cerrahi olasılığını da azaltmaktadır.

Hasta Seçimi Ve Ön Muayene Önemli

Göz içi mercek ameliyatlarında, hasta seçimi ve ön muayenenin, operasyonun başarısı için büyük bir rol oynadığını da belirten Op. Dr. Talu, "Kullanılacak mercek seçimi konusunda, hasta için hangi mesafeyi görmenin daha iyi olacağını belirlenmesi büyük önem taşıyor. Operasyondan önce yapılacak detaylı bir göz muayenesi ile hastanın göz bebeği genişliği, göz yapısı ve kataraktlı hastalarda mesleki durum, yaş ve okuma alışkanlıkları gibi etkenler göz önünde bulunduruluyor. Doğru hasta seçimi, uygun teknik, ameliyatın gerçekleştirildiği kurum ve hekimin tecrübesinin yanı sıra, kullanılan merçeğin doğru seçilmesi sayesinde yüksek başarı oranları ile gerçekleştirilen bu tedavilerin ardından 4 haftalık süreyle göz damlaları kullanıyor ve beş gün gözlere temastan kaçınıyorlar. Yapay mercek ameliyatının sonrasında görme seviyeleri çabucak normale ulaşıyor ve hastalar normal hayatlarına dönebiliyorlar" diyerek sözlerini tamamlıyor. 

PULMONER HİPERTANSİYONLU BİR HASTA UÇAKLA GÜVENLİ BİR ŞEKİLDE SEYAHAT EDEBİLİR Mİ?



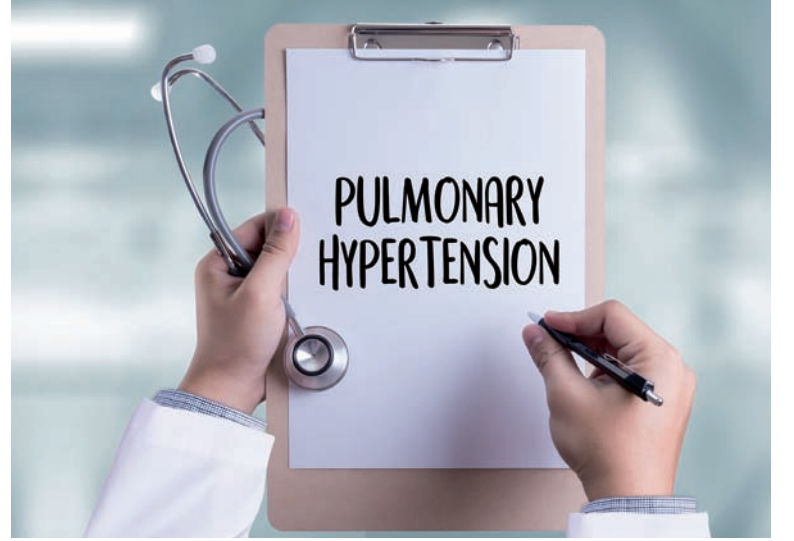
Doç. Dr. Berkay EKİCİ

berkay.ekici@gmail.com
Ufuk Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Kardiyoloji Anabilim Dalı



Prof. Dr. Şebnem Gülen

sebnemgulen@gmail.com
Ufuk Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Fizyoloji Anabilim Dalı,



GÜNÜMÜZDE EN HIZLI VE EN GÜVENLİ SEYAHAT ŞEKLİ OLAN HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI, TEKNOLOJİNİN GELİŞMESİYLE HER GEÇEN GÜN DAHA FAZLA TERCİH EDİLMEKTEDİR. HER YIL DÜNYA ÇAPINDA 1 MİLYARDAN FAZLA İNSAN TİCARİ UÇAKLA SEYAHAT ETMEKTE VE TAŞINAN MİLYON YOLCU BAŞINA 0.31 UÇUŞ SIRASINDA ÖLÜM VAKASI BİLDİRİLMEKTE.

Uçuş sırasında gerçekleşen ölümlerin nedenlerinin başında kardiyovasküler olaylar gelmektedir. Mühendislik ve mali kısıtlamalar nedeniyle, kabin içindeki basınç maksimum 2438 m yüksekliğe eşdeğer tutulmaktadır. Deniz seviyesinde atmosfer havasında %21 oranında bulunan oksijen ile karşılaştırıldığında, kabin basıncındaki fark %15 oranında oksijen solunmasına eşdeğerdir.

Pulmoner hipertansiyon (PH) terimi, akciğerlerde yüksek tansiyona işaret eder. Pulmoner hipertansiyon, akciğerlerdeki damarları ve kalbin sağ

tarafındaki odacıkları (sağ kulakçık ve sağ karıncık) etkileyen kan basıncı yüksekliği türüdür. PH teşhisi konan hastalarda, hava yolculuğu sırasındaki hipobarik ortam, pulmoner dolaşımda genel bir hipoksik damar spazmına yol açar, bu da pulmoner damar direncini artırarak sağ karıncık ard yükünü şiddetlendirir ve akut sağ kalp yetmezliğine yol açabilir. Bu nedenle, bacak derin toplar damar pıhtılaşma bozukluğu, akciğerlere pıhtı atması ve sıvı dengesindeki değişiklikler gibi tipik uçuşla ilgili risklere ek olarak, kardiyovasküler ve pulmoner hastalığı olan kişilerin

uçuş sırasında hemodinamik durumlarının kötüleşme riski de artmıştır.

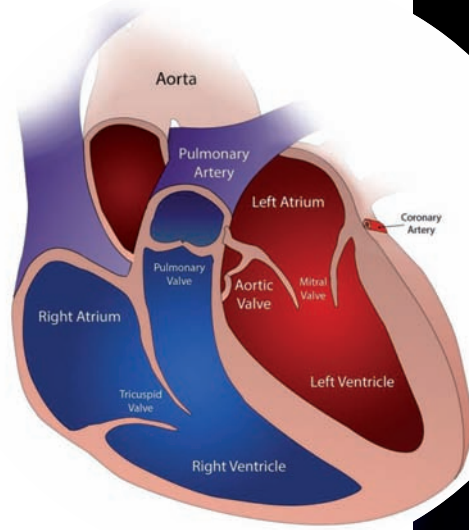
Hava yolculuğu, şiddetli pulmoner arteriyel hipertansiyonu (PAH) olan bir hastada, yüksek irtifa kaynaklı kanda oksijen azalmasına bağlı olarak önemli solunum problemlerine neden olabilir. Literatürde PH hastalarında hava yolculuğunun etkilerine dair sınırlı veri bulunmaktadır. Hava yolculuğunun insanlarda; solunum sayısının artışı ve kan yapımını arttıran eritropoietin hormonunu salgısının artışı dahil olmak üzere, hipoksiye yanıtının belirli unsurlarını harekete geçirdiği bilinmektedir.

Başka bir klasik yanıt olan hipoksik pulmoner damar spazmı, klinik açıdan daha anlamlı olabilir. Bu nedenle, yüksek irtifada meydana gelebilecek hipoksi, hipoksik akciğer hastalığı, pulmoner atardamar basıncında artış ve nihayetinde sağ kalp yetmezliğine yol açabilecek durumlara neden olabilir. Böyle bir etki bazı hassas yolcular için önemli olabilir. Düşük O₂' e bağlı akciğer damarlarının spazma yatkınlığı, bireyler arasında büyük farklılıklar gösterir ve hafif nefes darlığından şiddetli nefes darlığı ile seyreden akciğer ödeme kadar çeşitli klinik tablolara

neden olabilir. Duyarlı yolcular benzer şekilde uçuş sırasında hipoksiye bağlı PH ve bunun sekel riski altında olabilir.

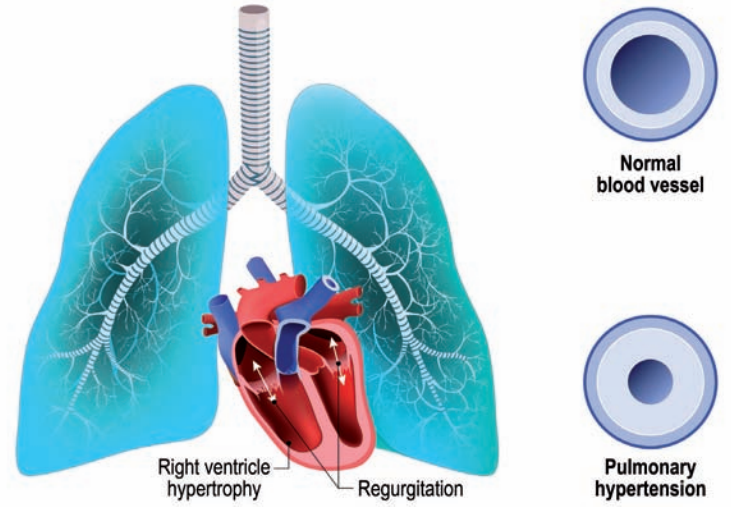
Havayolu ile seyahat eden PH hastalarında kanda çözünü O₂ düşüklüğü (Hipoksemi) yaygındır. Hipoksemi çoğunlukla uçuş sırasında ambulasyon, düşük kabin basınçları, evde oksijen kullanan kişilerde (çoğunlukla sadece gece kullanan kullanıcılar) O₂ kullanamama ve uzun uçuş süresi ile ilişkili olabilir. Daha uzun süreli uçuşlarda seyahat edecek olan veya oksijen desteği öyküsü olan PH' li hastalar, ilave uçuş sırasında oksijen açısından değerlendirilmelidir.

PH hastalarında uzun süreli hava yolculuğu sırasında oksijen desteği ihtiyacını belirlemek için uçuş simülasyonunu kullanan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. ESC / ERS (2015) kılavuzları, Dünya sağlık örgütü, fonksiyonel sınıf tanımlamaları III ve IV olan (Hafif bir egzersizde veya yatak içinde dahi nefes darlığı olması) ve arteriyel kan O₂ basıncı sürekli <8 kPa (60 mmHg) olan hastalarda O₂ desteğinin düşünülmesini önermektedir. ACC / AHA'nın PH kılavuzları, uçuş öncesi parmak ucundan bakılan nabız oksimetresi satO₂ <%92 olan hastalar için ticari uçuşlarda ilave oksijen kullanımını önermektedir. Böyle hastalarda 2 lt / dak' dan O₂ desteği yapılması, pO₂'yi deniz seviyesinde görülen değerlere yükseltir. Benzer şekilde, bu hastalar ek O₂ desteği olmadan, 1500-2000 m' den daha



yüksek rakımlarda yolculuk etmekten kaçınmalıdır. Hastalar, PAH' ları hakkında yazılı bilgi ile seyahat etmeleri ve yerel PH klinikleri ile yakın temasa geçmeleri konusunda uyarılmalıdır. Hava yolu ile seyahat etmeyi planlayan kronik akciğer hastalığı olan hastalar için ERS klavuzu, yolculuk öncesinde bu hastaların solunum fonksiyon testi ile stabil olmalarını öngördürecek bazı zorunlu değerlere sahip olmaları gerekliliğini bildirmiştir.

Hipoksi irtifa simülasyon testi (HİST), son zamanlarda kronik obstrüktif akciğer hastalığı olan hastalarda giderek daha fazla kullanılan, standartlaştırılmış ve iyi bilinen bir uçuş öncesi değerlendirme aracıdır. Solunum sıkıntısı olabilen, duyarlı yolcuların uçuş öncesi aeromedikal değerlendirmesi, ekokardiyografiyi standart bir HİST ile birleştirerek, hafif hipoksik gaz karışımını soluyarak ve uçuş sırasındaki tepkileri tahmin ederek değerlendirilebilir.



Sonuç olarak, PH hastalarının uçuş esnasında akciğer ve kalp ile ilişkili olası problemler yaşamamak için uçuş öncesinde yetkili bir uçuşu sağlığı merkezinden onay almaları gerektiğini söyleyebiliriz. Bu konuda alınan onay belgesinin, uçuş öncesi kabin görevlilerine bildirilmesi

ve eğer gerekli ise ek O₂ desteği verilmesi açısından tedbirlerin alınması önem taşımaktadır. Ayrıca hastaların bu konu ile ilgili aldıkları tedavileri de uçuş sırasında yanlarında bulundurmaları gerekmektedir. Alınan önlemler ile bu hastaların hava yolu ile transferleri güvenle yapılabilmektedir.



PANDEMi DÖNEMİNDE KANSER



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

COVID-19 PANDEMİSİ HİÇ KUŞKUSUZ KANSER HASTALARINI DA ETKİLEDİ. BULAŞMA KORKUSU İLE HASTALARIMIZ RANDEVULARINI AKSATTILAR. HASTALIĞI GEÇİREN VAKALARIMIZ DA OLDU. BU NOKTADA, ULUSLARARASI KILAVUZLARIN DA DOĞRULTUSUNDA AŞAĞIDAKİ KURALLARI UYGULADIK VE UYGULAMAYA DEVAM EDİYORUZ...

Öncelikle bu pandemi, COVID-19'a yakalanmadıkları takdirde kanser hastalarının tedavisine kesinlikle engel değildir. Herkes için geçerli

olan maske takmak, hijyen kurallarına dikkat etmek ve kalabalık ortamlarda başkaları ile aralarında en az 2 metre mesafe bırakmak korunmada en önemli tedbirlerdir. Damlacık enfeksiyonunu azaltmak

için kalabalıkta yüksek sesle konuşmamak da düşünülmelidir. Sırası gelen tüm hastalarımıza aşılınmalarını da öneriyoruz. Hastane gibi riskli ortamlara geliş sıklıklarını azaltmak için tedavileri tamamlanmış,



kontrol altındaki hastalarımızın randevularını erteledik. Bunların bir kısmını online görüşmeler şeklinde yaptık. Aktif kanser tedavisi devam eden bazı hastalarımızda hastaneye geliş sıklığını azaltmak için damardan yapılan bazı ilaçları evde kullanabilecekleri ağızdan tabletler alma şeklinde değiştirdik. Her hasta için ayrı ayrı karar verdiğimizizi de unutmamak gerekiyor. Hastanemizde kemoterapi bekleme ve uygulama salonlarında temizlik ve izolasyon kurallarını sıkı sıkıya uyguladık. Onkoloji biriminde hekim, hemşire ve tüm sağlık personeli ile kanser hastalarının hastanedeki COVID-19 vakaları ile temas etmemesi için tüm izolasyon tedbirleri uygulandı. Semptomu olan kuşku hastalarımıza mutlaka PCR testi yaptırıldı.

COVID-19'a yakalanan kanser hastalarında iyileşinceye kadar kanser tedavilerine ara verdik. Onları spesifik merkezlere yönlendirdik.




Bilindiği gibi 1-7 Nisan ülkemizde kanser haftasıdır. Bu vesile ile şunları aktarmak isterim. Dünyada her yıl 20 milyona yakın yeni kanser vakası görülüyor. Son verilere göre meme kanseri akciğer kanserini

geçerek ilk sıraya yerleşti. Tüm kanserler içinde her yıl 2.5 milyona yakın yeni meme kanseri vakası görülüyor.

Bunun nedenleri arasında kadınlarda obezitenin artması, sigara tüketiminin devam etmesi, alkol kullanımı, gıdalardaki hormonal katkı maddelerinin varlığı, erken adet



görme, geç menopoza girme, ilk doğumun ileri yaşta olması, süt emzirmenin azalması, daha az çocuk doğurulması, fiziksel aktivitenin azlığı sayılabilir. Bu nedenle kadınlara ideal kilolarını korumalarını, düzenli fiziksel aktiviteyi, özellikle işlenmiş et ve yağlı hayvansal gıdalardan, aşırı karbonhidratlı yiyeceklerden ve doğal olmayan şekerli içeceklerden kaçınmayı, bol sebze ve meyve tüketmelerini öneriyoruz. Meme kanseri tarama testleri özellikle ailesinde kanser vakası bulunan bireyler için öne alınmalı. Pandemi dönemindeki aşırı eve kapanma umarım önümüzdeki yıllarda bir kanser patlaması olarak topluma dönmez. 

'HEP HIZLI VE ÇEVİRİMİÇİ OL, ZAMANA AYAK UYDUR'



Uzm. Psk. E. Esra TANRIVERDİ
Hayatın Pusulası Eğitim ve Psikolojik
Danışmanlık Merkezi

Küresel ısınmanın çevreye yarattığı zararların endişe verici boyutlara ulaştığı, Çin ve onu takip eden birçok ülkenin bloke olmak zorunda kaldığı bir dönemde, ekonomi yerle bir olmaya başlar-ken bir virüs bizi dışlanan, tecrit edilen, sınırlarda bloke edilen ve bizi hastalık taşıyan yapar ki bu zengin fakir, siyah beyaz ayrımı yapmadan herkesin ortak sorunu olur.

Anne ve babayı tekrar çocukları ile birlikteliğe zorlar. Anne baba ve çocuğu tekrar aile olmaya mecbur bırakır.

Bu süreçte kimse birbirine dokunamaz, öpemez, sarılamaz; birbirine uzak ve dokunamamanın soğukluğunda kalır. Bunların



anlamını ve önemini ne kadar göz ardı ettik öyle değil mi? Bu virüsü yayanın kim olduğunu, sebebini düşünmeyi bırakır, onun yerine kendimize bundan neler öğrenebileceğimizi sorar-

sak, öğrenecek ve yapacak çok şeyimiz olduğuna inanıyorum. karantinayı fırsata çevirelim, geçirdiğimiz zamanı da eğlenceye dönüştürdük.

Belli ki alışkanlıklarımızda ve değerlerimizde de kalıcı değişikliklerin olacağı bir dönemi yaşıyoruz. Hatta doğru bildiklerimizimiz!

Belki de hayatımız "**Koronavirüs**" sonrası bildiğimiz ve alıştığımız o normal hayata hiç dönmeyecek. Peki ne vardı normal hayatta doğru bildiğimiz ve

sürekli şikâyet ettiğimiz? Akıllı telefon, tablet veya bilgisayar bağımlılığı! Bu durum bizleri esir almaya başlamış ve tembelleşmeye doğru sürüklemişti değil mi? Bu nedenle teknolojiyle olan iletişimin hep az olmasına ve kısıtlamaya yönelik görüşler paylaşıyordu. Teknoloji hayatın kendiliğindenliğine, doğallığına müdahale ediyordu. Her türlü ekran karşısında geçirdiğimiz uzun saatler bize ruhsal çökkünlük olarak geri dönüyor deniliyordu.



Cep telefonlarımızın zamanımızı, düşüncelerimizi ve ilişkilerimizi tekel altına almasına izin veriyoruz.

Daha 2-3 aya kadar ebeveynleri endişelendiren konuların başında çocukların cep telefonu, bilgisayar gibi cihazlar ile olan ilişkisi geliyordu. Öğrenciler özellikle tatil dönemlerinde ve okul dışındaki boş zamanlarında akıllı telefon, tablet veya bilgisayar başında geçiriyordu. Bu durumun bir bağımlılık ve tembelleşme yaratabileceğini düşünen ebeveynler de, çocuklarının teknolojiyle olan iletişimini kısıtlamaya yöneliyordu. Artık çocukları teknolojik cihazlardan uzaklaştırmanın mümkün olmayacağını hepimiz gördük.

Evet sevgili kız kardeşlerim, bütün hayat şu ekranın içine sığmadı mı? Filminden kitabına, müzesinden tiyatrosuna, konserinden dersine şu ekran kanalıyla ulaşmak mümkün değil mi? Sevdiklerimizle, özlediklerimizle, dostlarımızla internet sayesinde görüntülü görüşmüyor muyuz? İşlerimizi, alışverişimizi hatta bankacılık işlemlerimizi yine internet aracılığıyla yapmıyor muyuz? Hatta şu an bile, bu yazıma yine internet üzerinden



ulaşmıyor musunuz?

O halde şu aşamada buna bağımlılık demek doğru değil, uzak durun, yavaşlayın demek ise mümkün değil. UNESCO'nun verilerine göre dünya genelinde yarım milyar çocuk bu haftalarda COVID-19 dolayısıyla evden eğitimine devam ediyor. O halde ekranı nasıl kullandığımız çok önemli.

Gördüğünüz gibi her an in-

ternete bağlıyız. Siz ne düşünüyorsunuz bilmiyorum ama İnternet ve teknolojik icatlarla dünya birbirine iyice bağlı ve bağımlı hale geldi. Yeni hayat adeta bize **"Hep hızlı ve çevrimiçi ol, zamana ayak uydur"** diyor. Uyduramazsan asıl o vakit ruh sağlığın bozulacak, yalnızlığa itilecek ve bir süre sonra kaybolacaksın. İşin de aşın da arkadaşın da bu ekranın içi.

Şimdi bu yeni dönem insanı şu düşünceye yönlüyor: Burası yeni dünya. Burada tüm doğru bildiklerinizi unutun.

Biz teknolojiye değil, teknoloji bize bağımlı. Bizim için var ve var edildi.

İleride, tüm bunlar geride birer anı olarak kaldığında hepimizin **"ne günlerdi"** diyerek, kayıpsız bir şekilde hayatımıza devam ettiği anları yaşamak dileğiyle...

VERİMLİ UZAKTAN ÇALIŞMA TAKTİKLERİ



Kamer AKŞAHİN

Rhapsody Teknoloji / Kurucu



Evet, salgın geldi ve hayat devam ediyordu. Birçok şirketin kısa sürede aldığı kararlar evden çalışılmaya geçildi.

İlk günler çok da rahatsız edici değildi aslında, günler çoğunlukla yeni düzene uyum sağlamakla geçiyordu. Sonra yavaş yavaş evden çalışmanın zorlukları su yüzüne çıkmaya başladı. Önce internet altyapısı ve kotası gibi teknik sorunlarla karşılaşıldı. Ardından -özellikle birden fazla kişinin evden çalıştığı ve öğrenim gördüğü durumlarda- mekân paylaşımı

SON ZAMANLARA KADAR YERLEŞİK BİR OFİSTE ÇALIŞANLARIN ÇOĞUNUN ÖZLEMİYDİ UZAKTAN ÇALIŞMA. VE HEP DAHA RAHAT, KEYİFLİ VE KONFORLU ÇALIŞILACAĞI HAYAL EDİLİRDİ. ANCAK BİRÇOK ŞEYİ ALIP GÖTÜREN SALGININ KENARDA KÖŞEDE ÖZENLE SAKLADIĞIMIZ BU ÖZLEMİMİZİ DE GÖTÜRECEĞİNİ NEREDEN BİLEBİLİRDİK?

sorunları ortaya çıktı.

Aslında, uzaktan çalışma kendi kuralları ve disiplini olan

başlı başına farklı bir çalışma tarzıdır.

İşte bu yazımızda basit ve uygulanabilir çözümlerle uzaktan çalışan kişileri daha verimli hale getirmeye çalışacağız.

Baştan belirtmek gerekir ki, bu çalışma tarzında başarıyı sağlamak belli kurallara bağlıdır.

Bu model, zaman ve mekân açısından esneklik sağlamakla birlikte, hiçbir surette çalışanların iş disiplininden uzaklaşması anlamını taşımaz.

Bu yazı sonunda, Etkili uzaktan çalışma

yollarını öğrenerek işinize katkı sağlamış olacaksınız.

Birlikte uzaktan çalışma kültürünü nasıl oluşturabileceğinizi öğreneceksiniz.

İş yaşam dengesinin önemini fark edeceksiniz.

Uzaktan çalışmayı 5 bölüm altında inceleyebiliriz:

- Planlama
- İletişim ve İş birliği
- Başarılı Ekip Çalışması
- Sağlık ve Zindelik
- Prosedürler

1- PLANLAMA

Çalışma Alanı Belirleme

Planlamada ilk adım, odaklanmanızı sağlayacak ve verimliliğinizi artıracak çalışma alanının belirlenmesidir. Çalışma alanınızı, kendi koşullarınıza uygun şekilde belirleyebilirsiniz. Çalışma ortamınızı dilediğiniz gibi dekore edebileceğinizi unutmayın. Köşedeki küçük masa orada diye onun üzerinde çalışmak zorunda değilsiniz. Onu alın ve istediğiniz yere taşıyın. Çalışma alanınızın mümkün olduğunca sessiz, düzenli ve temiz olmasına dikkat edin. Çalışırken mümkünse çalıştığınız odanın kapısını kapalı tutun ve yaptığımız işe daha fazla odaklanın. Masa ve sandalyenin ergonomik olmasına dikkat edin. Çalışmanızın sürekli bölünmemesi için, kulaklık, şarj aleti, ajanda gibi gerekli araçları yanınızda bulundurun. Eğer sık video konferans yapıyorsanız, arkanızda yer alacak eşyaların nasıl görüldüğüne ve ışığın yönüne de dikkat etmeniz gerekir. Sonuçta evinize insanları davet ettiğinizi unutmayın. Kişisel alan ve çalışma alanlarının birbirine karıştırılmaması önemlidir. Yemek yemek, uyumak, TV izlemek gibi mesai saati dışındaki aktiviteleri çalışma alanında yapmayın. Hatta sürekli yemek masasında çalışmak zorundaysanız, en azından oturduğunuz yeri değiştirebilirsiniz.

Evde istediğiniz bir bölümü kendiniz için zevkli ve küçük bir ofise çevirebileceksen, bir yere sıkışıp çalışmayın.

Güne Başlangıç

• Her sabah tıpkı evden çıkıp işe gidecekmiş gibi uyanın. Mesai saatine kadar olan zamanınızı kendinize ayırın. Kıyafetinizi değiştirerek yeni bir iş gününe mental olarak hazırlanın.

• Sabah işe kaçta başlıyorsanız, evde de işe aynı saatte başlayın. Mesai saatlerinizi, iş yerinde olduğu gibi evde de aynı düzende devam ettirmek en doğrusudur.

• Gün içinde e-posta gönderimi, toplantı ve müşteri görüşmeleri gibi işlerin planlamasını yapın ya da bir gün önceden yaptığınız planlamayı kontrol edin.

• Takviminizde o günkü toplantıların saatlerini gözden geçirin. Yapılacak işleri acil ve önemlilik düzeyine göre sıralayın.

• Böylece “Güne Merhaba Toplantısı” için hazırlığınızı yapmış olursunuz.

Pijamalarınızın sizi ele geçirmesine izin vermeyin.

Güne Merhaba Toplantısı

Güne merhaba toplantısı, mesai başlangıcında yönetici ve ekip arkadaşlarıyla birlikte yapılan motivasyon toplantısıdır. Bu toplantının özelliği, her bir çalışanın 5-10 dakika süre ile söz aldığı kısa bir toplantı olmasıdır. Bu toplantının görüntülü video konferans şeklinde yapılması tavsiye edilir.

Bir önceki gün yapılan işler, karşılaşılan zorluklar ve varsa yöneticiden

beklenen destekler bu toplantıda değerlendirilir. İşle ilgili detaylı konuların, gün içinde yapılacak diğer toplantılarda ele alınması daha uygundur.

Ekip arkadaşlarınıza merhaba demeden güne başlamayın.

Dikkat Dağıtıcılardan Kaçınma

Beklenmedik komşu ziyaretleri veya evdeki işleri düşünmek konsantrasyonunuzu bozabilir.

Evde sizden başka yaşayan kişilerin, küçük çocukların veya hayvan dostlarınızın olması dikkatinizi azaltabilir.

Bu konuda kurallar koymak ve disiplin sağlamak sizin elinizdedir. Siz bu durumu ne kadar ciddiye alırsanız çevrenizdekiler de o derece ciddiye alır.

Bunlar bir yana, sürekli gelen telefon ve mesajlar da uzak durmanız gereken dikkat dağıtıcı unsurlardır. Telefonunuzu sessize almanız, çalışmanızın bölünmesine engel olacaktır.

Tüm bu dikkat dağıtıcıları başarıyla yönetirseniz verimliliğiniz artar, daha keyifli bir şekilde işinize odaklanırsınız.

Dikkatinizi koruduğunuz oranda verimli çalışabileceğinizi unutmayın.

2- İLETİŞİM ve İŞ BİRLİĞİ

İletişimi Sıcak Tutma
İletişim, çalışma hayatının olmazsa olmazıdır. Ekipçe yapılan toplantılar, iş arkadaşlarınızla yaptığınız

kısa değerlendirmeler, kahve eşliğinde sohbet etmek ve hatta gün içerisinde çalışma arkadaşlarınızla selamlaşmak, farkında olmadan motivasyonunuzu artırmaktadır.

Uzaktan çalışırken aynı iletişimi ‘güne merhaba toplantıları’ ile sürdürmeye çalışın. Molalarda ekip arkadaşlarıyla yapılan kısa sohbetler ve gün içerisinde gerçekleştirilen iş odaklı paylaşımlar iletişimde kalmanızı sağlayacaktır.

Günlük iş planı ve takip ettiğiniz projeler çerçevesinde iletişiminizi dengeli kurmaya bakın.

İş arkadaşlarınızla iletişimi koparmayın.

Doğru İletişim

Uzaktan çalışmada en kritik konulardan birisi de iletişimin kurulma şeklidir.

Çalışanın, yaptığı işe kapanarak hiç kimseye iletişime geçmemesi yanlıştır. Ancak, yeterince görünememe kaygısıyla sık sık iletişime geçmesi de doğru değildir. Bazı toplantıların sık yapılmasının altında bu tür kaygıların yattığı gözlenmektedir.

Aslında elzem olmadığı halde sık iletişim kurmak, verimli çalışma süresini kısaltmaktadır. Uzaktan çalışmanın verimli olması için, zamanı etkin kullanarak, çalışma ve iletişim dengesini doğru planlamak gerekir.

Unutulacağım kaygısıyla gereksiz iletişim kurmaya çalışmayın.

Senkron ve Asenkron İletişim Dengesi

Uzaktan çalışmada senkron-asekron iletişim dengesini kurmak, dikkat dağıtıcılardan ve bölünmelerden uzaklaşmak için büyük önem taşır.

Senkron İletişim; Gerçek zamanlı iletişimidir. İki kişinin telefonda konuşması veya mesajlaşması senkron iletişime örnektir. Senkron iletişim acil ve önemli işler gibi anlık cevap bekleyen durumlarda kurulmalıdır.

Asenkron İletişim; Gerçek zamanlı olmayan iletişimidir ve zaman hassasiyeti yoktur. E-posta en sık kullanılan asenkron iletişim aracıdır.

Durum

güncellemeleri ve devam eden projelerin takibinde kullanılabilir.

Etkili iletişim için senkron ve asenkron iletişim dengesini bzmayın.

Uzaktan Çalışmada İletişim Araçları

Uzaktan çalışmada iletişim kurarken işlerin ve projelerin hangi araçlarla yönetildiği önemlidir.

Dilerseniz, bu bölümde uzaktan çalışmada iletişimi kolaylaştıran 8 farklı çözümü tanıyalım:

UZAKTAN ÇALIŞMANIN 8 ARACI

TELEFON

Çoğunlukla hızlı cevap almak için kullanılır.

E-POSTA

Çok acil olmayan, ancak iş takibi açısından kayıtlı kalması gereken durumlarda kullanılır.



ANLIK MESAJLAŞMA

Hızlı iletişim için çoğunlukla tercih edilen araçlardır. Skype, WhatsApp, Telegram, Viber, Facetime gibi.

VİDEO KONFERANS

Günlük toplantılarda veya bire bir görüşmelerde yaygın kullanılan bir yöntemdir. Skype, Zoom, Teams, Google Meet, Webex, Blue Jeans, Whereby gibi.

WEBİNAR ÇÖZÜMLERİ

Sanal sınıf adı da verilen, sunum tarzında yapılan sanal toplantı çözümleridir. Zoom, Adobe, Webex, GoTo Webinar gibi.

PROJE YÖNETİM ARAÇLARI

Uzaktan çalışan ekiplerin daha planlı ve organize olmasını sağlayan çözümlerdir. Ekipçe yürütülen teslim tarihleri belli proje bazlı işler bu araçlarla takip edilir. Trello, Asana, Slack, Basecamp, Google Docs gibi.

KURUMSAL SOSYAL AĞ

Hızlı ve güvenli şirket içi

iletişim ve motivasyon amacıyla kullanılan çözümlerdir. Slack, Webex, Yammer, Clarizen, Zimbra gibi.

BULUT ÇÖZÜMLERİ

Aynı dokümanlar üzerinde eş zamanlı çalışma imkanı tanıyan bulut tabanlı dosya paylaşım çözümleridir. Dropbox, Google Drive, OneDrive gibi.

Şirketinizin onayı olmadan hiçbir yazılı iş bilgisayarınıza yüklemeyin.

Başarılı Uzaktan Toplantılar

• Çalışma hayatında önemli etkileşim yöntemlerinden biri de toplantılardır. Genellikle rakamların ve grafiklerin konuşulduğu toplantılarda, iş dışında gelişen günlük olaylardan kısaca bahsedilmesi, toplantıdaki sıcaklığı ve kaynaşmayı artıracaktır.

- Uzaktan yapılan toplantılarda bir moderatörün olması, toplantı esnasında oluşabilecek karmaşayı önler.
- Moderatör olarak

toplantıdan bir saat önce katılımcılara hatırlatma mesajı gönderin. Ses, görüntü ve ekran paylaşımı gibi sistem özelliklerini test edin. Eğer yüklenmesi gereken bazı programlar varsa, mutlaka önceden bu teknik detayları katılımcılarla paylaşın.

• Toplantı başlangıcında, katılımcılara kendisinden bahsetmesi için birkaç dakikalığına söz verin. Böylece herkesi toplantıya dahil etmiş olursunuz.

• Ardından toplantı gündemini ve toplantı amacını katılımcılarla paylaşın. Tüm bu toplantı hazırlıkları, toplantı süresinin etkin kullanılmasını sağlayacaktır.

• Gereksiz toplantılardan kaçınmak çalışma verimliliğini artırır.

Hazırlığınız ve bir planınız olmadan toplantı yapmayın.

3- BAŞARILI EKİP ÇALIŞMASI

Uzaktan Çalışmada Ekip Kültürü Oluşturmak

• Kurumsal kültür işyerine özgüdür ve çalışanların alışkanlıkları, davranışları gibi yazılı olmayan kurallardan oluşur. Uzaktan çalışmada kurum kültürünü devam ettirmek için bazı noktalara dikkat etmek gerekir.

- Karşılıklı güvenmek, şeffaf olmak, açık davranmak gibi kavramlar tüm ekip üyelerince benimsenmeli ve ortak çalışma kültürünün ayrılmaz parçası olmalıdır.
- Uzaktan çalışma kültürü, sadece yöneticiler tarafından

değil, her bir çalışanın katkısıyla oluşturulur.

- Uzaktan çalışanın gün içerisinde yaptığı e-posta yazışmaları, toplantılar, telefon ve mesajlaşmalar o anın kültürünü belirler.

- Molalarda veya mesai saatleri dışında iş arkadaşlarınızla uzaktan da olsa birlikte kahve içmek, sohbet etmek gibi aktivitelerde bulunmak veya fotoğraf, video gibi paylaşımlar yapmak sizi birbirinize bağlayacaktır.



Kurum kültürünün sürdürülmesine siz de dahil olun, bunu sadece yöneticinizden beklemeyin.

Uzaktan Çalışanlar ile Uyum İnşa Etmek

- Uzaktan çalışmada uyum, yönetici ve çalışanların iş birliğiyle oluşturulur.
- Etkin çalışıldığında uzaktan çalışma süresi, ofiste çalışma süresinden daha az değildir. Gözden uzak olma hissi genellikle kişide sorumluluk duygusunu artırır.

- Evden çalışanlar kimi zaman öğle molası vermeyi unuturlar, bazen de mesainin bittiğini fark etmezler.

- Böyle anlarda uzaktan çalışan kendisini yalnız hissedebilir. Yöneticinin bu durumu erkenden fark etmesi ve müdahalesi kritiktir.

- Bu süreçte iş arkadaşlarının birbirine vereceği destekler de ekip olmayı sağlar, moral

yükseltir ve yalnızlık duygusunu sonlandırır.

- Uzaktan çalışanların birlik ve takım duygusunu oluşturmak, yöneticinin ana görevlerinden biridir.

- Ekip içerisinde uyum inşa etmek için sosyal zamanları da paylaşmak önemlidir.

- Çalışanlar arasındaki iletişim ne kadar güçlüyse, sorunların çözümü de bir o kadar kolay olacaktır.

Ekip içerisindeki uyumu sağlamak için, desteğinizi esirgemeyin.

Uzaktan Çalışmada Yöneticiler ile İletişim

- Ekip çalışmasında açık iletişim her zaman önemlidir, bu durum uzaktan çalışma söz konusu olduğunda çok daha fazla önem kazanır.

- Yönetici ile uyumlu çalışmak karşılıklı motive eder ve yol arkadaşlığı hissi uyandırır.

- Yöneticinizle konuşun. Senkron, asenkron iletişim araçlarını beraberce saptayın.

E-posta, video konferans, anlık mesajlaşma gibi durumun aciliyetine ve önemine göre iletişim kanallarını birlikte belirleyin.

- Toplantıları günlük mü, haftalık mı tercih eder? Sorun, öğrenin ve birlikte ilerleyin.
- Kendinizi dış dünyaya kapatarak çalışmayın. Bu durum güvensizlik ve yalnızlık duygusu oluşturur.

- Yöneticinizle konuşarak; hedefiniz, takviminiz ve iletişim tarzınız gibi konularda netlik sağladıysanız, mükemmel bir iş ilişkisi inşa etmişsiniz demektir.

Kurum kültürü çerçevesinde iletişim kanallarını kapatmayın.

Hedeflerin Net Olarak Tanımlanması

- Ofis çalışmasında olduğu gibi uzaktan çalışırken de hedeflerden ödün vermemek profesyonelliğin göstergesidir. Çalışan ve yöneticisi arasında öncelikle hedeflerin net olarak

tanımlanması gerekir. Hedefler işin kapsamına göre yıllık, aylık, haftalık veya günlük olabilir. Bu tanımlanan hedeflerle birlikte proje yöneticisi veya işin gerçek sorumluları belirlenmelidir. Ekip üyelerinin kuracakları iletişim şekli de önceden saptanmalıdır. Yöneticiyle birlikte tanımlanan iş hedefleri, belirli dönemlerde kontrol edilmelidir.

Böylece, üzerinde çalışılan projenin ne derece başarılı olduğu anında görülür.

Uzaktan çalışmanın rahavetine kapılarak, hedeflerinizi aksatmayın.

Çatışma Yönetimi

- İnsanların tarzları ve iletişim şekilleri farklı olduğundan, iş ortamında çatışma kaçınılmazdır.

- Aslında, olaylara farklı açılardan bakan kişilerin aynı grupta bulunması bir zenginliktir.

- Doğrusu kişilerin değil, fikirlerin çatışmasıdır. Çatışma, iletişimin doğru kurulamamasından meydana gelir.

Çatışma Nasıl Oluşur ve Önlenir?

- Gün içinde gelen onlarca mesaj ve e-posta arasında yanlış anlaşılmalara olabilir. Bu iletişim kazaları, küçük meselelerin kolayca büyümesine yol açar.

- Duygusal veya öfkeli anlarda verilen cevaplar istenmeyen sonuçlara yol açabilir.

- Bu nedenle, sakinleştikten

sonra e-posta ve mesajları tekrar okuyarak ılımlı sözcüklerle yanıtlamak en doğrusudur.

- Varsaymak Tehlikelidir! Sık görülen çatışma nedenlerinden biri de varsayımdır.

- Özellikle uzaktan çalışırken, net olmayan konularda varsayımlarla hareket etmek doğru değildir. Varsayımdan uzaklaşmak için, ekipte çalışanların fikirlerini rahatlıkla ifade etmesi gerekir.

- Fikirlerin şeffaf olarak paylaşıldığı çalışma ortamında çatışmanın azaldığı ve ekibin birbirine yakınlaştığı görülür.

Bilmediğiniz konu hakkında soru sormaktan çekinmeyin.

4- SAĞLIK ve ZİNDELİK

- Ofiste iş arkadaşlarıyla beraberce yemeğe çıkılan anlar veya akşam servisinin kalkacağı zamanlar mesai saatinin bittiğini belirler.

- Oysa, uzaktan çalışanlar ev ile iş arasına bir ayırıcı koymayı çoğunlukla unuttur. Bunun için farkında olmadan uzun süre ekranın karşısında kalır. Bu durum, zamanında fark edilip önlem alınmadığında, bazı sağlık sorunlarını da beraberinde getirir.

Uzaktan Çalışma ve Beden Sağlığı

- İş yerine gidip gelirken ve ofiste çalışırken farkında olmadan çok fazla hareket edersiniz.

- Ancak uzaktan çalışırken bu hareketler minimum düzeye iner. Bilgisayar karşısında uzun süre

çalışmak genellikle bel, boyun, omurga ve göz sorunlarına yol açar.

- Bu yüzden molalarda egzersizler yapmak sağlık için çok önemlidir.

- Fırsat buldukça yürüyüş, koşu gibi fiziksel aktivitelerde bulunun. En azından mola saatlerinde esneme hareketleri yapın.

- Bilgisayarın parlaklığını ayarlayın ve zaman zaman ekrandan uzaklaşarak göz sağlığınızı koruyun.

- Gün içerisinde sağlıklı beslenmeye ve bol su tüketmeye özen gösterin.

- Uyku düzeninize dikkat edin.

Uzaktan çalışırken bilgisayar karşısında uzun süre hareketsiz kalmayın.

Uzaktan Çalışma ve Mental Dayanıklılık

- Beden sağlığının korunması

kadar mental dayanıklılık da oldukça önemlidir. Bu nedenle planlı ve düzenli çalışmaya dikkat edin.

- İşe başlamadan önce günlük çalışma takviminizi oluşturun. İşlerinizi aciliyet durumuna göre sıralayın.

- Çalışırken kısa molalar vermeyi unutmayın. Çalışma saati ile mesai sonrası zamana ayırmak için bulunduğunuz ortamı değiştirmek, müzik dinlemek, dizi

- İzlemek veya bir arkadaşınızı aramak faydalı olacaktır

Uzaktan çalıştığınızda ev ile iş arasına bir ayırıcı koymayı unutmayın.

PROSEDÜRLER Güvenlik Riskleri Açısından Tedbirler

- Çalışma hayatında işler dijital ortama aktarıldığından

güvenlik önlemleri daha fazla önem kazanmıştır.

- Bu nedenle şirketler, sanal özel ağ (VPN), tek oturum açma (TOA), çok faktörlü kimlik doğrulama ve bulut tabanlı teknolojiler kullanmaktadır.

- Olası tehlikelerden korunmak amacıyla çalışanlar da kişisel olarak sorumludur.

- Uzaktan çalışmada şirketinizin güvenlik talimatlarını eksiksiz uygulamaya özen gösterin. Özellikle parola güvenliği, kablosuz (Wi-Fi) bağlantı noktaları ve kimlik bilgileriniz konularında uyanık ve dikkatli olun.

Güvenliği olmayan alanlarda internet bağlantısı kurmayın.

Bu yazıda bahsedilen konuları kendi yaşamınıza uyarlayarak, artık daha verimli ve etkin çalışabileceğinizi umuyoruz.





63 yıllık birikim ve deneyim...

www.talpa.org

TALPA demek

Sosyal hizmetler

DEMEK

Dernek üyelerinin operasyon yaptığı havaalanı ve havalimanlarında, ekonomik koşullarla ve ticari kaygılardan uzak şekilde otopark hizmeti almasına yardımcı olmakta ayrıca yaptığı anlaşmalarla üyelerinin çeşitli mal ve hizmet satan kuruluşlardan indirimli yararlanmasını sağlamaktadır. Üyelerin bireysel olarak sözkonusu hizmeti alması halinde ödeyeceği rakamların çok altında ve bu amaçla yapılan giderleri karşılayacak şekilde ücret belirlenmektedir. Esasen otopark hizmeti 2003 yılına kadar Türk Hava Yolları tarafından uçuş personeline sağlanan bir imkan niteliğinde iken bu tarihte TALPA'ya devredilmiş ve o tarihten itibaren TALPA tarafından koordine ve organize edilmeye başlanmıştır. Bu nedenle, bir otopark alanının ticari gaye ile talep eden kişilere pazarlanması veya satılması sözkonusu olmayıp Türk Hava Yollarının uçuş personeline verdiği otopark hizmetinin TALPA tarafından devam ettirilmesinden ibarettir.

Bunun dışında her yıl düzenlenen 26 Nisan Pilotlar Günü etkinliklerinden de üyeler ücretsiz olarak istifade edebilmektedir.

+90 (212) 662 12 01



talpa.tr



talpa_org



talpa_org



talpaorg

SADAKAT PROGRAMLARI NEDEN BAŞARISIZDIR?

İş dünyasında kâr, tekrar eden müşterilerden gelir.

W. Edwards Deming



Deniz TÖREN

Finans ve Strateji Uzmanı
A&T BANK



SADAKAT PROGRAMLARI SADIK MÜŞTERİ DAVRANIŞLARINI ÖDÜLENDİREN YAPILANDIRILMIŞ PAZARLAMA ENSTRÜMANLARIDIR. ÇALIŞMA MEKANİZMALARI ÇOK BASİTTİR: TÜKETİCİLER ALIM YAPTIKÇA PUAN TOPLAR VE TOPLANAN PUANLAR ÖDÜLE ÇEVİRİLİR. BU PUAN SİSTEMİ ÖDÜL KAZANMAK İSTEYEN TÜKETİCİLERİ İLGİLİ MARKADAN DAHA SIK ALIŞVERİŞ YAPMAYA YÖNLENDİRİRKEN, TÜKETİM DAVRANIŞLARI DEĞİŞEN TÜKETİCİNİN MARKAYA OLAN BAĞLILIĞI ARTAR.

Bazı pazarlamacılar moda olduğu için sadakat programlarına start verirken; bazıları, müşteri bağlılığını artıracığı ve bu durumun marka satış ve kârlılığına pozitif katkıda bulunacağı düşüncesi ile hareket eder. Sonuçta her yıl bağlılık programlarına milyarlarca dolar aktarılır.

Ancak sadakat programlarına dair o kadar çok yanlış varsayım var ki... Çoğu pazarlamacı müşteri sadakatinin kolaylıkla

elde edilebileceğini, müşteri kayıplarının rahatlıkla azaltılabileceğini, kategorideki tüm satın almaların tek bir markada toplanabileceğini, sonuçta bu durumun karlılık ve ciroda ciddi artışlar sağlayabileceğini varsayar. En büyük yanlış ise markanın en sadık müşterilerinin hedeflenmesinin markaya en yüksek getiriye sağlayacağına dair varsayımdır. Varsayımlar bu şekilde olsa da büyük işletme gelirlerinin sadakat programlarından sağlandığına dair en küçük bir emare bile

yoktur.

Elbette bu, bağlılık programlarının hiçbir şey ifade etmediği anlamına gelmez. Çünkü bir markada puanı birikmiş hiçbir müşteri bu puanları kaybetmekten hoşlanmaz. Bu anlamda bağlılık programları tabii ki bağlılığı etkiler. Ancak etkisi oldukça zayıftır. Çünkü bu programlar müşteri tabanının küçük bir kesitinin erişimine açıktır ve onları markadan daha sık satın almaya teşvik eder. Siz de tahmin edersiniz ki; bu durumun markanın

büyümesi üzerinde kayda değer bir katkısı olmaz. Kârlılık üzerindeki etkisi de büyük olasılıkla negatiftir.

Bağlılık programlarının başarısız olmasının çok basit bir nedeni var: Programın varlığını genelde sadık müşteriler fark ediyor ve programa daha kolay dahil oluyorlar. Ayrıca bu müşterilerin zaten satın alacakları bir ürün için ödüllendirilmiş olmaları onlar için ekonomik teşvik oluyor.

Aslında olması gereken ise bir markayı/mağazayı seyrek olarak ziyaret edenlerin bu bağlılık programından haberdar olmasıdır. Bu kişilerin programın farkına varmaması ya da farkına varsa bile kayıtsız kalmaları programın erişimini ve markanın büyümesini sınırlandırmaktadır.

Tüketicilerin çoğu belli kategorideki ürünleri seyrek ve birçok farklı markanın değişik ürünlerini satın almaktadır. Seyrek alım yapan bu tüketicilerin sayısı fazla olduğu için bağlılık programları bu tüketicilerden bazılarını mutlaka kazanır. Ancak bu tüketicilerin çoğu seyrek alım yaptıklarından dolayı ödül için gerekli puanı toplayamayacak ve programın hükümsüz katılımcıları olarak programı kısa sürede unutacaklardır.

Bağlılık programları zaten markaya yüksek bağlılığı olan tüketicileri programa dahil ederse markanın daha geniş kitlelere ulaşması mümkün olmayacak ve iki sebeple tüketici davranışları üzerinde bir değişiklik yaratmayacaktır: 1- Bu tüketiciler zaten



markanın sadık müşterileridir. 2- Bu nedenle ödül kazanmak için davranışlarını değiştirmelerine gerek yoktur. Bağlılık programları bu tüketicileri ödüllendirir ama hedeflediği gibi davranışlarını değiştiremez.


Bir marka oluşturduğu sada-

kat programı ile bir kategoriden sık alışveriş yapan ancak bir markaya yüksek sadakat beslemeyen tüketicilere ulaşırsa bağlılık ve yüksek satış elde etme şansına sahip olur. Çünkü bu yoğun alıcıların verecek sadakatleri vardır.

Kârlılığı merkeze alan her marka olabildiğince az sayıda sadık müşteriyi bağlılık programına dahil etmelidir. Ancak olan bu durumun tam tersidir. Çünkü bu programlar ödüllendirilme düşüncesinden çok ulaşılabilirlik üzerine çalışır. Bu nedenle başarılı bir bağlılık programı için marka kendi mağazası, internet sitesi ve mail adresini kullanmaktan imtina etmelidir.

Sonuç olarak; piyasa dina-

mikleri ve bağlılık programlarının çalışma mantığı anlaşıldığında bu programların satış ve karlılıkta artış sağlama potansiyellerinin de ne kadar düşük olduğu anlaşılır. Programın başarısı, sıklıkla alım yapan ama marka sadakati olmayan alıcıların programa dahil edilmesine bağlıdır. Ancak bu oldukça zor bir görevdir.

Bağlılık programları daha çok marka veri tabanındaki mevcut müşterileri hedeflediği için onları yaptıkları satın almalar için ödüllendirirken; sadakat oluşturmaz ve tüketici davranışlarını değiştirmez. Bu nedenle sadakat programı pahalı ve zahmetli bir pazarlama enstrümanıdır. Doğası doğru bilinmediğinde milyarlarca dolar boşuna harcanır. 



**PANDEMİ SONRASI
HERKES KENDİNİ
RESETLEMELİ:**

NACİ TAŞDÖĞEN



Ebru A. KARATAŞ

TALPA Basın ve
Halkla İlişkiler Koordinatörü

Pandemiden en fazla etkilenen meslek gruplarından birine dahilsiniz. Sanatsız günler nasıl geçiyor.

Tabii öncelikle sahneyi özleyerek... Diğer meslektaşlarım gibi benim de sadece sahnede değil televizyon ve sinemada da işlerimiz var. Sinema ve dizi çekimleri pandemi döneminde uyulması gereken tedbirlere sıkı bir şekilde bağlı kalınarak devam ediyor. Ama tiyatro öyle değil. 600 kişilik, 1200 kişilik salonların yarısını, hatta yüzde 10'unu bile doldursanız yine de bir risk taşıyor. Dolayısıyla kurumumuz da bazı çözümler üretiyor. Nasıl ki eğitimimiz uzaktan, online olarak uygulanıyorsa, biz de aynı sistemi kullanarak uzaktan prova yapıyoruz. Benim geçen sezonlardan devam eden oyunlarım olduğu için yeni oyunlarda rol almıyorum ama nasıl gerçekleştirildiğine yabancı kalmamak kaydıyla izliyorum. Çok başarılı bir şekilde yapıyor provalar. İlk olarak yönetmenimiz oyun ile ilgili neler istediğini anlatıyor, oyuncular da doğrultuda pandemi öncesi sahnede ne şekilde rolüne hazırlanıyorsa şimdi uzaktan aynısını gerçekleştirme-ye çalışıyor. Tabii kurumda aktör kadrosu dışında çalışan birçok arkadaşımız da var onlar belirlenen saatler dahilinde işlerine

30 YILI AŞKIN BİR SÜREDİR TİYATRO, SİNEMA VE DUBLAJ SANATÇISI OLARAK BİRÇOK FİLM VE DİZİDE DEĞİŞİK KARAKTERLERİ CANLANDIRIYOR NACİ TAŞDÖĞEN. AMA BİZ ONU DAHA ÇOK 'EMRET KOMUTANIM'IN AHMET BAŞÇAVUŞU YA DA WALT DISNEY'İN ÇİZGİ KAHRAMANI DONALD DUCK'IN SESİ OLARAK TANIYORUZ. HALEN İBB ŞEHİR TİYATROLARI'NDA SAHNE HAYATINI SÜRDÜREN SANATÇIYLA KEYİFLİ BİR SÖYLEŞİ GERÇEKLEŞTİRDİK.

gidiyorlar. Tiyatro benim için bir yaşam biçimi. Dolayısıyla çok özledim, tek dileğim bir an önce bu pandemiden kurtulup sağlıklı günlerimizdeki tiyatromuza ve seyircimize kavuşmak ve sanatımı icra etmek. Pandemi günleri gerçekten zor geçiyor, birbirinin tekrarı günler yaşıyoruz tüm dünya. İşte evde ne yapabiliyorsak, kitap okumak, film izlemek...

En çok neyi özlediniz?

Bir sıralama yapmaya çalışmam; evet en çok sanatımı icra etmeyi çok özledim ilk olarak.

Keyifle gezmeyi, dolaşmayı, temiz havayı çok özledim. Arkadaşlarımla buluşamıyoruz bu dönemde, onlarla görüşmeyi, konuşmayı çok özledim. Telefonla görüntülü olarak konuşuyoruz ama asla karşılıklı olmanın yerini tutmuyor tabii. Düşünün kız arkadaşım ile görüşemiyorum. Herkes gibi ben de aktif olmayı çok özledim.

İki sezondur sahnelerimizde oyunlar oynanamıyor. Bu durum sizi mesleki açıdan geriletir mi?

Geriye doğru itmek şöyle bir şey olabilir: Doğal olarak hemen hemen hepimiz kilo aldık, bu durum performansımızda kondisyon olarak düşüklüğe neden olabilir. Uzun süre oynamadığımız için ses tellerimizde tembellik olabilir. Ama bunlar üstesinden gelemeyeceğimiz sorunlar değil. Sahnelediğimiz oyunlarda güncellemeler yapmamız gerekebilir, bazı esprilerin günümüze adapte edilmesi gerekiyor, bu konuda biraz geride kaldık doğal olarak. Kaldığımız yerden başladığımızda birçok şeyi gözden geçirmemiz gerekecek. Kısaca sadece mesleki değil hemen hemen her alanda nasıl bilgisayarlara format atılıyorsa kendimizi de resetlememiz gerekecek.

Sinema, tiyatro... Hangisi daha zordur?

Tiyatro çok daha zordur. Neden? Çünkü tiyatro bizim bir yaşam biçimi, hayatımızın bir parçası. Sahneye çıktığımız zaman salon kaç kişilikse, örneğin 600 kişilikse 1200 göz sizin üzerinizde. Hata yapma şansın sıfır. Böyle bir lüksün yok. Mümkün değil. Son derece konsantre ve hakim olmalısın. Hem oyuna, hem kendi hem de karşıdaki aktörün rolüne, onların repeliklerine... Ama sinemada öyle değil. Ha! yine oyunculuğunu ve performansını en üst düzeyde konuşturuyorsun ama hata yaptığın zaman tekrar çekim yapabilme şansın var. Ama tiyatrodaki "Pardon burayı yanlış oynadım tekrar alabilir miyim" diye bir şey yok. Bu yüzden tiyatro hem oyunculuk adına, hem beyni zorlama açısından sinemadan daha zor diyebilirim.

Birçok filmde rol aldınız. Seni en çok etkileyen karakter?

Evet birçok sinema filminde rol aldım. Aktörlük öyle bir şey ki kendi kişiliğimizin dışında çok farklı karakterlere bürünüyorsunuz. Bazı karakterler varki, gerçek hayatta sizin yapınızla asla bütünleşmeyecek kişilikler olarak çıkıyor karşınıza. Mesela ben

Serdar Akar'ın yönettiği Gemide filminde aşkı yüzünden hırsızlık yapan, ve cinayet işlemeye kadar varan bir karakteri canlandırdım. Yani gerçek hayatta asla onaylayamayacağım bir kişilik. Ama rolün hakkını verebilmek için böyle bir karakterin ruhsal yapısı nedir, özellikleri nedir, kafası nasıl çalışıyor bunları anlayabilmek için gözlemler dışında uzman psikolog ve psikiyatrislerle dersime çok çalıştım. Sonuçta beyazperdeye son derece başarılı bir şekilde yansıtılmış bir karakter olarak sunuldu izleyiciye. İşte gerçek hayatta uzaktan yakından hiçbir benzerlik taşımadığım bu karakter beni çok etkilemişti. Onun dışında Ağır Roman filminde Müjde Ar'ın canlandırdığı Tina'nın, hem hamisi hem de şoförünü canlandırdığım karakter de beni etkileyen kişiliklerden bir başkasıydı.

Hem tiyatro hem sinema kendinize örnek aldığınız, size yön verenleri sorsak...

Tiyatroda duayen ve çok usta isimlerle aynı sahneyi, aynı kulisleri, aynı turneleri paylaştım. Hem konservatuvar döneminde hem de sahnede bana hocalık yaptılar. Örneğin Müşfik Kenter beni çok etkileyen bir hocamdı. Aynı şekilde Yıldız Kenter'de... Pantomim ve hareket dersleri hocamız Oğuz Aral müthiş bir insandı. Sonra Raik Alınçık, tiyatroya başladığımda Toron Karacaoğlu, Zihni Göktay ve daha isimlerini saymadığım bir çok sanatçı bana hem çok destek, hem de çok öğretici olmuşlardır ve beni çok etkilemişlerdir. Bana bu meslekte ışık tutan, ve

bu meslekte bana çok yardımcı olan ve çok etkileyen insanlardı. Hem sahne paylaştığım için hem de öğrettiklerini aldığım için kendilerine çok müteşekkirim. Aramızdan ayrılanlar da oldu hepsini rahmetle anıyorum.

Sinemada sizi en çok etkileyen yönetmenler

Çalışma fırsatı bulduğum Zeki Demirkubuz çok iyi bir yönetmendir. Derviş Zaimoğlu da aynı şekilde... Ali Özgentürk farklı ve çok iyi bir yönetmendir, farklılığı çok değişik bakış açılarına sahip olmasından geliyor. Sanatı farklı yorumlamasından geliyor. Tabi Serdar Akar'da çok önemli bir yönetmendir. Aslında sinemamızda çok iyi yönetmenlere sahibiz, her biri ayrı değerlidir ve Türk sinemasına katkıları çok olmuştur.

Benim için önemli yönetmenlerden bir diğeri de Emret Komutanım dizisine hayat veren büyük usta Kartal Tibet'tir. Müthiş bir insandır ve müthiş bir yönetmendir. İşine son derece sadıktır. Örneğin sabah saat 9'da sette çekim başlayacak, biz sekiz buçukta orada olduğumuzda Kartal Tibet'i koltuğuna oturmuş, elinde senaryosu ve bütün set ekibi arkasında hazır bizi bekliyor bir şekilde görürdük karşımızda. Onunla çalışmaktan her zaman gurur duymuşumdur.

Bağlantılı olarak, sokakta sizi Emret Komutanım dizisinin Ahmet Başçavuş'u olarak görüyorlar. Bu karakterin öyküsü nedir? Sizce neden bu kadar se-



vildi. Ve şunu da biliyoruz Genelkurmay Başkanlığı'ndan da bu rolünüzle ilgili teşekkür ve övünç belgeleri verildi.

Astsubaylar bildiğiniz gibi ordumuzun belkemiğidir. Ben askerlik yaptığım dönemde Ünal Astsubayım vardı. Çok babacan bir adamdı. Askerini çok sevdi. Askeriyeyi ve askerliği çok sevdi. Ama işini bir o kadar da disiplinle ve çok fedakarca, özveriyle yapardı. Askerlerine de disiplinli olmayı ve vatan sevgisini inanılmaz derecede aşılayan bir kişiydi. Ben bu dizide onu örnek aldım. Son derece müşfik, sevecen espirili ama asla ve asla şımarıklığa ve tembelliğe yer vermeyen büyük bir askerdi.

Zaten dizideki başçavuş Ahmet karakteri de aşağı yukarı bu kişilikteydi. Bütün kıslada her yere yetişen her işe koşan ve problemleri babacan tavırlarıyla çözen bir karakterdi. Benim için zor olmadı. Türk Silahlı Kuvvetleri'mizde olması gereken bir astsubay neyse cesur, disiplinli, vatan için hiçbir fedakarıktan kaçmayan bir karakteri askerliğin temel kurallarına çok dikkat ederek oynadığım için sevildi halkımız tarafından. Çok başarılı bulundu. Bugün bile sokakta beni görenler "komutanım" diye çağırıyor, askerler bir komutanları olarak fotoğraf çektiriyorlar. Tabi bu tarz diziler Genelkurmay Başkanlığımız tarafından izleniyor.



Donald Duck'ın yeni bir bölümünü seslendirirken.



Emret Komutanım setinde...



Disipliniyle, üstlerine davranışlarıyla, askere yaklaşımıyla, bir astsubayın nasıl olması gerektiğini tam olarak anlattığım için başarı belgesine layık görüldüm. Ayrıca yine bir grup astsubay bir araya gelerek bana bir ödül verdi. Benim için çok anlamlı ödüllerdir.

Ailenizde sizin dışınızda iki kardeşiniz Erkan ve Selahattin Taşdoğan'de aktör. Hatta, Eyvah eyvah 3'te abiniz Selahattin Taşdoğan'le birlikte rol aldınız. Abi kardeş olmak rolü etkiliyor mu?

Etkilemez olur mu? Bir kere

oyunculğu sevmemizi ve oyuncululuğa adım atmamızı sağlayan abimiz Selahattin Taşdoğan'dir. Birçok şeyi ondan öğrendik ve çok profesyonel bir aktör. Aramızda usta-çırak ilişkisi var her şeyden önce. Şimdi aynı filmde oynuyoruz, göz gözeyiz ve ne kadar profesyonel olursan ol dolayısıyla bir ustanın karşısında hata yapmamaya çalışıyorsun, bu da stres yapıyor ve mutlaka

hata yapıyorsun. Avantajları da yok değil, birbirimizi çok iyi tanıdığımız için çok güzel oyunlar çıkıyor ortaya. Filmde güzel bir ikili olduk. Dediğim gibi duayen bir ustayla oynamak her babayığidin harcı değil.

Bir de Donald Duck var tabi. Dünyadaki lisanslı seslendiricilerden birisiniz.

Türkiye'de tek Dünya'da 3

kişilik bir ekibiz. Ne yazık ki Amerikalı meslektaşımız aramızdan ayrıldı. Onun yetiştirdiği biri görevi devraldı. Yine üç kişi olduk

Ama sizde farklı bir özellik var. Dublajda siz makina kullanmıyorsunuz

Evet onlar mikrofona konuştuklarında seslerine mikşajda efekt verilerek Donald Duck haline geliyor ve öyle yayınlanıyor. Ben direk çıplak mikrofona konuşuyorum ve anında kaydediliyor ve o ses yayınlanıyor. Yani o ses üzerinde hiçbir oynama olmadan yayınlanıyor.

Bununla ilgili olarak Walt Disney'in özel bir teşekkürü var size

Evet The Walt Disney Production'dan bana bir başarı belgesi gönderdiler. Benim için çok özel ve güzel bir ödül. Şimdi şöyle bir karar almışlar. Bildiğiniz gibi Hollywood Walk of Fame'de sanatçıların yıldızları ve isimleri bulunuyor. Bulvara Disney animasyon karakterlerinden birinin yıldızını koymak istemişler ve Donald Duck'ı seçmişler bununla birlikte bu karaktere ses verenlerin de adlarını yazmaya karar vermişler. Yani yakın bir gelecekte Hollywood Walk of Fame'de ismim olacak.

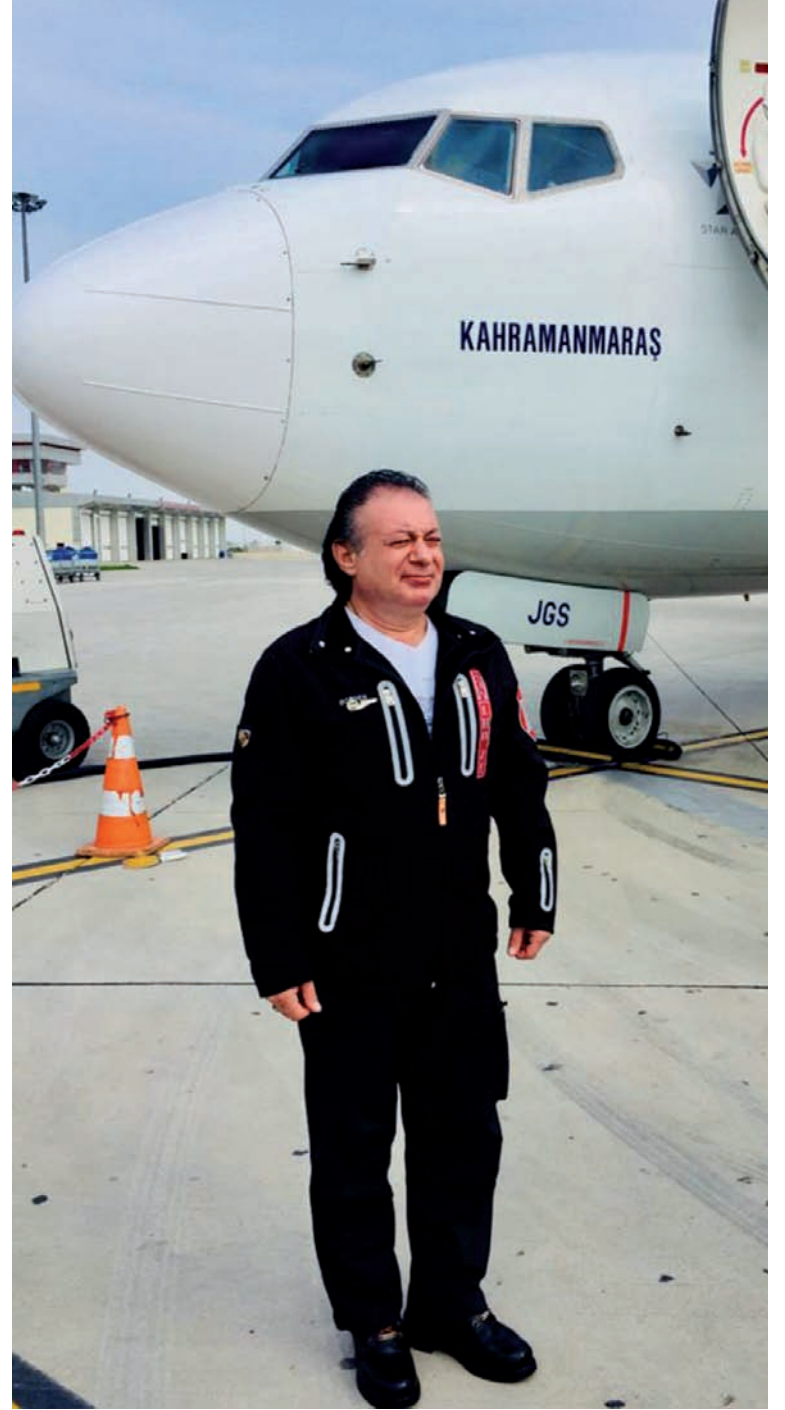
Müziyen bir yönünüz de var. Örneğin bateri çalıyor-sunuz. Gitar da. Bir sanat dalı diğerini tetikliyor mu?

Elbette etkisi oluyor. Örneğin tiyatro dediğiniz zaman aktör şarkı da söyleyebilmeli, dans da edebilmeli, gerektiğinde enstrü-



man da çalabilmeli. Bir müzikalde bana gitar çalan bir rol verildiğinde o gitarı gerçekten çalıyor olmak daha güzel olmaz mı?

Ben gitar dersleri almadım. Bir diğer abim Sabahattin Taşdoğan profesyonel bir müzisyen. Aynı zamanda Türkiye'nin efsane ve en önemli rock gruplarından Devil'in solisti ve gitaristi. 50 yıllık bir müzik geçmişi var. Ben gitar çalmayı ondan öğrendim. Gitardan sonra beni bateri çalmaya yöneltti. Tam değilde yarı profesyonel olarak çeşitli orkestralarda bateri çalmışlığım vardır.



Bir uçak sevdanız olduğunu da biliyorum. Nasıl bir his?

Evet o büyük bir aşktır hala

kalbimde. Ortaokuldan sonra üç arkadaş Ersin, Metin ve ben Hava Harp Okulu sınavlarına girdik ama boydan kaybettim.

Ersin şu an Hava Kuvvetlerinde, Metin ise Deniz Kuvvetlerinde...

Benim uçaklara olan sevgim küçük yaşlardan geliyor aslında. Çocukluğumuzda yazları Florya'da belediyenin kampına giderdik. Atatürk Havalimanı'na çok yakındı. Herkes denize yüzmeye giderdi ben uçakları seyretmeye... Sabahtan akşama kadar orada oturur uçakların inş kalkışlarını seyrederek sanki ben kullanıyormuşum gibi hayallere daldım.

Hala Florya'daki Fly Inn alışveriş merkezine gider izlerim uçakları. Gerçi şimdi sadece kargo bölümü çalışıyor ama olsun değişik uçaklar geliyor.


Bir gün Şehir Tiyatrolarıyla Türk Hava Yolları arasında şöyle bir anlaşma oluyor. Türk Hava Yolları'nın yurtdışı uçuşlarında yolcular koltuklardaki ekranlarda Şehir Tiyatroları'nın oyunlarını izleyebiliyorlar. Toplam dört oyun var istediğini seçebiliyorlar. Bunun tanıtım ve reklam filminin çekimi için Türk Hava Yolları'nın simülasyon merkezinin olduğu binaya gittik. Reklam film çekimleri yapıldı, daha sonra ben çok meraklı olduğum için pilotların eğitim yaptıkları simülasyon merkezlerini görmek istedim. Sağolsunlar beni kırmadılar ve merkeze gittik. Gittiğimizde ders vardı. Dersin bitimini beklerken ben evde bilgisayarda oynadığım yolcu uçağı kullanma, savaş uçağıyla görev yapma gibi oyunları aklımdan geçiriyor heyecandan duramıyordum. Nihayet pilot arkadaşlarımızın dersi bitti ve beni içeriye davet ettiler. Birebir kokpit. Heyecandan elim aya-



ğma dolaştı. Koltuğa oturdum, yanımda bir pilot hocası, arkada uçuş mühendisi uçak çalışır vaziyette Bürüksel'e gidiyoruz. Rotayı yazdım, direktifleri aldım, piste çıktım. Uçak yavaş yavaş havalandı belirlenen yüksekliğe çıktım. Bir müddet sonra şöyle bir direktif aldım "Uçakta kalp hastası var derhal geri dönünüz" Uçağı yeni rotaya döndürdüm alçalıyoruz. Pist tam önümde olacak şekilde iyice alçaldık. Alçaldık alçalmasına ama ben uçağı bir türlü indiremedim. Hocamın desteğıyle üçüncü seferde sağ salım piste tekerlek koyduk. O gün benim için unutulmaz muazzam bir gün olmuştu.

Son soru olarak sizi izleyen ve örnek alanlara

mesajınız ne olur

Her zaman iyi niyetli ve dürüst olun. Ulu Önder Atatürk'ün dediğı gibi "Bir millet sanattan ve sanatkârdan mahrumsa tam bir hayata malik olamaz. Böyle bir millet bir ayağı topal, bir kolu çolak, sakat ve alil bir kimse gibidir. Sanatsız kalan bir milletin hayat damarlarından biri kopmuş olur." Sanata ve sanatçıya önem verin. Bol bol okuyun, sanat faaliyetlerine katılın. Sinema, tiyatro, müzik konserlerine gidin. Sanatın herhangi bir dalını kendinize hobi edinin. İnanın ruhunuzu çok güzel dinlendireceksiniz. Kendinize olan güveniniz artacak, insanlara ve hayata bakış açınız çok değişecek. 



Ajanda

Hazırlayan: Tuncer Taşdöğen

Pandemi süresince şüphesiz uymamız gereken en önemli kurallardan biri fiziki mesafe. Tabii bu durum doğal olarak sinema, tiyatro, konser gibi organizasyonları oldukça etkiliyor. Karantina süresince tiyatrodan uzak kalmak istemeyenler için birbirinden farklı online içerikleri sizler için derledik. Devlet Tiyatroları'nın, belediyelerin tiyatro YouTube kanallarından, Instagram hesaplarına kadar birçok içeriği listemizde bulabilirsiniz. İyi seyirler.



TIYATRO
AKLA KARA
SUNAR

KADIN AKLI ERKEK AKLI

Yazan: Savaş Özdural
Yöneten: Savaş Özdural
Oyuncular: Yosi Mizrahi, Fatih Gülnar, Pelin Turancı, Savaş Özdural, Saba Tümer, Aysun, İlker Güler

Oyunun konusu:

Eğlenirken, düşünmenize gerek yok, zaten bu hepimizin hikayesi!

Aynı gezegende yaşamamıza rağmen neden bu kadar farklıyız? Bütün suç kromozomlarda mı? Kadın ve erkek konuşurken neden frekanslar farklı titreşiyor, iletişim sistemi çöküp aradığımız kişiye şu anda ulaşamıyoruz cevabı alıyoruz? Kadın konuşuyor, erkek anlamıyor. Erkek konuşuyor, kadın anlamıyor. Yoksa biz aynı dili mi konuşmuyoruz? Her şeye rağmen Tiyatro Ak'la Kara erkekler ve kadınlar hakkında konuşmaya, konuşurken güldürmeye devam ediyor...



YARGI

Yazan: Barry Collins
Yöneten: Savaş Özdural
Oyuncular: Savaş Özdural

Oyunun konusu:

Zafer Diper tarafından 30 seneyi aşkın oynanan oyun, Diper tarafından Savaş Özdural'a emanet edilmiştir. Çevirisi, dramaturjisi ve yönetmenliği de Özdural'a ait olma tek kişilik 70 dakikalık oyunda "İnsanlık onuru nerede başlar ve biter? / Hayatta kalmak için ne kadar ileri gidirsiniz?" sorularına yanıt aranıyor.





İŞGÜZAR BİR TEKERRÜR

Yazan: Aslı Ceren Bozatlı
Yöneten: Ant Aksan
Oyuncular: Tilbe Taşlı, Uğur Uzunel

Oyunun konusu:

Oyun, bir sahafın içine sıkışmış ve neredeyse tüm hayatını orada geçiren huysuz, aksi bir adamın hikayesidir. Bir sabah olmadık bir anda bunun somut olarak bir parçası haline gelir ve geçmeyen bir zamana doğru sürüklenir. Bu zaman oyunu 26 Nisan'ı gösteren bir takvim ve dükkanından içeri müşteri olarak giren bir Kadın'la başlamış olur. Artık Adam her günü 26 Nisan olarak yaşıyor ve aynı kadın aynı saatte dükkanından içeri giriyordur. Bir süre sonra artık hiç bitmeyeceğini düşündüğü ve içine kısılp kaldığı bu kısır döngünün içindeki tek değişim, Kadın'ın her gün başka bir tiplerle içeri girmesidir. Dolayısıyla günlerin aynılığı ve bunun içinde kadının farklılığıyla oluşan çatışma oyun boyunca varlığını korur ve bir süre sonra masalsi, kurgusal bir sona ulaşır. Ama bu sonun olduğu yerde onları bekleyen "yeni bir hikaye" daha olacaktır.



KOZALAR



Yazar: Adalet Ağaoğlu
Yöneten: Ayşenil Şamlıoğlu
Oyuncular: Demet Evgar, Binnur Kaya, Esra Dermancıoğlu

Oyunun konusu:

1971 yılında Türk edebiyatının usta isimlerinden Adalet Ağaoğlu tarafından tek perdelik oyun formatında kaleme alınan absürd komedi tarzındaki Kozalar, bugüne kadar farklı ekipler tarafından birçok kez sahnelendi. 45 yıl önce, soğuk savaşın devam ettiği dönemde yazılan metin; terör, iç savaş, kadınların toplumdaki yeri ve mültecilerle ilgili konulara da ışık tutarak güncelliğini koruyor. Pangar Tiyatro ekibince bir kez daha sahnelere uyarlanan oyunun yönetmenliğini Ayşenil Şamlıoğlu üstleniyor. Oyuncu kadrosunda Demet Evgar, Binnur Kaya ve Esra Dermancıoğlu gibi isimlerin yer aldığı Kozalar, üç kadın karakter sıradan bir gününün üzerinden erkek egemen toplumun dayattığı değer yargılarına dair çarpıcı eleştiriler getiriyor. Üç kadının sıradan bir günde, evde gerçekleşen buluşma sırasında başlarına gelenler, bastırılmış arzular, korkular ve yabancılaşma gibi temalarla izleyicinin karşısına çıkıyor.



Ajanda



TERSİNE DÜNYA

Yazan: Orhan Kemal
Yöneten: Engin Alkan

Oyuncular: Tuba Erdem, Çağdaş Tekin, Çağrı Büyüksayar, Cansu

Ecem Karabulut, Suat Onur Çalık, Şeyma Gökçe Cengiz, İbrahim Ersoylu, Deniz Gürsucu, Elit Andaç Çam, Mert Tiryaki, Mesut Özsoy, Gökhan Kum, Yüce Armağan Erkek, Hakan Kahraman, Feyha Çelenk

Oyunun konusu

Oyunda 'Kadınlarla erkeklerin rollerini değiş tokuş ettiği bir dünya nasıl olurdu?' sorusuna cevap veriliyor. 'Tersine Dünya' kadın ve erkek rollerini ironik ve eğlenceli bir üslupla tersine çevirerek, gündelik ilişkilerden, namus kavramına kadar bir çok konuda izleyiciyi cinsiyetler üzerine ezberleriyle yüzleştiriyor.



ŞARK DİŞÇİSİ

Yazan: Hagop Baronyan

Yöneten: Engin Alkan

Oyuncular: Engin Alkan, Bedia Ener, Çağdaş Tekin, Deniz Gürsucu, Mert Tiryaki, Cansu Ecem Erkek, Mesut Özsoy, Gökhan Kum, Hakan Kahraman, Suat Onur Çalık, Şeyma Gökçe Cengiz, Yüce Armağan Erkek, Ferya Soysal, Nihan Işık

Oyunun konusu

Müzikli, danslı, şenlikli bir gösteri olan oyun, zamanın İstanbul Ermenileri arasında geçen, birbirini aldatan eşlerin, kavuşamayan aşıkların hikâyesini konu alıyor.



3. REICH'İN KORKU VE SEFALETİ

Yazan: Bertolt Brecht
Yönetmen: Yunus Emre Bozdoğan
Oyuncular: Adem Mülazım, Ayşe Gülerman, Barış Ayas, Batuhan Pamukçu, Gökhan Kum, İbrahim Ersoylu, Melisa İclâl Yamanarda, Mert Tiryaki, Mesut Özsoy, Oğulcan Arman Uslu, Oğuzhan Ayaz, Pınar Hande Ağaoğlu, Zeynep Çelik Küreş

Oyunun konusu:

3.Reich (Korku ve Sefalet)
(Furcht und Elend des Dritten

Reiches), Nazi Dönemi'nde yaşayan Alman halkının gündelik hayatından 24 saatlik bir özetini anlatıyor. Bertolt Brecht oyunu 1938'de kaleme almış. 1945 ve 1948 yıllarında New York ve Berlin'de basılmış. Bu eserin basılış tarihi, savaş yıllarındaki rejimin toplumsal, siyasi ve kolluk gücü ağırlıklı uygulamalarına göre oldukça "manidar." Düşünsenize, siz, üzerinden yarım asırdan fazla geçmesine rağmen politik icraatları hala tartışılan, soykırımlara neden olmuş bir "milli irade"yi beğenmek zorunda bırakılıyorsunuz. Führer, sadece komutan değil aynı zamanda sizin sahibiniz de oluyor. Böyle bir dönemde, böyle bir baskıyı bağıra çağıra ifade edebilecek bunu bir ibret tablosu gibi ileri kuşaklara anlatabilecek yegâne yazarlardan biri tabii ki Brecht idi.



DOKUZ CANLI

Yazan: Tayfun Türkili
Yöneten: İbrahim Gürsoy
Oyuncular: Adnan Akyüz, Buğlem Çelik, Ceyda Mali, Fatih Latifoğlu, İpek Böcek, İsmail Hakkı Dinçer, Mücella Tekke, Seçil Karacan, Selen Nur Kahraman, Selin Gül



Oyun Özeti

Eşini aldatmak için uğraşan ve olmadık hilelere başvuran bir adamın düştüğü aciz durumu konu alan oyun, yasal olmayan ilişkilerin komik yönlerini gözler önüne seriyor. Neden dokuz canlı? Geçici istek ve tutkular insanın gözünü ne kadar kör edebilir, nerelere sürükleyebilir? Günümüz toplumunda kadın-erkek birbirini gerçekten dinliyor mu, yoksa "miş" gibi mi yapıyor? Sadece erkek mi çok eşli? Neleri halının altına süpürüyoruz, öteliyoruz ya da kulak arkası yapıyoruz? Maskelerimizin ardındaki asıl "biz"i biliyoruz da karşımızdaki maskenin altında ne var hiç düşündük mü? Aslında kadını aldatan erkek değil de hemsinsi başka bir kadın mı? Bilinç altında yatan bastırılmış duygular bir gün gerçeğe dönüşür mü? Ya da ulaşılmadıklarımız hep hayalde mi kalıyor? En az erkek kadar kadın da mı çok eşli? Gerçek ne, doğru hangisi? Yüzleşmeye hazır mısınız? Bütün bu sorulara mizahi bir dille yanıt arıyoruz...



Sinema

Hazırlayan: Tuncer Taşdöğen

OSCARLI FİLMLER 1980-1992



16 Mayıs 1929 tarihinde Sinema Sanatları ve Bilimleri Akademisi tarafından ilk olarak William H. Wellman'ın yönettiği ve Gary Cooper'in yıldızının parladığı "Wings" (Kanatlar) filmi Oscar'a layık görüldü. ('Aslında En İyi Erkek Oyuncu' dalındaki Oscar ödülünün ilk sahibi, 1927 yapımı 'The Way of All Flesh'(Tendeki Şeytan) ve bir yıl sonra çekilen 'The Last Command' (Son Emir) filmlerindeki rolüyle Alman oyuncu Emil Jannings oldu. Jannings, daha sonra Naziler için propaganda filmlerine de imza atacaktı.) 93 yıllık Oscar tarihinin son ödülü ise ilk defa İngilizce dışındaki bir dilde çekilen Bong Joon Ho'nun yönettiği, Güney Kore yapımı Parazit filmi oldu.



ORDINARY PEOPLE

Yönetmen: Robert Redford

Senaryo: Alvin Sargent

Oyuncular: Donald Sutherland, Mary Tyler Moore, Judd Hirsch, Timothy Hutton, M. Emmet Walsh, Elizabeth McGovern

Tür: Dram

Filmin konusu:

Jarrett ailesi oğullarının ölümü ve sonrasında kalan diğer oğulları Conrad'ın intihara teşebbüs etmesinden sonra normal hayatlarına dönmeye çalışan talihsiz bir ailedir.

Conrad, herkesin gözdesi olan büyük kardeşi Buck'ın öldüğü kazaya tanık olmuş ve bu yüzden de bir süre hastanede tedavi altına alınmıştır. Döndüğünde ise kendisini ailesinden ve arkadaşlarından soyutlandığı bir dünyada bularak suçluluk psikolojisiyle başbaşa kalır. Bu süreçte terapiye başlar. Anne Boreth her şeyin güzel olduğu zamanların özlemini çekerken baba Calvin aileyi bir arada tutmaya çalışacaktır.

Judith Guest'in romanından, usta aktör ve yönetmen Robert Redford tarafından beyaz perdeye uyarlanan film dört dalda Oscar ödülü elde etmiştir.



CHARIOTS OF FIRE

Yönetmen: Hugh Hudson

Senaryo: Jake Eberts, Dodi Fayed, Colin Welland

Oyuncular: Nicholas Farrell, Nigel Havers, Ian Charleson, Ben Cross, Daniel Gerroll, Ian Holm

Tür: Dram, Spor, Tarih

Filmin konusu:

Harold Abrahams ve Eric Liddell iki atlettir. Biri Yahudi diğeri Hıristiyan'dır. Biri tanrının yaptıkları her işte bir şekilde varolduğunu düşünmektedir, diğeri ise spora olan tutkusunu kendini aşmak için bir mücadeleye dönüştürmüştür. İkisinin de amacı tektir, 1924 Olimpiyatları'na katılmak ve kazananlarla birlikte podyuma çıkabilmek...





GANDHI

Yönetmen: Richard Attenborough

Senaryo: John Briley

Oyuncular: Ben Kingsley, Rohini Hattangadi, Roshan Seth, Candice Bergen, Edward Fox, Martin Sheen, John Gielgud, Trevor Howard

Tür: Biyografi, Dram, Tarih

Filmin konusu:

20. yüzyılın ilk yarısında İngiliz sömürgesi altındaki Hindistan'da geçen film, bağımsızlık mücadelesi için İngiliz yönetimine karşı "Pasif Direniş"i örgütleyen Mahatma Gandhi'nin hayatından bir kesit anlatıyor. İngiliz sömürsü altındaki ülke, esareti tüm iliklerinde hissetmekte, özgürlük kavramının hissettirdiklerini günden güne yitirmektedir. Bu dönem ortaya çıkan bir kişilik, epik bir tarih yazarak, insanlık tarihinin en önemli kahramanlarından biri haline gelecektir. Tüm zamanların en ilham verici kişiliklerinden biri olacak bu adam, Hindistan tarihinin en önemli kişiliği Mahatma Gandhi'den başkası değildir... En iyi biyografik çalışmalardan biri olarak kabul edilen Gandhi, 11 dalda aday olduğu Oscar ödüllerinden "en iyi film" ve "en iyi yönetmen" dahil tam 8 ödülün sahibi oldu. Gandhi rolünde sinema tarihinin en iyi performanslarından birine imza atan usta oyuncu Ben Kingsley'nin ise "en iyi erkek oyuncu" dalında ödülü aldı. Cenaze sahnesinde yaklaşık 300.000 kişinin yer almasıyla da bir film sahnesinde yer alan en kalabalık insan sayısı rekorunu elinde bulunduran film, çarpıcı sahneleriyle hafızalardan silinmeyecek bir başyapıt.



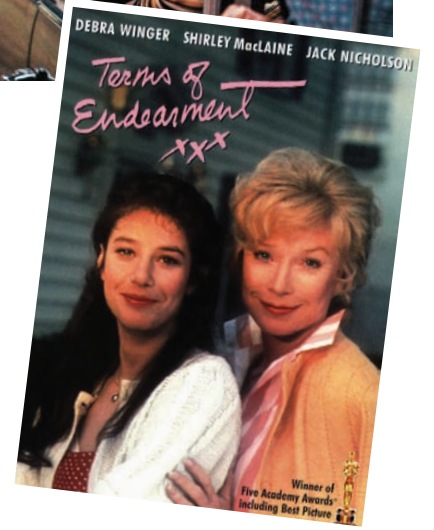
TERMS OF ENDEARMENT

Yönetmen: James L. Brooks

Senaryo: James L. Brooks

Oyuncular: Shirley MacLaine, Debra Winger, Jack Nicholson, Danny DeVito, Jeff Daniels, John Lithgow, Lisa Hart Carroll

Tür: Dram



Filmin konusu:

Larry McMurtry'nin aynı isimli kitabından James L. Brooks tarafından beyaz perdeye aktarılan film bir anne-kız olan Aurora ve Emma arasındaki 30 yılı aktarıyor. Hikâyenin iniş çıkışları Shirley MacLaine ve Debra Winger'in içten performanslarıyla gerçekçi bir biçimde anlatılıyor. Aşırı sahiplenici Aurora, kızını bu ilgiyle boğmaktadır. İnatçı Emma, bu ilgiden kurtulmak için uygun olmayan bir evlilik yapar. Bir taraftan mutsuz evlilik, öte taraftan yakalandığı kanser hastalığı nedeniyle annesi ile ilişkileri tekrar gözden geçirmeye karar verirler... Zaman zaman komik, zaman zaman hüznü hikâyede Jack Nicholson da Aura'nın sevgilisi, kadın düşkünü eski bir astronot olan Garrett'i canlandırıyor. En İyi Uyarlama Senaryo Akademi Ödülü, En İyi Yönetmen Akademi Ödülü'nü ve filmin yapımcısı olarak da En İyi Film Akademi Ödülü'ne kazanan filmde, Jack Nicholson En İyi Yardımcı Erkek Oyuncu Akademi Ödülü'nü kazanırken, Shirley MacLaine' ise En İyi Kadın Oyuncu Akademi Ödülü'nü kazanmıştı.



Sinema

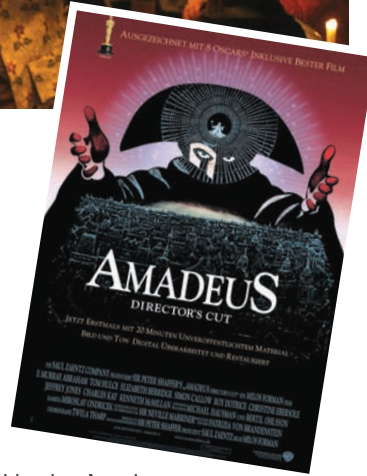


AMADEUS

Yönetmen: Milos Forman
Senaryo: Peter Shaffer, Zdenek Mahler
Oyuncular: F. Murray Abraham, Tom Hulce, Elizabeth Berridge, Roy Dotrice, Simon Callow, Christine Ebersole, Jeffrey Jones
Tür: Biyografi, Dram

Filmin konusu:

Film, müzik konusunda dahi bir yeteneğe sahip olan Amadeus Mozart'ın kısa yaşam öyküsünü Salieri üzerinden aktarıyor. Antonio Salieri, Wolfgang Amadeus Mozart'ın müziğinin ilahi ve mucizevi olduğuna inanmaktadır. Dindar bir adam olan Salieri Tanrı'dan kendisinin de Mozart kadar iyi bir müzisyen olmasını dilemektedir. Ancak Mozart'ın kendi yaşam felsefesine uymayan davranışları nedeniyle onun kaba bir kişi olduğunu düşünmesi ve Tanrı'nın Mozart'ı neden onun enstrümanı olarak tercih ettiğine bir türlü anlam veremez. Çünkü o kendini son derece Tanrı'ya bağlı ve onun için beste yapan ulvi bir kişi olarak görmektedir. Salieri'nin kıskançlığı, Tanrı'ya sorgulamaya kadar gider. Artık tek bir düşüncesi vardır: Kendi müzikal vasatlığı için Tanrı ve Mozart'tan intikam almaya hazırdır artık...
Bu arada Mozart'ın yanlış bir evlilik yapması, yokluk içinde bir yaşam sürdürmesi ve bu dehanın göz göre göre kaybolması bir yandan da Salieri'yi düşündürmektedir. Ve ondan bir Requiem bestelemesini ister para karşılığı. Mozart adeta kendine bestelediği muhteşem bir ağıt sunar Salieri'ye...



OUT OF AFRICA

Yönetmen: Sydney Pollack
Senaryo: Errol Trzebinski
Oyuncular: Meryl Streep, Robert Redford, Klaus Maria Brandauer, Michael Kitchen, Malick Bowens
Tür: Biyografi, Dram, Romantik

Filmin konusu:

20. yüzyılın başlarında Danimarka'da geçen hikaye bekar ve varlıklı bir kadın olan Karen Dinesen'in, arkadaşı Bror'a onunla evlenip evlenemeyeceğini sormasıyla başlar. Bror da bu güçlü kadın gibi aristokrat olsa da ekonomik problemler yaşamaktadır ve bu sıkıntıları aşabilmek için evlenme teklifini kabul eder. Yeni evli çift Afrika'ya taşınma planları kurmaktadır ve zamanı gelip taşındıklarında işler hiç beklemedikleri gibi gitmeyecektir. Isak Dinesen'in otobiyografik kitabı Out of Africa'dan sinemaya uyarlanan film, kaynak kitaba bağlı kalmayan özgür bir yapıttır. Ünlü yönetmen Sydney Pollack tarafından yönetilen film, Akademi Ödülleri'nde yedi dalda Oscar ödülü kazanmıştır.





PLATOON

Yönetmen: Oliver Stone
Senaryo: Oliver Stone
Oyuncular: Keith David, Forest Whitaker, Francesco Quinn, Kevin Dillon, John C. McGinley, Reggie Johnson, Mark Moses, Corey Glover, Johnny Depp
Tür: Dram, Savaş



Filmin konusu:

Chris Taylor, okulunu bırakarak gönüllü asker olarak Vietnam Savaşı'na katılır. Vietnam'da bir sınır cephesine atanan Taylor cephede hüküm süren olumsuz hava koşulları ve yorucu şartlar nedeniyle yorgun düşer. Bir gece Vietnam'lıların saldırısına tanık olan bölük bu kaos esnasında kimi askerlerin ölümüne tanık olur. Bu küçük askeri birlikte iki çavuş arasında yaşanan güç gösterileri de işlerin yolunda gitmemesiyle sonuçlanmaktadır. Ne için savaştığını bilmeyen bu insanlar günden güne hayat, ölüm ve savaş kavramlarına dair inançlarını kaybetmektedirler... Amerikan sinemasının en çok değiştiği tarihsel olaylardan biri olan Vietnam savaşını işleyen film bu konu üzerine yapılmış en gerçekçi yapıtlardan biridir. Vietnam Savaşı'yla ilgili en sert filmlerden biri olarak kabul edilen Oliver Stone imzalı film sekiz dalda Oscar'a aday gösterilip dört dalda ödül kazanmıştır.



THE LAST EMPEROR

Yönetmen: Bernardo Bertolucci
Senaryo: Mark Peploe, Bernardo Bertolucci
Oyuncular: John Lone, Joan Chen, Peter O'Toole, Ruocheng Ying, Victor Wong, Dennis Dun, Ryuichi Sakamoto, Maggie Han
Tür: Biyografi, Dram



Filmin konusu:

Film, amcası Guangxu'nun ölümü üzerine 1908 yılında üç yaşındayken Çin İmparatoru olarak tahta çıkarılan ve Pekin Botanik Bahçeleri'nde bahçıvan olarak ölen Aisin-Gioro "Henry" Pu Yi'nin dramatik yaşamından kesitler sunuyor. İlginç bir flashback tarzında anlatılan filmde, Pu Yi'nin çocukluğunu, Yasak Şehir'de hapsedildiği zamanı ve nihayet 1959'da Çin Halk Cumhuriyeti'nin sıradan bir köylü işçi bireyi olarak yaşamını sürdürmesini izliyoruz. Bernardo Bertolucci'nin From Emperor to Citizen adlı otobiyografisinden hareket ederek çektiği The Last Emperor (Son İmparator) filmi 1988'de, en iyi film ve en iyi yönetmen dallarıyla birlikte 9 Oscar kazanmıştır.



Sinema



RAIN MAN

Yönetmen: Barry Levinson
Senaryo: Barry Morrow
Oyuncular: Dustin Hoffman, Tom Cruise, Valeria Golino, Gerald R. Molen, Jack Murdock, Michael D. Roberts, Ralph Seymour
Tür: Dram

Filmin konusu:

Başkalarının düşüncelerine saygı duymayan bencil bir karakter olan otomobil satıcısı Charlie Babbitt, görüşmediği babasının öldüğünü haber aldığı anda cenazesine katılmak için Cincinnati'ye doğru yola çıkar. Cincinnati'ye geldiğinde Raymond adında otistik bir ağabeyi olduğunu ve babasının 49 model bir Buick Roadmaster hariç 3 milyon dolarlık servetini Raymond'un yaşadığı engelliler merkezine bıraktığını öğrenir. Kendi hakkı olduğunu düşündüğü bu paradan bir pay alabilmek için bu vakfı ziyaret eden Charlie, ağabeyi Raymond'ın bakımını üstlenerek birlikte Los Angeles'a dönmek için vakıftan izin alır. Kardeşlerin bu yolculuğu Charlie'nin karakterini sorgulamasına ve bambaşka bir insan olmasına bir yolculuktur aslında...



BAYAN DAISY'NİN ŞOFÖRÜ

Yönetmen: Bruce Beresford
Senaryo: Alfred Uhry
Oyuncular: Morgan Freeman, Hoke Colburn, Jessica Tandy, Dan Aykroyd, Patti LuPone, Esther Rolle
Tür: Dram, Komedi

Filmin konusu:

Bayan Daisy Werthan zengin ve yaşlı bir kadındır. İyi bir hayat yaşamış olan Bayan Daisy, hiçbir zaman kendini zengin olarak görmemiş, fakir olduğu günleri de unutmamıştır. Yaşlanınca bazı sorunlar yaşayan yaşlı kadına, işlerini halledebilmesi için bir şoför tutulur. Şoföre ihtiyacı olduğunu düşünmeyen Daisy, oğlu Boolie'nin bulunduğu Hoke'u bu nedenle reddeder. İşe başladıktan sonra da sürekli olarak azarladığı Hoke ile aralarında bir süre sonra farklı bir dostluk başlayacaktır. Morgan Freeman ve Dan Aykroyd'un Oscar'a aday olmalarının yanı sıra film, en iyi film dahil 4 dalda Oscar kazandı. Ayrıca Jessica Tandy'e en iyi kadın oyuncu ödülünü getiren Bayan Daisy'nin Şoförü, emektar oyuncuya 'Oscar kazanan en yaşlı oyuncu' ünvanını da kazandırmıştı.





KURTLARLA DANS

Yönetmen: Kevin Costner
Senaryo: Michael Blake
Oyuncular: Kevin Costner, Mary McDonnell, Graham Greene, Rodney A. Grant, Floyd 'Red Crow' Westerman, Tantoo Cardinal, Robert Pastorelli
Tür: Dram, Macera

Filmin konusu:

Film, Amerikan İç Savaşı' yıllarında John Dunbar'ın hikayesine odaklanıyor. John Dunbar 1865 yılında batının unutulmuş ve terk edilmiş bir karakoluna atanır. Bu görev onun için oldukça heyecan vericidir. Görevi ise buraya getirilecek olan askerleri beklemektir. Dunbar, burada geçirdiği günlerin keyfini sürerken yeni tanıştığı Lakota Siularıyla yakınlaşmaya başlar. Gün geçtikçe sadece barışı düşünen bu kıziderilileri daha da yakından tanıyarak onlarla arkadaş olur. Bir süre sonra artık onlardan biri olduğunu kabullenmeye başlayacaktır...

Kevin Costner, ilk yönetmenlik denemesinde az görülen bir başarıya imza atarak 12 dalda aday olduğu Oscar ödüllerini, en önemlileri de dahil olmak üzere kazanmıştı.



AFFEDİLMİYEN

Yönetmen: Clint Eastwood
Senaryo: David Webb Peoples
Oyuncular: Clint Eastwood, Gene Hackman, Morgan Freeman, Richard Harris, Jaimz Woolvett, Saul Rubinek
Tür: Dram, Western

Filmin konusu:

Little Bill Daggett, sadistik eğilimleri olan, tavizsiz ve diktatör bir şeriftir. Egemen olduğu küçük bir kasabayı yaşanmaz bir hale getirmektedir. Korkunç bir şekilde dövülen ve adalet bulamayan fahişe Delilah Fitzgerald ve dehşete düşmüş ve aynı derecede öfkeli iş arkadaşları, 1880'lerde Wyoming'in tehlikeli Big Whiskey kasabasından ve şerif Little Bill Daggett'dan intikam alma cesaretini toplar. Bunun üzerine kötü şöhretli eski kanun kaçağı ve şimdi yoksul Kansaslı domuz çiftçisi William Munny'den yardım isterler. Paraya ihtiyacı olan Munny, eski suç ortağı Ned Logan ve küstah ama deneyimsiz genç silahşör "Schofield Kid" ile birlikte, yıllar önce terk ettiği tehlikeli bir dünyaya, ölümcül bir tuzağa düştüğünü bilerek girer. Ancak yine de annesiz çocuklarını büyütmenin bir yolunu bulması gerekmektedir.

Clint Eastwood'un Western türünün hala yaşadığını ispatlarcasına çektiği Affedilmeyen, 90'lı yılların en önemli filmlerden biri olarak kabul edilmektedir. Ustanın yönetmenlik kariyerine damgasını vuran film, Eastwood'a bir de yönetmenlik Oscar'ı getirmiştir.



Kitap



APTALLARLA NE YAPMALI? - ONLARDAN BİRİ OLMAMAK İÇİN

Yazar: Maxime Rovere
Çeviren: Servet Ugan
Yayınevi: Kolektif Kitap

“Sokakta rastlanan binlerce vakada -yolunuzu kesen bir araç, köpeğini tekmeleyen veya yerlere çöp atan biri-başkalarına saygı göstermeyip sıradan sağduyu ilkelerini bile hiçe sayarak birlikte yaşamının koşullarını ortadan kaldıran kişidir aptal. Gerçekliğin tümüne değinmeden söylenebilecek ilk şey, bu tür davranışların çoğunun yalnızca söz konusu kişiyle ilgili olmaması, daha derin sorunların semptomları olmasıdır: Tehlikeli ve zor çalışma koşulları, kaygı verecek kadar çığırından çıkmış eğlence ve tüketim endüstrisi, insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen yapıların başarısızlığı gibi. Sadece aptalların sosyal hayatın koşullarını yıkmasını değil, aynı zamanda bu aptalları üreten hasta toplumun işleyişini de hesaba katmak gerek.” Rovere aptallığın, içinde hapsedüğümüz bir sistem olduğunu söylüyor ve bundan kurtulmak için düşüncelerimizi nasıl yönlendirebileceğimizi araştırıyor.



GÜNLÜK RİTÜELLER II: YARATICI KADINLAR NASIL ÇALIŞIYOR?

Yazar: Mason Currey
Çeviren: Bülent O. Doğan
Yayınevi: Kolektif Kitap

Mason Currey'nin Günlük Ritüeller'i dünyanın yaratıcı kadınlarıyla devam ediyor!

Bu kitapta George Eliot'tan Zadie Smith'e, Susan Sontag'tan Doris Lessing'e, Virginia Woolf'tan Maggie Nelson'a, Shirley Jackson'dan Patti Smith'e, Mary Shelley'den Pina Bausch'a ve Frida Kahlo'dan Marie Curie'ye farklı alanlarda üreten, farklı dönemlerde yaşayan, farklı normlarla yüzleşen yüzlerce kadın sanatçının yaratabilmek için mücadele ettiği günlük engelleri ve sarıldıkları günlük ritüelleriyle bambaşka esin, korku ve neşe kaynaklarını keşfedecek, çağlar geçse de değişmeyen zorunluluklara tanıklık edeceksiniz.

“Yazmak kendini harcamak, kendinle kumar oynamaktır.” Susan Sontag
“Deneme yanılma ile ilerlersin ve ihtiyaç duyduğun, seni besleyen şeyi, içgüdüsel ritmini ve rutinini bulduğun zaman da onun üzerine titrersin.”

Doris Lessing



İNSAN SONRASI BİLGİ

Yazar : Rosi Braidotti
Çeviren: Seyran Sam, Eda Çaça
Yayınevi: Kolektif Kitap

“Zamanımıza layık olmak, eleştirel ve yaratıcı bir tutum içinde ona tesir etmek önemlidir. Umutsuzluk bir proje değildir ama olumlama öyledir. Temellendirilmiş, hesap verebilir ve aktif bir ‘biz’ oluşturarak işe başlamamız gerekir. İçinde bulunduğumuz insan sonrası zamanlarda, teknolojinin aracılık ettiği sosyal ilişkiler içinde, ekonomik küreselleşmenin olumsuz etkileri ve hızla bozulan bir çevrede, ‘hakikat sonrası’ politik liderlerin paranoyak ve ırkçı retoriğine karşı, olumlayıcı etik ve politik pratikleri inşa etmek için birlikte nasıl emek verebiliriz? Yaratıcı direnişle nasıl toplumsal olarak sürdürülebilir umut ufukları üretebiliriz? Beşeri bilimlerdeki akademisyenler mevcut durumda insan sonrası zorluklara cevap olacak şekilde bilgi alanlarını nasıl yeniden şekillendiriyor? Nihilizme direnmek, tüketici bireycilikten kaçınmak ve yabancı düşmanlığına karşı bağımsızlık kazanmak için hangi araç gereçleri kullanabiliriz?”

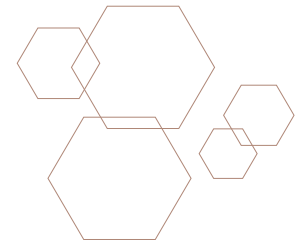


GENÇ VE GÜZEL KALMANIN 50 YOLU

Yazar: Dr. Güneş Ertürk
Yayınevi: Hürriyet Kitap

Sağlıklı, duru, genç ve güzel görünen bir cildin sırrı nedir?

Dr. Güneş Ertürk bu kitapta evde yapabileceğiniz özel maskelerden, cilt bakımı yaparken dikkat edilmesi gerekenlere; cildi içten ve dıştan beslemenin yollarından özel tekniklere kadar pek çok cilt bakım sırrını sizinle paylaşıyor. Bu rehber kitabı okuduğunuzda, cildinizi güzelleştirmek için şimdiye dek yaptığınız pek çok hatayı fark edecek, daha genç ve güzel görünmenin püf noktalarını öğreneceksiniz.





BİR ASIR ÖNCESİNDEN NE DEDİ?

Yazar: Fahri Özdemir

Yayınevi: Hürriyet Kitap

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün Hatırasına Saygıyla...

Doğan Hızlan'ın Önsözüyle...

Çok farklı açılardan ve yeniden tanıyacağımız bir Atatürk ile karşılaşacak ona bir kez daha hayranlık duyacaksınız! Aydınlanma felsefesi ve Atatürk Devrimleri'ne yakından bakacak ve Atatürk'ün sözlerinin gerçek anlamını keşfedeceksiniz.

Aydınlanma, yaşama aklın kılavuzluk etmesi, yaşama dayanacak olacak değer ve normların akılla bulunması, gelenek-göreneklerin aklın eleştirisinden geçirilmesi demektir.

İşte bu doğrultuda Atatürk "Yaşamda en gerçek yol gösterici bilim'dir" düşüncesini belirtmiştir.

Sözü Doğan Hızlan'a bırakırsak "Her zaman bilerek sevmeye inanırım, Atatürk'ün Kitapta yer alan sözleri, size Atatürk'ü daha çok sevdirecek. Sadece duygusal bir sevgi olmayacak, bu sevgi aklın eşliğinde büyüyecek. Böylece duygusal akıl bu sözlerden çıkacak." Birbirinden anlamlı yer ve tarih içeren 134 resim...



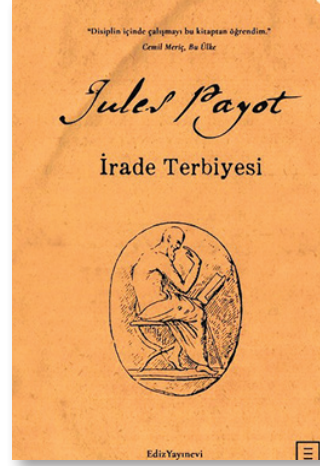
VAR MISIN? GÜÇLÜ BİR YAŞAM İÇİN ÖNERİLER

Yazar: Doğan Cüceloğlu

Yayınevi: Kronik Kitap

Ömür yolculuğunda neyin önemli olduğunu anlamak, keşif ve merak duygularına sahip çıkmak bir hayatı "kıymetli" kılmak için en önemli meziyetler arasında. Elinizdeki rehber niteliğindeki kitap, yaşamı boyunca bu meziyetlerin peşine düşmüş ve her ânına onları ilmek ilmek işlemiş Doğan Cüceloğlu'nun, Deniz Bayramoğlu ile sohbetlerinden oluşuyor ve herkese şu soruyu soruyor: "Zorluklarla başa çıkmaya, içindeki gücü keşfetmeye VAR MISIN?"

Doğan Cüceloğlu, yalnızca psikoloji kariyeriyle değil, insan hayatına dokunan ve insana dair her hikâyeden şifa çıkarabilen bilgeliğiyle bu coğrafyanın en önemli ilim insanlarından biri. Seksen yılı aşkın ömrünün bir birikimi olarak, şimdi herkesin merak ettiği "hayati" sorulara en samimi cevaplarını sunuyor. Herkes gibi aslında o da hâlâ savaşıyor, keşfediyor, hayata değer katıyor.



İRADE TERBİYESİ

Yazar: Jules Payot

Çevirmen: Hakan Alp

Yayınevi: Ediz Yayınevi

Cemil Meric'in "Disiplin içinde çalışmayı bu kitaptan öğrendim." diye tarif ettiği "İrade Terbiyesi" İlk yayımlandığı tarihten itibaren pek çok dile çevrilmiş ve tembellik, İsteksizlik gibi huylardan kurtulmak isteyenlerin başucu kitabı olmuştur. Kitapta bilhassa gençlere ve zihnini kullanarak çalışanlara hitap eden Fransız profesör kendi hayatından aktardığı Örnekleri ve başka düşünürlerin tespitlerini de kullanarak İnsanın İrade zayıflığıyla nasıl mücadele etmesi gerektiğini anlatıyor... Ertesi gün şehre İnerek kitabı aldım, ihtiyar bir meşenin dibine oturarak İrade Terbiyesi'ni okumaya koyuldum. Okudukça İçimde tahassür ve nedametle karışık müphem bir acı duymaya başladım. Kendi kendime, ah bu kitap on sekiz yirmi yaşlarımdayken elime geçmeliydi diyor ve geciktığım için üzülüyordum...



BİR İDAM MAHKUMUNUN SON GÜNÜ

Yazar: Victor Hugo

Çevirmen: Volkan Yalçıntoklu

Yayınevi: İş Bankası Kültür Yayınları

Bir İdam Mahkumunun Son Günü, 19'uncu yüzyıl Fransa'sını gerçekçi bir biçimde yansıtmaya bakımından tarihi ve toplumsal bir kaynak olarak değerlendiriliyor. Yazarın henüz 27 yaşındayken takma bir adla yayımladığı eser, döneminin siyasi ve sosyolojik yapısına bir eleştiri niteliği taşıyor. Romantizm akımının en güçlü temsilcisi olan Hugo, ölüm korkusu ve merhamet duygularını okuruna sarsıcı bir empati ile hissettiriyor. Eser, ölüme yaklaşan bir insanın ruh halindeki değişimleri başarılı bir şekilde ortaya koyması sayesinde aynı zamanda psikolojik bir roman olma özelliği de taşıyor. İdamı "devrimlerin yok edemediği kaide" olarak nitelendiren Hugo, kitabının ön sözünde bu infaz yöntemi hakkındaki görüşlerini okuruna bir manifesto havasında sunuyor.

Bulmaca

SUDOKU

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

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

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

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



VEFAT EDEN KAPTANLARIMIZ

(Ocak-Şubat-Mart-Nisan 2021)

Kpt. Plt. Ali Naci GÖRGEÇ
Kpt. Plt. Metin İKİZOĞLU
Kpt. Plt. Kemal ÖZCAN
Kpt. Plt. Aytekin BEŞİR
Kpt. Plt. Aydın KELEŞOĞLU
Kpt. Plt. Mehmet KEÇİK
Kpt. Plt. Süleyman DOĞANCI

Kpt. Plt. Ahmet Muzaffer BAYRAKTAR
Kpt. Plt. Uğur SERİN
Kpt. Plt. Mehmet KURT
Kpt. Plt. Mehmet GÜRLEYİK
Kpt. Plt. Özcan YILDIRIM
Kpt. Plt. İsmail MEKER

(Ocak-Şubat-Mart-Nisan 2021)

EMEKLİ OLAN KAPTANLARIMIZ

Kpt. Plt. Haluk AKALIN
Kpt. Plt. Erol CANPOLAT
Kpt. Plt. Hüseyin BELPINAR
Kpt. Plt. Mustafa ŞENGÜN
Kpt. Plt. Metin GENÇTÜRK
Kpt. Plt. Hasan TATAR
Kpt. Plt. Hakan GENÇOL
Kpt. Plt. Veysel DUMAN
Kpt. Plt. Mustafa YÜKSER
Kpt. Plt. Osman İLTER

Kpt. Plt. Ali Ruhi GÜRKAN
Kpt. Plt. Beliş OKKALIOĞLU
Kpt. Plt. Mustafa Naci KÜNKÜ
Kpt. Plt. Fehmi BERBEROĞLU
Kpt. Plt. Salih DENİZ
Kpt. Plt. Üzeyir ATASOY
Kpt. Plt. Celal CİNGÖZ
Kpt. Plt. Sinan BİLGİÇ
Kpt. Plt. Birol KURTOĞLU



TALPA
TÜRKİYE HAVAYOLU PİLOTLARI DERNEĞİ
TURKEY AIRLINE PILOT'S ASSOCIATION

TALPA'NIN YENİLENEN WEB SİTESİ ve MOBİL UYGULAMALARI ŞİMDİ YAYINDA!



DİNAMİK
ve GENÇ
TASARIM



KULLANICI DOSTU
ve MOBİL UYUMLU
ARAYÜZ



TALPA
ÜYELERİNE
ÖZEL İÇERİKLER



İÇERİK ARAMA
ÖZELLİĞİ



DİJİTAL
ÜYELİK KARTI

