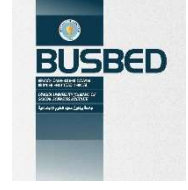


Makalenin Türü : Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi : 12.05.2022
Kabul Tarihi : 18.04.2023



<https://doi.org/10.29029/busbed.1115804>

ABİLEN PARADOKSU. EĞİTİM KURUMLARI ÜZERİNDE HERMENEUTİK FENOMOLOJİK BİR ÇALIŞMA

Mehmet Ali YARIM¹

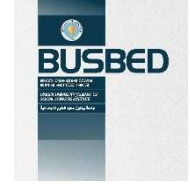
ÖZ

Bu araştırmanın amacı okullardaki Abilen paradoksunu nedenleri ve sonuçları bağlamında incelemektir. Araştırma nitel araştırma desenlerinde biri olan fenomenolojinin hermeneutik modelindedir. Araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme yoluyla seçilen 2021-2022 eğitim öğretim yılında Erzurum il merkezindeki okullarda görev yapan 27 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okullarda yüksek düzeyde Abilen paradoksu vardır. Öğretmenler özellikle yasal zorunluluklar, gruptan dışlanma korkusu ve sorumluluktan kaçma gibi nedenlerle istemedikleri veya inanmadıkları karar ve uygulamalara katılmak zorunda kalmaktadırlar. Okullarda öğretmenlerin iradesi ve inancı dışında alınan kararlar ve uygulamalar çoğu zaman başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Bu durumun verimsizlik, sinizm, zihinsel sıkıntı, motivasyon eksikliği, güvensizlik, olumsuz iklim ve başarısızlık gibi örgütleri ve okulları etkileyen sonuçları vardır. Bu sorunlara çözüm olarak çalışanların bilgilendirilmesi, kararlara katılması, özerklik verilmesi ve yönetim kurallarının uygulanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Abilen Paradoksu, Paradoks, Karara Uyuma, Grup Uyumu, Grup Düşüncesi

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8168-8526>

Article Type : Research Article
Date Received : 12.05.2022
Date Accepted : 18.04.2023



<https://doi.org/10.29029/busbed.xxxxxx>

ABILEN PARADOX. A HERMENEUTIC PHENEMOLOGICAL STUDY ON EDUCATIONAL INSTITUTIONSTITLE

Mehmet Ali YARIM¹

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the Abilene paradox in schools in the context of its causes and consequences. The research is in the phenomenology model, cwhich is one of the qualitative research methods. The study group of the research consists of teachers working in schools in Erzurum city center in the 2021-2022 academic year. In the interview, the data were obtained with a semi-structured interview form. The obtained data were analyzed by content analysis methods. According to the results of the research, there is a high level of Abilene paradox in schools. Teachers are forced to participate in decisions and practices that they do not want or believe, especially due to legal obligations, fear of being excluded from the group, and avoiding responsibility. Decisions and practices taken in schools outside of the will and belief of teachers often result in failure. This has consequences that affect organizations and schools such as inefficiency, cynicism, mental distress, lack of motivation, insecurity, negative climate and failure. As a solution to these problems, it is recommended to inform the employees, to participate in the decisions, to give autonomy and to apply the governance rules.

Keywords: Abilen Paradox, Paradox, Decision Compliance, Group Cohesion, Group Thinking

¹ PhD., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8168-8526>

1. GİRİŞ

Değişen dünya şartları bireylerin gündelik ve iş hayatlarını da etkilemekte bu ortamlardaki beklenti, tutum ve davranışlar da bu değişimlerden payını almaktadır. Bireyler özellikle çalışma ortamlarında buldukları durumlardan daha iyi durumlara geçiş sağlayabilmek için bir takım taktik ve davranışlara başvurabilmektedirler. Aldatmaca bu davranışlardan biridir ve çalışanlar işlerinde bazı örgütsel nedenlerle aldatmacaya başvurabilmektedirler (Shulman, 2006; Indvik & Johnson, 2009' ten akt., Yıldız & Develi, 2018). Bunun nedenlerinden biri belki de en önemlisi de içinde buldukları gruptan dışlanmamak, grupta sivrilmemek ve grupta sorumluluk ve inisiyatif almak istemediklerinde yaptıkları aldatmacadır. Grup içinde kalarak, gruba aykırı davranmamak ve dışlanmamak için örgütsel ortamda yapılan aldatmacalardan en öne çıkan Abilen paradoksudur. Abilen paradoksu terimi, ilk olarak yönetim uzmanı Jerry Harvey tarafından 1974 tarihinde aşağıdaki fıkra bağlamında ortaya atılmıştır:

“Sıcak bir yaz günü Teksas Kolemen’da bir aile(bir evli çift ve çiftlerden birinin anne babası) evlerinin verandasında domino oynamaktadır. Ortamdaki sessizlik babanın, Abilen’e gidip, gezelim önerisi ile bölünür. Kadın hiç içinden gelmese de kayınpederine katılır, harika bir fikir der. Erkek, bu kadar sıcak bir havada 85 km ötedeki şehre gidip gezmenin çok kötü bir fikir olduğunu düşündüğü halde, annem de isterse, bana uyar der. Anne de aslında istemese de gruba uyma adına yalan söyleyerek çok iyi bir fikir olduğunu söyler. Aile yola çıkar. Hava çok sıcak, yol çok uzun ve yolculuk ettikleri araba oldukça eskidir. Üstelik Abilen’de yedikleri yemek de çok kötüdür. Dönüş yolu daha da beterdir. Aile saatler süren yolculuktan sonra yorgun argın eve varır. Yeniden verandadaki koltuklarına oturduklarında, içlerinden biri geziden keyif aldınız mı diye sorar. Anne aslında evde kalmayı istediğini, ama grubu çok istekli gördüğü için karara uyduğunu itiraf eder. Erkek, kendisinin kesinlikle istekli olmadığını, serin verandada oturmaktan çok memnun olduğu halde diğerlerini kırmamak için, kendisini feda ettiğini anlatır. Kadın, kocasına katılır ve bu sıcakta dışarı çıkmanın delilik olduğunu düşündüğüm halde esas ben kendimi feda ettim der. Üçü birlikte babaya dönerler. Baba da şaşkındır ve ben asla gitmek istemezdim ama baktım sıkılmış gibi duruyordunuz, gezmek hoşunuza gider diye düşündüm” der. Bu anlatılan olayda dört kişi grup olarak bir karar verirler, kararı uygularlar ve mutsuzlukla ve yorgunlukla geri dönerler. Aslında grup üyeleri birey olarak asla vermeyecekleri bir karar vermişler ve sonunda pişman olmuşlardır.”(Harvey, 1974).

Abilen paradoksu iletişimin sağlıklı olduğu organizasyonlarda üyelerin, grup uyumunu bozmamak ya da çeşitli nedenlerle kendi düşünce ve fikirlerini ifade etmekte kaçınmak için ortaya çıkan saklanma ve sessiz kalma ya da aldatma içine girme durumlarıdır (Harvey, 1998).

Harvey (1988) örgütlerde Abilen paradoksuna ilişkin süreci şu şekilde sıralamıştır;

- Grupta bir sorun ortaya çıkar.
- Bireylerin bu oluşan soruna yönelik bir fikirleri vardır.
- Fakat bireyler bu fikir, istek ve inançlarını grup içinde birbirlerine doğru bir şekilde iletemezler. Hatta bu düşüncenin tam tersini yaparak bir tür yanıltma ve aldatma içerisine girerler.
- Bu yanlış ve yanıltıcı bilgiler neticesinde olumsuz ve verimsiz sonuçlara yol açan grup kararları verilir.
- Bu olumsuz sonuçlar neticesinde grup üyelerinde hayal kırıklığı, öfke, sinirlilik ve memnuniyetsizlik durumları yaşanır, suçlamalar ortaya çıkar ve örgüt etkisizleşir.
- Bu durumdan sonra örgüt soruna sağlıklı ve katılımlı bir çözüm yolu bulamazsa döngü devam eder ve organizasyon büyük oranda zarar görür.

Abilen paradoksu bireylerin inanmadıkları bir tercihe katılmak zorunda kaldıklarında meydana gelir. Bu durum bazen de bireysel tercih ve inanışlara aykırı olmasına rağmen içinde buldukları grubun eylem ve kararlarına katılmalarına dayanır (McAvoy & Butler 2007). Abilen paradoksu görülen örgütlerde örgüt üyeleri arzularını veya inançlarını birbirlerine doğru bir şekilde iletemezler. Böylece birbirlerini kolektif realiteyi yanlış algılamaya yönlendirirler. Bu tür yanlış algılama ve bilgilerle örgüt üyeleri, yapmak istediklerinin aksine ya da inanmadıkları eylemlerde bulunurlar ve bu süreç sonunda gruplarda ya da organizasyonlarda istenmeyen ve hedeflenmeyen sonuçlar yaşanır. Karşılaşılan bu sonuçlar üyeler arasında hayal kırıklığı, öfke, suçlu arama hissi, memnuniyetsizlik, tükenme ve çatışma gibi davranışların yaşanmasına sebep olur. Bu tür durumlarda bir yandan örgütsel bağlılık zayıflarken diğer yandan örgüt üyeleri muhalefet yapmaktan da kaçınırlar ve kendilerini saklarlar. Ayrıca bu durumlarda örgüt üyeleri yönetime ve diğer ekip üyelerine karşı hayal kırıklığına uğramış veya kırgın görünürler. Böyle durumlarda çalışanlar sorumluluktan kaçınırlar ve örgütte yoğun bir güvensizlik

ve başarısızlık gözlenir. Yenilikçi ve farklı görüş yoktur, herkes gücün ve otoritenin söylediğini kabul eder (Ballowe, 2021).

Abilen paradoksunda grup üyeleri karşıt fikirleri dile getirme konusundaki endişeleri nedeniyle kendi inançları üzerinde hareket edemezler. Bu eylem kaygısı, karşıt görüşün dile getirilmesinin olumsuz sonuçlara yol açacağı inancıyla körüklenmektedir. Bu olumsuz fantezi, karşıt bir görüş dile getiren bireylerin gruptan dışlanacağı ve kayba uğrayacağı düşüncesiyle iyice güçlenir. Bu düşünce bazen gerçekleşir ve aykırı bir görüş dile getirme, gruptan dışlanma ve hatta ayrılık kaygısı riski ile sonuçlanabilmektedir. Bu durumdan kaçmak için birey grupla anlaşarak inandıklarından vazgeçip guruba uyararak dışlanma ve ayrılık kaygısı ile başa çıkmak ister (Blackburn, 2021). Genellikle Abilen paradoksu bireylerin sosyal ve akran baskılarına uyma ihtiyacı duydukları zamanlarda oluşur. Örneğin, bir üye gerçek duygularını ortaya çıkarmak istemeyebilir çünkü “bir vızıltı olmak” veya “sivrilmek” istemez. Genellikle bu korkular yanlış yönlendirilir ve birey aldatmaya ve kendini görüşlerini saklamaya başlar. İşte bu yanlış algıdan dolayı bireylerin kendi tercihlerinin grup tercihlerine ters düşeceğine inanırlar. Bu bireyler kararlar alınırken tercihlerini dile getirmeyip saklarlar ve bu durum Abilen paradoksuna yol açar (Gordon, 2021).

Abilen paradoksuna yakın bir başka terim de grup düşüncesi (Groupthink) dir. Bu fenomen ilk defa 1972'de sosyal psikolog Irving Janis tarafından gündeme getirilmiştir. Janis'e (1972) göre bireyler bir grupta ağır basan görüş ve kararlara kalabalığın uyumu bozmamak ve barışı ve uyumu korumak için guruba uyup, sıklıkla sessiz kalırlar (Hart, 1991). Grup düşüncesi, gruptaki üyelerin uyumu bozmama düşüncesinin yol açtığı, alternatif fikir ve uygulamaların göz ardı edildiği ya da bu aykırı düşünme motivasyonlarının düşük olduğu durumlarda meydana çıkar. Bu duruma bazen yüksek grup bağlılığı ya da grubun başarılı olacağı duygusu nedeniyle gerçek görüşlerini paylaşmaktan çekinmemeleri de etki eder. Bu aykırı ve alternatif fikirleri almadan kararlar vermek ciddi sonuçlara yol açabilir (Mulder, 2017). Verimli ve etkili bir işleyişi sahip olmayan organizasyonlarda bu fikirleri saklama ve susma hali, olumsuz sonuçlardan ve üstleri tarafından sorumlu tutulmaktan korkan bireylerde başlayıp bulaşma yoluyla büyür ve grup fikri haline dönüşür. Hâlbuki sağlıklı, etkili ve işlevsel kararlar alıp ve ekipler oluşturmanın yolu geri bildirimlere önem vermeyi, farklı bakış açılarına söz hakkını, karara katmayı ve otonomiye gerektirir. Bu bağlamda liderler gruptaki düşüncelerin gerçek ve içten düşünceler mi yoksa bu düşüncelerin Abilen paradoksunun çıktıları mı olduğunu sorgulayıp önlemler almalıdırlar.

Günümüzdeki eğitim örgütleri ve okullar bağlamında ele aldığımızda da Abilen paradoksu oldukça önemli bir kavramdır. Çeşitli tehdit, zorlama ve yaşanmış deneyimlerin etkisiyle sorumluluk almayan, fikir beyan etmekten kaçınan ya da inisiyatif almaktan korkan yönetici ve öğretmenler konumlarını korumak ya da herhangi bir kayıp ya da dışlanmaya maruz kalmamak için inanmadıkları karar ve uygulamalara katılmak zorunda kalabilmektedirler. Yaptığı işi ya da uygulamayı inanmadan yapan bireylerin ortaya çıkaracağı ürün de bu bağlamda arızalı ve başarısız olacaktır. Bu başarısız sonucun arkasından da çeşitli homurdanma, suçlama ve dedikodularla okulların sağlığı ve etkinliği tehdit altında kalabilir. Farklı düşünce ve yaratıcılığa kapalı herkesin sadece söylendiğini yaptığı, yalan ve aldatmaya dayalı bir sürecin yaşanması gruplarda yenileşme ve gelişmenin bir engeli, sessizlik, suçlama ve verimsizliğin ise destekleyicisidir (Mulder, 2017; Hart, 1991; Gordon, 2021). Böyle durumlarda hem yönetsel anlamda hem de örgütsel davranış anlamında birçok sorun belirmeye başlayabilir. Alınan yanlış kararlar sonucu oluşan başarısızlık, zaman ve kaynak kaybı, örgütsel güven bunalımı, çalışanlarda görülen sorumsuzluk ve suçu başkasına atma eğilimi, sinizm ve tükenmişlik bu sorunların önde gelenleri olabilir. Bu anlamda özellikle yapısı gereği ulvi misyonları olan okullarda Abilen paradoksunun varlığının tespiti oldukça önem kazanmaktadır. Yerli alanyazında gerek örgütlerde gerekse de eğitim kurumlarında Abilen paradoksunun varlığına, sebeplerine ve sonuçlarına ilişkin çalışma yok denecek kadar azdır. Örgütsel anlamda bu kadar önemli olan bu kavramın derinlemesine araştırılması bir yandan daha başarılı ve verimsel bir yönetsel sistem için önemli veriler sağlarken diğer yandan eğitimin milli ve kişisel hedeflerine katkı sağlayıp daha kaliteli ve sağlıklı bir eğitim öğretim süreci sağlayabilir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı okullarda bir çeşit atalet, sorumluluktan kaçma ve verimsizlik hali olan Abilen paradoksunu nedenleri ve sonuçları bağlamında varlığını incelemektir. Bu bağlamda katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

- 1- Hayatınızda inanmadığınız halde katılmak zorunda kaldığınız ve inandığınızı söylediğiniz kararlar, durumlar, ya da uygulamalar oldu mu, niçin?
- 2- Bu karar, durum ya da uygulamaların sonuçlarını değerlendirir misiniz?
- 3- Bu karar, durum ya da uygulamaların bireysel ve örgütsel anlamda ne gibi sonuçları oldu?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Okullardaki öğretmenlerin Abilen paradoksuna ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu çalışma nitel araştırma desenlerinden biri olan hermeneutik fenomenoloji çalışmasıdır. Bir nitel araştırma yöntemi olan olgu bilim yöntemi farkında olduğumuz ama ayrıntılı bilgiye sahip olmadığımız durumlarda kullanılır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Fenomolojinin hermeneutik modeli ise olguya ilişkin verilerin yorumlanmasına anlamlandırılmasına dayanan bir modeldir (Friesen vd., 2012; Gadamer, 2003). Bu çalışmada da elde edilen veriler Harvey (1974)'in Abilen paradoksu düşünceleri bağlamında değerlendirilip yorumlanmaya çalışıldığı için araştırmada hermeneutik fenomenoloji modeli kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu örneklem yöntemi kavrama ilişkin her öğretim kademesinde ve her kıdemden öğretmenin algılarının incelenmesi amacıyla tercih edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 2021-2022 öğretim yılında Erzurum'da il merkezindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşan 27 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar veri analizi için Ö1(öğretmen 1), Ö2 (öğretmen 2), Ö3... şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 1.

Katılımcılara Ait Betimsel İstatistikler

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	18	67
	Erkek	9	33
	Toplam	27	100
Medeni Durum	Evli	20	74
	Bekar	7	26
	Toplam	27	100
Çalıştığı Okul Türü	Lise	8	30
	Ortaokul	6	22
	İlkokul	13	48
	Toplam	27	100
Kıdem	0- 10 yıl	8	30
	10- 20	10	37
	20-30	7	26
	30 üstü	3	7
	Toplam	27	100

Tabloya göre, katılımcıların 18'i (%67) kadın, 9'u (%33) erkektir. Katılımcılardan 20'si (%74) evli, 7'si (%26) ise bekar. Araştırmadaki katılımcıların 13'ü (%48) ilkokullarda, 6'sı (%22) ortaokullarda, 8'i (%30) ise lisede görev yapmaktadır. Katılımcılardan 8'i 10 yıl ve daha az kıdeme (%30), 10'u 10-20 yıl arası kıdeme (%37), 7'si 20-30 yıl arası kıdeme (%26), 3'ü ise 30 üstü kıdeme (%7) sahiptir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcılardan veriler görüşme yoluyla sağlanmış ve bunun için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formları, kavramla ilişkin alan yazın taraması yapıp alandaki öğretmen ve uzmanların da görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Bu uzmanlardan 3'ü ilk, orta ve lise kademesinden birer öğretmen ve eğitim bilimleri alanında uzman iki öğretim üyesinden oluşmaktadır. Eğitim bilimleri uzmanları uzun yıllardır örgütsel çalışma ve örgütsel davranış konularında çalışma yaptıkları için tercih edilmişlerdir. Görüşmeler, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı Ekim ve Kasım aylarında araştırmacı tarafından katılımcı ile birebir görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler 15 ile 30 dakika arasında sürmüştür. Görüşme formunda yer alan sorular şunlardır.

1- Hayatınızda inandığınız halde katılmak ve inandığınızı söylediğiniz kararlar, durumlar, ya da uygulamalar oldu mu, niçin?

2- Bu karar, durum ya da uygulamalar başarılı oldu mu?

3- Bu karar, durum ya da uygulamaların bireysel ve örgütsel anlamda ne gibi sonuçları oldu?

2.4. Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, elde edilen verilerin kodlanması, bu kodlardan ilişkili olanların temalandırılması süreçlerine dayanan bir analiz çeşididir (Yıldırım & Şimşek, 2013; Ekiz, 2015). Bu bağlamda çalışmada elde edilen verilerden Abilen paradoksunun varlığı ve Abilen paradoksuna neden olan uygulamaların başarılı olup olmadığına yönelik ifadeler analize tabi tutulmuştur. Daha sonra Abilen paradoksunun sebep ve sonuçlarına ilişkin veriler öncelikli olarak kodlanmış, daha sonra kuramsal temel gözetilerek temalandırılmıştır.

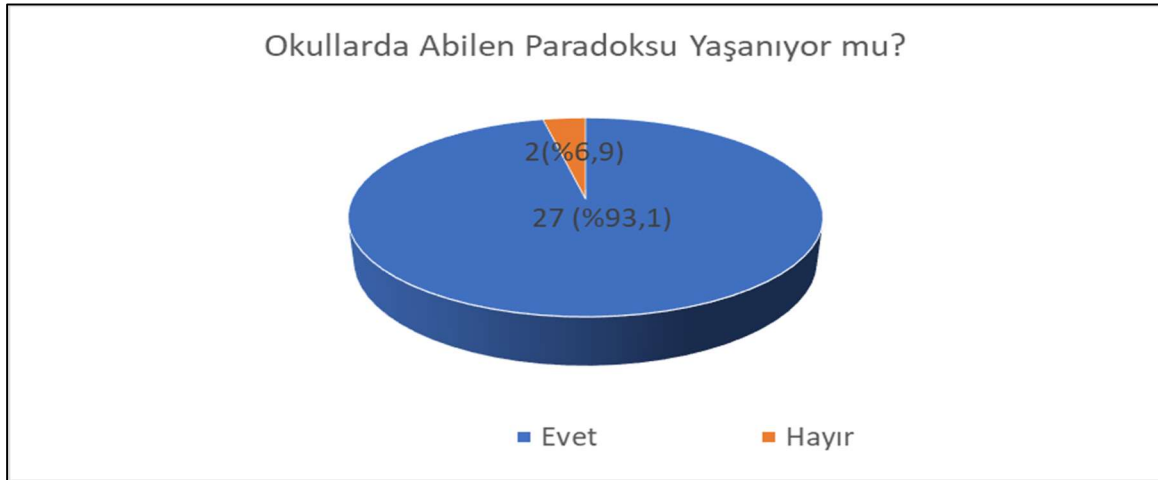
2.5. Araştırmanın İnanırlılık, Aktarılabirlik, Güvenilebilirlik ve Onaylanabilirliğine İlişkin Bilgiler

Nitel bir çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik; inanırlılık, aktarılabirlik ve onaylanabilirlik kavramları ile sağlanır. Bir nitel araştırmada inanırlılığı sağlamanın birden fazla yolu vardır. Bu yöntemlerden bazıları uzun süreli etkileşim, katılımcıların teyidinin alınması ve uzman incelemesidir (Holloway & Wheeler, 1996). Bu bağlamda bu araştırmada inanırlılığının artırılması için bulgular, yorum ve sonuçlar katılımcılarla paylaşılmış ve teyitleri alınmıştır. Çalışmada aktarılabirliği sağlamak için ise araştırma örneklemini ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın bütün aşamaları açık, net ve anlaşılır şekilde açıklanmıştır. Aynı zamanda katılımcılarla görüşme yapmadan önce güven oluşturma, tanıma amaçlı sohbet edilmiştir (Lincoln & Guba, 1986). Yapılan görüşmeler için katılımcı onamı alınmış, tüm görüşmeler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Katılımcılar ayrıca verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı, kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı konusunda bilgilendirilmiştir.

Nitel araştırmalarda verilere ilişkin kodlayıcıların arasındaki tutarlılık çalışmanın güvenilirliğinin bir göstergesidir (Creswell, 2016). Bu bağlamda araştırmanın güvenilirliğinde Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği (Güvenirlik Uzlaşma Oranı= Görüş birliği / Görüş birliği + Görüş ayrılığı) formül kullanılmıştır. Veri setinden oluşturulan kodlar ve temalar üniversitede eğitim bilimleri alanında uzman 2 öğretim üyesine daha gönderilmiştir. Uzmanlardan gelen dönüte göre uzlaşma oranı %74 olarak bulunmuştur. Bir nitel çalışmada araştırmacı ve uzman değerlendirmeleri arasındaki uyumun %70'in üzerinde olması güvenilirliğinin ispatı için yeterlidir (Miles & Huberman, 1994). Bu sonuçlara göre uzmanların oluşturulan kod ve temalara ilişkin uzlaştığı ve çalışmanın yeterli düzeyde güvenilirliği sağladığı söylenebilir.

3. BULGULAR

Okullarda yaşanan Abilen paradoksuna ilişkin öğretmenlere yöneltilen “Hayatınızda inanmadığınız halde katılmak ve inandığınızı söylediğiniz durumlar, eylemler, uygulamalar oldu mu, niçin?” sorusu kapsamında elde edilen ifadelerden yapılan analiz sonuçları Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Okullarda yaşanan Abilen paradoksu

Şekil 1’ de görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu okulda Abilen paradoksu yaşamışlardır. Okullarda yaşanan Abilen paradoksunun varlığına ilişkin ifadeler tek tema altında ve 9 koddan oluşmaktadır.



Şekil 2. Okullarda Abilen paradoksunun sebepleri

Katılımcı ifadelerine göre okullarda yasal düzenlemeler, sosyal grupların çalışanlar üzerindeki etkileri, herhangi bir konu ya da uygulamada fikir bildirip sorumluluk altına girme baskısı ya da diğer bireylerin baskısına maruz kalmamak gibi sebepler sonucu çalışanlarda oluşan tutum ve davranışlar Abilen paradoksuna sebep olmaktadır. Bu temada en sık tekrar edilen kodlar yasal zorunluluk (16), sorumluluktan kaçma (14) ve guruba uyma (13), yeterli bilgiye sahip olmama (10) ve tepkiden çekinme (10) kodlarıdır. Bu alt temada oluşturulan diğer kodlar ise sorun çıkarmamak (6), kendini saklama (4), amiri, arkadaş kırmama (3) ve itiraz gücü olmama (2) kodlarıdır. Bu alt temaya ilişkin Görüşme yapılan katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır.

“Olmuştur. Uygulamayı yaparken tam bilmediğimden inanmasam bile yapmışımdır. Ama sonunda benim dediğime gelmişlerdir.” (Ö22)

“Böyle durumlar oldu, çoğunluk istediği için istemeden katılmak zorunda kaldım.” (Ö10)

“Oldu özellikle idarecilerin, katılmak istemediğim ya da anlayamadığım hiç inanmadığım durumlarda yalan söylemek zorunda kaldım.” (Ö1)

“Bazen inanmadığım halde okul müdürünün söylediği şeyleri kırmamak için yaptığım olmuştur. Daha sonrada pişman olmuşumdur.” (Ö5)

“İnanmak istemediğim, inanmadığım yapmak istemediğim şeyleri tepki alacağımı bilsem de yapmadım.” (Ö26)

“Elbette olmuştur. Mesela uzaktan eğitime hiç inanmadığım halde sistemden geldiği için yapmak zorunda olduğumuz için yaptım.” (Ö7)

“İtiraz ettiğimde daha iyi biliyorsan buyur sen yap diyecekleri için olmuştur böyle durumlar. Bunun neticesi çoğu zaman olumsuz oldu.” (Ö13)

Katılımcılara yöneltilen “Bu karar, durum ya da uygulamalar başarılı oldu mu?” sorusu kapsamında elde edilen ifadelerden yapılan analiz sonuçları Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 3. Abilen paradoksuna sebep olan karar ve uygulamaların başarı durumu

Şekil 3’de görüldüğü gibi katılımcıların ifadelerine göre okullarda öğretmenlerin inanmadığı, bilmediği halde katıldığı kararlar ve uygulamalar büyük oranda başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Araştırmaya katılan 27 katılımcıdan 20’si okullarda istemeden inanmadan bir şekilde katılmak zorunda kaldığı karar ya da uygulamaların başarısız olduğunu düşünmektedir.

Araştırma kapsamında okullarda yaşanan Abilen paradoksunun bireysel ve örgütsel anlamdaki sonuçlarına ilişkin yapılan içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 4. Okullardaki Abilen paradoksunun bireysel sonuçları

Abilen paradoksunun sonuçlarına ilişkin bulgular 2 tema altında (Abilen paradoksunun bireysel sonuçları ve Abilen paradoksunun örgütsel sonuçları) 18 koddan oluşmaktadır. Katılımcı ifadelerine göre Abilen paradoksunun bireysel sonuçlarında en sık tekrar edilen kodlar verimsizlik (18) ve sinizm (14) kodlarıdır. Bu temadaki diğer kodlar ise, ruhsal sorunlar (10), yorgunluk (9), meslekten soğuma (9), inançsızlık (5), günü kurtarma (4), amiri ve mobbing (1) kodlarıdır. Bu temaya ilişkin Görüşme yapılan katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır.

“Açıkçası böyle bir durumda artık eskisi gibi inanıp çalışılmaz. İnsanlar etliye sütlüye karışmaz. Günü kurtarır.” (Ö4)

“Öğretmenler artık söylenen çoğu şeye inanmadan yapıyor zaten. Kimse bize sormuyor ki. Kararlar tepeden iner öğretmende uygular. Böyle olunca öğretmen sorumluluk almaktan vazgeçer fark yaratmaz.” (Ö19)

“Yapılan bir iş hem de istemeden yaptırılırsa öğretmen inancını kaybeder. Okula istemeye istemeye gelir, mutsuz ve gergin gelir.” (Ö8)

“Okullarda bu Abilen Paradoksu çok fazla. İki günde bir sistem değişir. Artık milli eğitimden bıktım. İşler hep böyle.” (Ö7)

“Stres, güvensizlik, mutsuzluk, sorumsuzluk, gerginlik, sinirli olma.” (Ö13)

“Bu tür olaylar öğretmenlikten soğumaya ve çalışmamaya neden olur.” (Ö17)



Şekil 5. Okullardaki Abilen paradoksunun örgütsel sonuçları

Okullarda Abilen paradoksunun örgütsel sonuçları temasında en sık tekrarlanan ifade yönetsel ve örgütsel güvensizlik (21) olarak kodlanmıştır. Bu temada başarısızlık (19) ve gereksiz iş yoğunluğu (14) da çok sık ifade edilen kodlardandır. Bu temada ifade edilen diğer kodlar; yalan (11), örgütsel çatışma (11), olumsuz iklim ve atmosfer (9), zaman kaybı (7), örgütsel anomi (6), iletişimsizlik (4) dir. Bu temaya ilişkin Görüşme yapılan katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıdadır.

“Okulda bu durum sonucunda artık müdürün her söylediği yapılmaz ve inanılmaz olur. Güven kalmaz çünkü.” (Ö4)

“Tam anlamıyla fiyasko. Önce yapın diyorlar sonrasında ise kısa bir sürede başarısız olup vaz geçiyorlar. Mesela okula satranç sınıfı kuruldu 2 aydır kapısını açan yok. Boşuna masraf.” (Ö19)

“Böyle bir durum olup başarısız olduğunda herkes bir birini suçlar, tartışmalar olur. Genelde ben zaten söylemişim olmayacağını denir. Okulda kimsenin birbirine inancı kalmaz. (Ö8)

“İnsanlar birbirini, kandırmaya başalar. Yönetime çok iyi olur deyip arkasından eleştiriler. Bu yüzden kimseye güven olmaz. (Ö7)

“İnanmadıkları halde bir işe girip başarısız olduğunda artık insanlar inandıkları şeyleri yapmamaya başlar. Düzen neyi gerektiriyorsa öyle davranırlar. Müdüre kimse inanmaz olur. Yeni bir karar ya da uygulamada kimse sorumluluk almaz. Yapmış görünür sadece. (Ö13)

“Herkes gerçek fikrini orta yerde değil arkadan öğretmenler odasında söyler. Başarısızlık durumunda herkes suçu sisteme ya da başkasına atar. İletişim bozulur. Kimse kimseye gerçek fikrini söylemeyebilir. (Ö17)

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Okullardaki Abilen paradoksunu sebep ve sonuçları ile birlikte incelemeyi amaçlayan bu çalışma sonuçlarına göre günümüz okullarında Abilen paradoksunun yaşanma düzeyi yüksek seviyelerdedir. Okullarda en çok yasal zorunluluktan dolayı Abilen paradoksu yaşanmaktadır. Okullarda inanılmadığı halde istemeden de olsa yasal olarak zorunlu olduğundan ya da emir gereği çalışanlar istemedikleri iş ve uygulamalara katılabilmektedirler ve bir süre sonra bu durum olumsuz ve başarısız bir sürece sebebiyet vermektedir. Okullarda çalışanlar sorumluluktan kaçma, yeterli bilgiye sahip olmama ve guruba uyma gibi nedenlerden dolayı inanmadıkları uygulamalar içine girebilmektedirler ve bunun sonucunda da olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedirler. Okullarda Abilen paradoksunun diğer sebepleri ise sorun çıkarmamak, kendini saklama hissi, amiri ya da arkadaşı kırmama, itiraza gücü olmamadır. Bu durumlarda eğitim çalışanları bilmedikleri, istemedikleri, inanmadıkları durum ve uygulamalara girebilmektedirler. Bu da araştırma sonuçlarına göre örgütsel anlamda ve çalışma hayatında sinizm, tükenmişlik ve verimsizlik gibi sonuçlar meydana getirebilmektedir. Chronotope'a (2021) göre Abilen paradoksuna birçok okulda iş başında tanık olabiliriz ve bu genellikle, öğretmenin iş yükünü tükenme noktasına kadar artırma, üzerinde düşünülmemiş eğitim politikaları ve uygulamaları, sorunların asıl kaynağını araştırma yerine öğretmeni cezalandıran davranış politikaları şeklinde görülebilir. McAvoy ve Butler (2007) Abilen paradoksunun kurumlarda etkisiz ve geçersiz kararlar nedeniyle başarısızlığa ve zaman ve kaynak kaybına neden olacağını vurgulamaktadırlar.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç okullarda öğretmenlerin bilgi sahibi olmadan, inanmadan ya da istemeden katılmak ve uygulamak zorunda kaldıkları karar ve uygulamaların büyük çoğunluğunun tam anlamıyla başarılı olamamalarıdır. Bu sonuç da örgütlerde otonominin ve karara katmanın önemini bir kez daha göstermektedir. Bu bağlamda son yıllarda sıkça gündeme gelen yönetim kavramının günümüz örgütleri için bu bağlamda yaşamsal bir uygulama olduğu görülmektedir. Özellikle çıktısı insan olan ve birçok paydaşının aktif olduğu eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde yönetim ve otonomi yoluyla örgütlerdeki Abilen paradoksunu en aza indirmek, olası sorunları engellemek ve kaliteyi artırma anlamında önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırma da elde edilen sonuçlara göre okullarda yaşanan Abilen paradoksunun bir takım olumsuz bireysel ve örgütsel çıktısı bulunmaktadır. Bireysel olarak en öne çıkan sorunlar öğretmenlerin yaşayabileceği sinizm ve verimsizliktir. Okullarda tam inanmadan istemeden katılmak zorunda kalınan karar ve uygulamalar öğretmenleri sorumluluktan kaçmaya ve yapacakları işlerde kalitede düşmeye neden olmaktadır. Okullarda öğretmenlerin fikrini almadan tepeden inme ve tam anlamıyla olgunlaştırılmamış karar ve uygulamalar öğretmenlerin okulda çeşitli psikolojik sıkıntılar yaşamasına, yorulmasına, içlerine kapanmasına ve meslekten soğumasına neden olmaktadır. Hartley (2021) de Abilen paradoksunun bir çeşit iş görememe hali olan bilişsel uyumsuzluğa neden olabileceğini söylemektedir. Harvey vd. (2004) ise çalışma sonuçlarına benzer şekilde verimsizlik, beceriksizlik, zorlanma, çeşitli ruhsal sıkıntılar yaşama, kendini ifade edememe ve memnuniyetsizlik gibi bireysel sonuçları olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre Abilen paradoksunun örgütlerdeki sonuçları ağır ve yıkıcıdır. Örgütlerde bireylerin Abilen paradoksu yaşaması yüksek düzeyde bir güvensizlik problemi doğurmaktadır. Öğretmenlerin yönetsel akla duydukları güven azalmakta ve olası uygulama ve kararlara yönelik inançsızlık ve güvensizlik sorunu meydana gelmektedir. Araştırma sonuçlarına göre okullarda öğretmenlerin fikir beyan edip etkin bir şekilde sorumluluk almadıkları karar ve uygulamalar örgütsel başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Bu da okullarda yalana başvurmaya, örgütsel çatışma, olumsuz iklim ve atmosfere neden olmaktadır. Yaşanan örgütsel anomi ve iletişimsizlik Abilen paradoksunun örgütsel anlamdaki diğer sonuçlarıdır. Araştırmaya göre tüm bunlar da okullarda aşırı derecede zaman kaybına ve gereksiz iş yoğunluğuna sebebiyet vermektedir. Harvey de (1974) benzer şekilde Abilen paradoksu örgütlerde çatışma, suçlama, yalnızlık ve güvensizlik gibi sonuçları olabileceğini vurgulamıştır. Bagire de 2010 yılında yapmış olduğu çalışmada Abilen paradoksunun yanlış kararlar, sahtecilik ve kandırma yoluyla örgütlere zarar verdiğini bulgulamıştır. Harvey vd. (2004)' e göre ise Abilen paradoksunun grup bağlılığında azalma, kararlara inanmayıp katılmama, etkisiz liderlik, baskıcı yönetim şekilleri, suçu kabullenmeme gibi sonuçları olabilmektedir.

Okullarda yıkıcı sonuçları olabilen yalanın önlenmesi ve bir tür verimsizlik ve tükenmişliğe sebep olan Abilen paradoksunun yaşanmaması için okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Okullarda yalanın sebepleri arasında olan adaletsizlik, çalışanla çalışmayan ayırt edilmesi, bireyler arası olası sorunların çözülmesi gibi konularda gösterilecek liderlik davranışları okullarda yalanın önüne geçebilir. Mevcut çalışma gibi örgütsel yalanın ne gibi bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı sonuçlarının olduğu çalışmaların farklı sektör ve kültürlerde yapılması yalanın önlenmesi anlamında önemli veriler sağlayabilir. Yeni iş dünyası her yönüyle geçmişten farklıdır. Bu gününün iş ortamları yaratıcılığa, sorumluluk almaya, yeni durumlarla başa çıkabilmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu da işleri gerçekleştirmede insan yaratıcılığını ön plana çıkarma, motivasyonunu en üste çıkarma, örgüt ve insan kaynaklarını etkili ve sistematik şekilde kullanmayla mümkündür (Eichhorst, 2021). Abilen paradoksuna tutulan bireylerin çalıştığı örgütlerde, yaratıcılık, yenilik, sorumluluk, otonomi kavramlardan bahsetmek oldukça zordur. Bu durum da örgütleri ve özellikle okulların başarı ve sağlığını önemli

dercede tehdit etmektedir. Kanbur'a (2018) göre otonomi; bireylerin yaptıkları işte karar ve işleyişle ilgili söz sahibi olma ve karar verme yetkisine sahip olmasıdır. Bu anlamda çalışanın kendi işinde karara katılması demek sorumluluğu aynı zamanda da başarı ya da başarısızlığı da paylaşılması anlamına gelmektedir. Doğan vd. (2020) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada bireylere verilecek otonominin personel güçlendirmeyi sağlama yoluyla etkiyi artıracığı sonucuna ulaşmışlardır. Devlet Planlama Teşkilatı'nın 2007'de yayınladığı rapora göre, OECD geliştirmekte olan ülkelerin yaşadıkları ekonomik ve kültürel krizlerin bu ülkelerin içinde bulunduğu yönetim zafiyeti ile ilgili olduğunu ve yönetişimin kalkınma için vazgeçilmez bir gereklilik olduğunu öne sürmektedir. Yönetişim ise demokratik hassasiyetlere dayanan hukukun üstünlüğü ve insan hak ve özgürlüklerine önem veren bir süreci kapsar. Bu bağlamda yönetişim, yüksek katılımın, etkinlik ve etkililiğin, denetimin, yerinden yönetimin, açıklık, saydamlık ve hesap verebilirliğin, kalitenin, liyakatin ve etiğin hâkim olduğu, sivil toplumu ön plana çıkaran ve sivil toplum kuruluşlarının gelişmesinin önünü açan bir düzendir. Bu da bağımsız işleyen bir yargı düzenine sahip olan, teknolojiadaki gelişmelerle uyumlu bir ekonomik ve siyasi sistem gerektirir (DPY, 2007). Abilen paradoksunun örgütlerde otonomi ve yönetişime zıt bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünüldüğünde sadece okullar ve örgütler için değil ülkelerin gelişmişliği içinde tehdit oluşturabileceği söylenebilir.

Çalışma hayatında çok sık yaşanan fakat kavram olarak pek bilinmeyen çalışanların sessizliğine, verimsizliğine, cesaretsizliğine, sinizmine ya da sorumsuzluğuna işaret eden Abilen paradoksunun organizasyon ve kurumlarda sebep ve sonuçlarının tespit edilmesi örgütsel anlamda yıkıcı sonuçlar doğurmadan engellenmesi anlamı taşımaktadır. Bunu için çalışanların motive edilmesi, bilgi eksikliğinin giderilmesi, cesaretlendirilmesi, otonom ve demokratik bir yönetim şeklinin benimsenmesi Abilen paradoksunu ve bu bağlamda örgütsel kandırma ve yalanı da engelleyebilir.

Abilen paradoksu yerli alanyazın açısından oldukça yeni bir kavramdır. Bu anlamda gerek işletme ve kurumlar gerekse de çalışma hayatı açısından incelenmeye ve açıklanmaya ihtiyaç duymaktadır. Çalışmanın Erzurum'daki okullarda ve öğretmenler üzerinde yapılması bu araştırmanın bir sınırlılığıdır. Farklı eğitim kademelerinde, farklı örneklem gruplarında ve kültürlerde yapılması çalışmanın anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Çalışmanın diğer örgütsel davranış konuları ile ilişkilerinin incelenmesi çalışma hayatı anlamında önemli veriler sağlayabilir. Ayrıca kuramsal temele dayalı ölçeğinin geliştirilmesi kavramın çalışılması ve incelenmesine önemli kolaylıklar sağlayabileceğinden geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Bagire, V. (2010). Pretended agreement in decision making: Exploring the abilene paradox in Uganda. *Journal of Management Policy and Practice*, 11(5), 106-113.
- Ballowe, T. (2021, 12 June). Combat the abilene paradox by identifying groupthink. <https://onstrategyhq.com/resources/combat-the-abilene-paradox-by-promoting-individual-thought/>.
- Baltagi, B. H., Egger, P., & Pfaffermayr, M. (2003). A generalized design for bilateral trade flow models. *Economics letters*, 80(3), 391-397. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(03\)00115-0](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(03)00115-0)
- Blackburn, J. (2021, 23 August). *The abilene paradox - definition & examples*. <https://study.com/academy/lesson/the-abilene-paradox-definition-examples.html>.
- Chronotope. (2021, 24 July). *The abilenee aaradox: Why schools do things nobody actually wants*. <https://chronotopeblog.com/2017/08/25/the-abilenee-paradox-why-schools-do-things-nobody-actually-wants/>.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir Çev. (Ed.). Siyasal Kitapevi.
- Doğan, B., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel iletişimin ve işyeri arkadaşlıklarının psikolojik güçlendirmeye olan etkileri: bir kamu kurumunda ampirik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 25-43.
- DPY (2007). *Kamuda iyi yönetim. İhtisas komisyonu raporu*. Ankara.
- Eichhorst, W. (2021, 18 May). *Do we have to be afraid of the future world of work?*. <http://ftp.iza.org/pp102.pdf>.
- Ekiz, D. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (7. baskı). Anı.
- Friesen, N., Henriksson, C., & Saevi, T. (Ed.) (2012). *Hermeneutic phenomenology in education, method and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Gadamer, H. G. (2003). *Hermeneutik, hermeneutik üzerine yazılar*, (Çev. D.Özlem) İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Gordon, J. (2021, 13 August). *Abilene paradox – definition*. <https://thebusinessprofessor.com/lesson/abilene-paradox-definition/>.
- Hart, P. (1991). Irving L. Janis' victims of groupthink. *Political Psychology*, 12(2), 247-278 (32 pages)
- Hartley, D. (2021, 9 July). *The abilene paradox: why people go along to get along*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/machiavellians-gulling-the-rubes/202007/the-abilene-paradox-why-people-go-along-get-along>.
- Harvey, J. (1974). The abilene paradox: the management of agreement. *Organizational Dynamics*, 3(1), 17-43. doi: 10.1016/0090-2616(74)90005-9.

- Harvey, J. B. (1988). The Abilene paradox: The management of agreement. *Organizational Dynamics*, 17, 17-43.
- Harvey, M., Buckley, M.R., Novicevic, M.M., & Halbesleben, J.R.B. (2004). The abilenee paradox after thirty years: a global perspective. *Organizational Dynamics*, 33(2), 215-226. 10.1109/EMR.2008.4490138.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (1996). *Qualitative research for nurses*. Oxford: Blackwell.
- Kanbur E. (2018). Havacılık endüstrisinde psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162.
- Klatt, R. (2021, 10 February). *The Abilene Paradox - Have you ever been on the Road to Abilene?* <https://www.memlic.com/workplace-safety/safety-net-blog/2021/february/the-abilene-paradox---have-you-ever-been-on-the-road-to-abilene>
- Launius, R. D. (1996). The RLDS church and the decade of decision, *Sunstone* 19, 45-55.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New Directions For Program Evaluation*, 30(1), 73-84.
- McAvoy, J., & Butler, T. (2007) The Impact of the Abilene Paradox on double-loop learning in an agile team. *Information and Software Technology*, 49(1), 552-563.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed). Sage.
- Mulder, L. (2017, July 24). *Groupthink and the abilene paradox*. <https://labmedicineblog.com/2017/07/24/groupthink-and-the-abilene-paradox/>
- Rubin, S. R., & Dierdorff, E. (2017). On the road to abilene: time to manage agreement about mba curricular relevance. *Academy of Management Learning & Education* 10(1). <https://doi.org/10.5465/amle.10.1.zqr148>.
- Smily, C. W. (1982). Managing Agreement: The Abilene Paradox. *Community Development Journal*, 17(1), 54-59.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldız, H., & Develi, A. (2018). Yıldız, H. ve Develi, A. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğiliminin öncülü olarak örgütsel dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 141-148.

ÇALIŞMANIN ETİK İZİNİ

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi:16.11.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E.88656144-000.2100313509 (212 nolu karar)

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

1.yazarın araştırmaya katkı oranı %100,

Yazar 1: Veri toplama, literatür tarama, veri analizi, bulgulama ve sonuçlar

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı bulunmamaktadır. Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.