

**OKUL MÜDÜRLERİNİN KALİTE ETKİLİLİK VE VERİMLİLİK
ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (ERZURUM VE VAN İLLERİ
ÖRNEĞİ)**

Ahmet AKBABA*

Şükrü ADA**

ÖZET

Bir ülkenin en önemli zenginlik kaynağı eğitilmiş insan kaynaklarıdır. İnsana yapılan yatırım en karlı yatırımdır. Eğitime ayrılan kaynakların israf edilmeden en rasyonel biçimde ve bilim üretmek amacıyla kullanılabilmesi için eğitim yöneticilerinin denetleyici ve uygulayıcıların çok iyi yetiştirilmeleri gerekmektedir.

Bu araştırmayla Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerine; okul müdürlerinin uygulamada karşılaştıkları problemleri için çözümler önermek, eğitim sisteminde etkililik, kalite ve verimliliğin artırılması için okul müdürlerine rehberlik yapmak amaçlanmaktadır. Ayrıca okul müdürlerinin eğitim örgütlerindeki bilimsel ilerleme ve değişimlerden kaynaklanan problemlerin aşılması, etkililik, kalite ve verimlilik kültürünün oluşması ve yaygınlaştırılması, değişim ve bilgi toplumuna uyumun sağlanmasında rolleri neler olmalıdır? Sorusunun yanıtı aranmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Okul Müdürü, Kalite, Etkililik, Verimlilik*

ABSTRACT

A Research Study On The Perception School Administrator's Of Principals' Quality Efficacy And Productive (Samples Of Erzurum And Van)

The most important source of richness of a country is educated human resources. Investment to human is the most beneficial investment. In order that the resources allocated to education can be used in a most rational way without wasting and scientific improvement can be realized it is a must that the inspectors and

* Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü VAN

**Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü EYTPE
Anabilim Dalı Başkanı Yonealtık/ERZURUM

applicants of the educational administrators be trained well.

This study aims to suggest some solutions to the Ministry of National Education administrators towards the problems that they confront during the application and to guide them so as to increase efficacy, quality and productivity within the education system. In addition, the answer to the question what the principals' roles for overcoming the problems resulting from scientific progress and changes in educational community, for an efficient, quality and productive culture and generalizing it and providing the adaptation to the society of change and education should be is investigated.

Key words: *School administrator, Quality, Efficacy, Productive*

Giriş

Eğitim bir devletin kalkınmasının temelidir. Bir devletin en önemli zenginlik kaynağı eğitilmiş insan kaynaklarıdır. Kalkınmasını gerçekleştiren devletler eğitim sorunlarını büyük ölçüde çözmüşlerdir. İnsana yapılan yatırım en karlı yatırımdır. Eğitime ayrılan kaynakların israf edilmeden çağdaş bilimi yakalamak ve bilim üretmek amacıyla kullanılabilmesi için eğitim yöneticilerinin denetleyicilerin ve uygulayan öğretmenlerin çok iyi yetiştirilmeleri gerekmektedir. Örgütlerde işleri çekip çeviren örgütü amaçları doğrultusunda sevk ve idare eden ve amaçların gerçekleşme düzeyini sağlayanlar o kurumu yöneten yöneticilerdir. Eğitim ve yönetim birbirleriyle iç içe geçmiş önemli iki kavramdır.

Ülkemizde eğitim kurumlarına yönetici ve denetici yetiştiren okullar halen açılmamıştır. Yönetici ataması aynı eğitimi almış insanlar arasından fazlada objektif olmayan usullerle yapılmaktadır.

İnsan kaynaklarımızın en iyi şekilde eğitilebilmesi, etkili eğitim, kalite ve verimliliğin sağlanabilmesi için eğitim yöneticileri ve denetleyicilerin çok iyi yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleşmesinin yollarından en önemlisi eğitimin her basamağında görev alacak (ilköğretim okulu, orta öğretim, il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri, ilköğretim müfettişleri gibi) eğitim yönetici ve deneticisi yetiştirecek okulların açılması eğitimde kalite ve verimliliği artıracaktır

Eğitime gereken önemin verilememesi, gerekli kaynakların sağlanamaması, sorunlarının çözümlenememesi ülke kalkınmasında etkin rol oynayacak insan gücünün yetişmemesi sonucunu doğurur. Bu sonuç o ülkenin geleceğini aydınlatan ışığın sönmeye anlamına gelir ki bu çak tehlikeli bir durum yaratır.

Bilgiyi üretmek, bilgi kaynaklarına ulaşmak çağdaş teknolojilerden haberdar olmak ve bunları uygulamak gene bilgi ve beceri ister. Bu bilgi ve beceri eğitimle kazandırılır. Ülke içinde ve dışında bilim ve teknoloji alanında son derece önemli değişiklikler olmaktadır. Bu değişiklikler in eğitim-öğretimi nasıl etkileyeceği gelecekte ne tür insana ihtiyaç duyulacağı ve bu ihtiyaçları karşılayacak eğitimlerin tespiti eğitim yönetici ve deneticilerini de önemli oranda ilgilendirmektedir.

Yönetim; örgütün belirlenen hedeflerine ulaşmak için eldeki madde ve insan kaynaklarını en verimli şekilde koordine etmeyi, sevk ve idare etmeyi amaçlayan sosyal bir süreçtir. Yönetim bir bilimdir. Yöneticilik eğitim ve liderlik özellikleri gerektirir.

Eğitim; sosyal, ekonomik ve kültürel değişmeyi etkileyen, toplumun geleceğine yön ve şekil veren bir kurum ve süreç olarak kabul edilmektedir (Özdil 1973).

Eğitim; en değerli milli varlığımız ve kalkınmanın sürükleyici faktörlerinden en önemlisi, beşeri kaynağımızdır. Bu potansiyelin eğitim yoluyla en geniş ölçüde değerlendirilerek kalkınmanın hizmetine sunulması esastır(Mutlu,L.1997).

Eğitim, belli amaçlara göre insanların davranışlarını planlı olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesinin yasa ve ilkelerini bulmaya ve bu amaçla teknikler geliştirmeye çalışan bir bilim dalıdır(Fidan ve Erden.1993).

Bireyi işe yarar davranışlarla donanık kılmak toplumun yapı ve işleyişiyle gelişimini sağlamak, istendik insan gücünü sürekli yaratabilmek bakımından eğitimin toplumda tuttuğu yer büyük bir önem taşımaktadır(Ertürk 1986).

Yönetim, örgütleyici eylemleri ve bu eylemleri yürüten araçları adlandırmak için kullanılır. Klasik anlamda yönetimin temel görevi insanları ortak amaç ve değerler etrafında birleştirerek performanslarını yükseltmek ve yeterli hale getirmektir. Yönetimin teinel görevi bugün de aynıdır. Ancak bu görevin taşıdığı anlam değişmiştir. Yönetici için en temel sorun, daha önceden yapılanların nasıl daha verimli hale getirilebileceğinin yanı sıra yeni ne yapması gerektiğini bilmemektir. Yani, yöneticinin başarılı olması için daha önceden yapılanları daha hızlı, daha ekonomik ve daha iyi yapabilmesi yetmez, yeni değerler doğrultusunda ne yapılması gerektiğini bilmesi gerekir, bu da yöneticinin tutuculuğu bir yana bırakıp, girişken olmasını zorunlu kılmaktadır. İki binli yılların insan gücünü

yetiştirmeyen okullar maddi olarak varlıklarını korusalar bile işlevsiz bir hale düşeceklerdir (Özden.1999).

Eflatun, üstün zekâlı çocukların eğitimi konusunda Republic adlı eserinde üstün zekâlıların toplumu yönetmeleri için daha yüksek bir eğitimden geçirilmelerini tavsiye etmektedir (Cornfort,1972). Bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler, paranın olması, insan gücünün fazlasıyla olması, üstün zekalı insanların çokluğu vs... tek başlarına yeterli midir? Bunların hepsi bir arada bulunsa bile yeterli değildir, bu faktörleri bir araya getirip kaliteli eğitim verilmesini sağlayan belli amaçlar doğrultusunda ve etkili bir biçimde yönetecek mükemmel yetiştirilmiş eğitim yöneticilerine ihtiyaç vardır.

Kalite ve verimliliğin sağlanması için de eğitim yönetimi işiyle görevli olanlar sistemi yeniden yapılandırmak durumundadırlar. Küresel değişimler, ülkemizin toplumsal değerleri, ekonomik faktörler yanında, dünya bilim ve kalkınma sıralamasındaki çok gerilerde kalan ülkemizin durumu, bu tür bir yeniden yapılanmayı gerekli kılmaktadır.

Bu arada işgücü piyasasının arzuladığı nitelikteki, nitelikli insan gücünün, kaliteli, eğitim odaklı olarak yetiştirilmesi sektördeki verimliliği de artıracaktır.

Eğitiminde yeniden yapılanma, eğitiminin çok yönlülüğünü dikkate almak zorundadır. Daha etkili bir öğrenmenin gerçekleşmesi, öğretmenlerin hem yetişme hem de çalışma koşullarının düzenlenmesi, okul yönetiminin güçlendirilmesi ve okul -toplum bütünleşmesi eğitimdeki yeniden yapılanmanın belli başlı hedefidir. Yeniden yapılanma sonucu ulaşılan hedeflenenler ise öğrenmeyi öğrenme, eğitiminde fırsat eşitliği gibi öğrenci başarısını doğrudan etkileyen sonuçlardır. İnsanoğlu hep beyin gücünü optimum düzeyde kullanmanın yollarını araya gelmiştir(Özden, (2000).

İnsan yeteneklerinin ortaya çıkartılması örgütlerin öğrenen örgüt haline dönüştürülmesiyle mümkündür. Okul yöneticileri öğrenen okulu oluşturmalıdırlar ki kaliteli eğitim-öğretim yapılabilirler.

Durucker'ın savı bilginin dönüşümünde üç temel aşamanın yaşandığını öngörür. Birinci aşama, bilginin aletlere, süreçlere ve ürünlere uygulandığı, 18.yüzyıl ortalarından 19. yüzyıl ortalarına kadar kabaca, yüzyıl süren sanayi devrimidir. İkinci aşama, 1880 ile ikinci dünya savaşı arasındaki yaklaşık 70 yıllık zaman dilimini kapsayan, bilginin insan çalışmasına sahne olan üretkenlik devrimidir. Drucer bilgi dinamiklerindeki üçüncü değişikliği ise "yönetim devrimi"

olarak ifade ediyor. Ve bunun ayırıcı özelliği bilginin artık bizzat bilgiye uygulanıyor olmasıdır. “Bilgiye, günümüzde başka ne tür yeni bilgilere ihtiyaç duyulduğunu bunun uygulanabilir, olup olmadığını ve bilgiyi etkin kılmak için neler yapılması gerektiğini tanımlamak için sistemli ve amaçlı bir şekilde başvuruluyor. Bir başka deyişle bilgi sistemli buluşçuluğa uygulanıyor”(Drucker. P 1993).

Eğitimde niteliğin yükseltilmesi, Eğitim ekonomisi ve planlaması, program geliştirme, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, ölçme ve değerlendirme, özel eğitim, eğitim teknolojisi, halk eğitimi ve benzeri alanlardaki uzmanların yetiştirilmesi ve eğitim kesiminde istihdam edilmesi ile olanaklıdır. Uzmanların sistem içinde özellikle okullarda istihdam edilmeleri durumunda okul örgütünün işleyişi kolaylaşacak, ortaya çıkan sorunlar bilimsel yöntemlerle çözüme kavuşacaktır (Nural.1998).

Eğitim öğretim kurumları bilimsel kurumlardır. Bilim insan hayatına tüm çağlarda yol gösterici olmuştur. Bu etki çağımızda çok daha ileri düzeylere ulaşmış hayatımızın her alanına ve her an damgasını vurur hale getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte bilgi üretemeyen devletler ve milletler diğer ülkelerin sömürgesi konumuna gelmiş ve gelmektedirler. Eğitim kurumları bu boyuta göz önünde bulundurmamak durumundadır. Kalite ve verimlilik eğitim kurumlarının temel hedefi konumuna getirilmelidir. Aksi takdirde kültürlerin, gelenek ve göreneklerin ahlakın, düşüncenin varlığı tehlikeye girecektir.

Bilimden söz edilince onun niteliği zorunlu olarak gündeme gelir. Bu, bilimin gelişmesini ve sonuçlarında içerir. Bilme aşkını, şevkini ve gerçeğe ulaşma hevesini içerir. İnsanın ve insanlığın donanımını esas alır. Bu yüzden, bu yalnızca maddeci bir açıklamaya hapsedilemez. Bütünü insan çabasının bir ürünüdür. Sadece pozitivist anlayışa, sadece deneye veya herhangi bir bakışa göre sınırlandırılmaz bilim gerçeklere ulaşma yoluken, güce, sömürgeye destekçi konumuna getirilmiştir. Özgür düşüncenin eseryken, köleleşmeye araç edilmiştir. O bir kabul görme, şöret duygularını besleme çıkar ve kazanç elde etme yoluna dönüşmüştür (Tozlu 2005).

Problem

Okul müdürlerinin eğitim-öğretim kurumlarında kalite, etkililik ve verimlilik kültürünün ve etkililiğin yaygınlaştırılmasındaki rolleri nasıldır?

Alt Problemler

1. Cinsiyet, Okul müdürlerinin eğitim örgütlerinde kalite, verimlilik ve etkililiğin artmasını sağlamada bir faktör müdür?

2. Mesleki kıdem, Okul müdürlerinin eğitim örgütlerinde kalite, verimlilik ve etkililiğin artmasını sağlamada bir faktör müdür?

3. Yöneticilikteki deneyiminiz, eğitim örgütlerinde kalite, etkililik ve verimlilik kültürünün ve etkililiğinin artmasını sağlamada bir faktör müdür?

Denenceler

1. Cinsiyet, okul müdürlerinin eğitim örgütlerinde kalite, verimlilik ve etkililiğin artmasını sağlamada önemli bir faktördür.

2. Mesleki kıdem, okul müdürlerinin eğitim örgütlerinde kalite, verimlilik ve etkililiğin artmasını sağlamada önemli bir faktördür.

3. Yöneticilikteki deneyim, eğitim örgütlerinde kalite, verimlilik ve etkililiğinin artmasını sağlamada önemli bir faktördür.

Sayıtlılar

1 Örnekleme alınan Erzurum ve Van illerinde görev yapan okul müdürleri evreni temsil edecek sayıdadır.

2- Ankete verilen yanıtlar gerçeği yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

1-Özel okullar kapsam dışıdır.

2-Sonuçlar; Erzurum ve Van illeri için genellenebilir.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evren, örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin analizinde kullanılan tekniklere yer verilmiştir.

Evren

Araştırmanın evrenini Erzurum ve Van illerinde görev yapan ilköğretim okul müdürleri oluşturmuştur.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Erzurum ilinde görev yapan 49 okul yöneticisi, Van ilinde görev yapan 50 okul yöneticisi toplam 99 okul yöneticisinden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında araştırmanın giriş bölümünü oluşturan karar verme ve kararlara katılmayı sınırlayan etmenlere ilişkin bilgiler; kaynak taramasından elde edildi. Daha sonra etkililik, kalite ve verimliliği kapsayan sorular hazırlandı.

Van il merkezinden 10 okul random yöntemi kullanılmak suretiyle seçildi. Ancak bu okullar özellikle ilköğretim okullarını temsil edecek çeşitlilikleri dikkate alınarak belirlendi.

Her bir okulda okul müdürleri ile ayrı ayrı sunum yapılarak oluşturulabilecek aracın geçerliliğine yönelik birlikte değerlendirmeler yapıldı. Elde edilen ortak görüşler doğrultusunda araca şekil verildi sonra araç Van Milli Eğitim Müdürlüğü Teftiş Kurulunda yer alan bir grup ilköğretim müfettişi tarafından yeniden değerlendirildi. Güncel yönetsel değerlendirmelere göre araca yeniden şekil verildi.

Daha sonra araç Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki ilgili Öğretim üyeleri ile değerlendirilerek düzenlemeler yapıldı.

Araca, değişik üniversitelerde görev yapan Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Uzmanlarının görüşleri alındıktan sonra son şekli verildi.

Taslak aracın güvenilirliğini belirlemek amacıyla ön deneme için, Bitlis Bolu ve Bursa İllerinde görevli 93 okul müdürüne on beş gün arayla uygulama için hesaplanan korelasyon katsayıları ($r_1=0.96$, $r_2=0.91$) bulundu. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı $r=0.966$ olarak bulundu. Ön uygulama sonuçlarına göre anketin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna varıldı.

Verilerin Analizinde Kullanılan Teknikler

Araştırmada toplanan verilerin analizinde ki-kare testi kullanılmıştır. Bu analiz bilgisayarda SPSS for Windows 12.00 istatistik paket programı ile yapılmıştır.

Bulgular analiz edilirken, ki-kare tablolarında gözlenen frekansı 5'in altındaki hücre sayısı tablo hücre sayısının % 20'sini geçtiği için analiz sonuçları sağlıklı olabileceğinden dolayı, "Hiç" ve "Az" gözleri ve "İyi" ve "Çok iyi" hücreleri birleştirilerek analiz yapılmıştır.

Sonuçlar

1- Okul yöneticileri etkili okulu oluşturabilmek için (fiziki yapı, araç gereç temini ve teknik destek) üst yönetimden yeterli desteği alamadıklarını belirtmektedirler.

2- Araştırmada hem bayan hem de erkek yöneticiler; etkililik, kalite ve verimliliği sağlamada ilköğretim müfettişlerinin kendilerine katkı yaptığına inanma durumunu yetersiz olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır.

3- Araştırmada yöneticiler ilköğretim müfettişlerinin, kaliteli bir eğitim öğretim sağlayabilmek amacıyla okulunda ayırdıkları zamanı yetersiz olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır.

4- Araştırmada yöneticiler; ilköğretim müfettişlerinin ölçme ve değerlendirmelerini kaliteyi artırmada yetersiz olarak görmektedirler.

5- Araştırmada okul yöneticileri zorunlu olarak girmekte oldukları ders görevlerinin, yönetim alanındaki görevlerini olumsuz yönde etkilediklerini belirtmektedirler.

6- Araştırmada yöneticiler tarafından yöneticilik alanında eğitim veren akademik kurumlara, kendisini geliştirmek için lisans eğitiminin devamına katılmak isteme durumunu daha olumlu olarak değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır.

7- Araştırmada okul yöneticileri ilköğretim müfettişlerinin kalite amaçlı denetim süreçlerini çok fazla oranda yetersiz bulduklarını ifade etmektedirler.

8- Araştırmada hem bayan hem de erkek yöneticilerin okullarda etkililik, kalite ve verimliliği artırmada kendilerini lider olarak algılamadıkları ortaya çıkmaktadır.

9- Araştırmada okul yönetiminin değişimin önemine inanarak personeli sürekli gelişme yönünde teşvik etme durumunu daha fazla oranda olumsuz değerlendirdikleri görülmektedir.

Öneriler

1- Okul yöneticilerinin milli eğitimden fiziki yapı, araç gereç ve teknik destek alınmaması eğitim öğretimin kalitesini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyeceği muhakkaktır. Bu konuyla ilgili olarak üst yönetim derhal gerekli tedbirleri almalı, iyi bir koordinasyon sağlanarak okulların bu tür ihtiyaçları geciktirilmeden karşılanmalıdır.

2- Araştırmada yöneticiler; etkililik, kalite ve verimliliği sağlamada ilköğretim müfettişlerinin kendilerine katkı yaptığına inanmamaları ilköğretim müfettişlerinin görev ve rollerinin ciddi olarak gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır. Yöneticilerin bu bakış açıları müfettişlerin teftişlerinden mi? teftişin psikolojik havasından mı? müfettişlerin yetersizliğinden mi? vs kaynaklandığı konusunda Milli Eğitim Bakanlığı ve bilim adamları araştırmalar yapmalıdırlar.

3- Yöneticiler ilköğretim müfettişlerinin, okulunda rehberlik amacıyla ayırdıkları zamanı yetersiz olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Bu durum illerde görevli ilköğretim müfettişlerinin sayılarının yetersiz olması ve iş yüklerinin fazlalığından kaynaklanmıyorsa müfettişler okullarda rehberlik faaliyetlerine daha fazla zaman ayırmalıdırlar.

4- Yöneticiler; ilköğretim müfettişlerinin ölçüne ve değerlendirmelerini kaliteyi artırmada yetersiz olarak görmektedirler buna göre ilköğretim müfettişleri ölçme ve değerlendirme teknikleri konusunda hizmet içi eğitim faaliyetleri yoluyla zaman zaman eğitimden geçirilmelidir. ۴

5- Yöneticiler haftada 12 saat zorunlu olarak derse girmektedirler bu ders görevi sırasında yönetimde boşluk oluşabileceğinden bu zorunlu ders yükü azaltılmalı yöneticiler asli görevlerinden uzaklaştırılmamalıdırlar.

6- Yöneticilerin büyük çoğunluğu yönetim alanında eğitim Lisans-üstü yapma istekleri yetkililer tarafından dikkate alınmalı isteyenlere o imkân tanınmalıdır.

7- Yöneticiler; ilköğretim müfettişlerinin kalite amaçlı denetim süreçlerini çok fazla oranda yetersiz bulduklarından ilköğretim müfettişlerinin denetim süreçleri gözden geçirilmelidir.

8- Yöneticilerin okullarda etkililik, kalite ve verimliliği artırmada kendilerini lider olarak algılamadıkları ortaya çıkmaktadır. Buradan anlaşılmaktadır ki ülkemizde yönetici yetiştirme ve atamada sorun vardır, kanaatimizce yapılması gereken yönetim olayını bilen yönetimin ilkelerinden, iletişim tekniklerinden,

yönetim psikolojisinden, yönetimin fonksiyonlarından v.s. haberdar olan lider tipli eğitim yöneticisi yetiştirecek fakültelerin veya bölümlerin açılmasıdır.

9- Okul yönetimleri değişimin önemine inanarak personeli sürekli gelişme yönünde teşvik etme durumunu olumsuz değerlendirdikleri görülmektedir. Bu eksiklik kanaatimizce sürekli verilecek hizmet içi eğitimlerle giderilebilir.

Kaynakça

Cornfort, F. M.Republik (Plato, Trans)Oxford Üniversty Pres Newyork, NY 1972.

Drucker P.T The Post Capitalist Society. Oxford. OK: Butterworth-Heinemann 1993 s, 38.

Ertürk, Selahattin. Eğitimde Program Geliştirme Yelkentepe yayınları Ankara,1986.

Fidan Nurettin- Erden Münire. Eğitime Giriş Meteksan Matbaası Ankara.1993,s.34.

Mutlu, Latif. Eğitim Düşünceleri. Dünyada ve Türkiye de Yükseköğretim. Anı Yayıncılık. İstanbul. 1997.

Nural, Eşref . Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitiminde Uzmanlık Hizmetleri Konusundaki Görüşleri ‘Trabzon ili örneği’ Hacettepe Üniversitesi yayımlanmamış Doktora Tezi Ankara 1998.s,15.

Özden, Yüksel. Öğrenme ve Öğretme, Pegem A Ankara. 2000 s. 15–16

Öznil, İlhan. “Eğitimde Yeniliğe Doğru”. Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları Ankara.1973, s. 91.

Tozlu, Necmettin. Küreselleşme ve Toplum Hegem Yayınları İstanbul 2005.s, 158.