



Araştırma Makalesi

Arabuluculuk Yetkinliği Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması
Mediation Competency Scale: A Scale Development Study

İbrahim Sani Mert^a, A. Mohammed Abubakar^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Arabuluculuk, Arabuluculuk
Yetkinliği, İletişim, Önsezi,
Ölçek Geliştirme

Tarihler :
Geliş 04 Ekim 2019
Düzeltilme geliş 12 Aralık
2019
Kabul 18 Aralık 2019

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, arabuluculuk yetkinliğinin belirlenebilmesine yönelik bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla, ilk olarak 30 avukatın katılımıyla oluşturulan deneysel odak grup çalışması ile bir arabulucunun sahip olması gereken yetkinlikler maddeler halinde belirlenmiştir. Hazırlanan maddeler uzman görüşü doğrultusunda yeniden düzenlenmiş 17 maddelik 5'li Likert tipi bir ölçek formu oluşturulmuştur. Ölçek, 482 avukat üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen 324 geçerli veri üzerinden açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılan analiz neticesinde, toplam 10 maddelik, "iletişim" ve "önsezi" olarak adlandırılan iki boyuttan oluşan, geçerli ve güvenilir arabuluculuk ölçeği geliştirilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Mediator, mediation
competence, communication,
hunch, scale development

Article history:
Received 04 October 2019
Received in revised form 12
December 2019
Accepted 18 December 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to develop a mediation competence scale. For this purpose, an experimental focus group study with 30 lawyers was generated 17 items as the necessary competences that a mediator should possess. A 5-point Likert-type scale form of 17 items was reorganized according to experts' evaluation. The survey was administered on 482 lawyers and only 324 valid responses were obtained, the data was further subjected to exploratory and confirmatory factor analyses. Results from the analyses generated a valid and reliable mediation scale consisting of two dimensions "communication" and "hunch".

^a İletişim kurulacak yazar, Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İİSB Fakültesi İşletme Bölümü, Antalya, Türkiye. E-mail: sanimert@gmail.com ORCID: 0000-0002-2850-1865

^b Dr. Öğr. Üyesi, Antalya Bilim Üniversitesi, İİSB Fakültesi İşletme Bölümü, Antalya, Türkiye. E-mail: muhammad.abubakar@antalya.edu.tr ORCID: 0000-0002-1163-0185

1. GİRİŞ

Taraflar arasındaki uyuşmazlığın üçüncü bir kişinin araya girmesiyle çözümlenmesini hedefleyen arabuluculukta, taraflar arasındaki mevcut görüş ayrılıklarının giderilerek, tarafların uzlaşmada birbirine yakınlaştırılmasının amaçlandığı bir çözüm hedeflenir (Bedük, 2009). Arabuluculuk, taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırarak sorunları tartışmayı, bir anlaşmaya yol açabilecek görüş birliği noktalarını ortaya koyabilmeyi sağlar. taraflar ve dolayısıyla koymaktadır. Taraflar arasındaki ihtilaflar, işbirliği bağlamında hızlı, barışçıl ve uygun maliyetli bir şekilde çözülebilir. Taraflar için kabul edilebilen sonuçlara ulaşılabilmesinin yolunu açarak, kazan-kazan yaklaşımıyla, karşılıklı ilişkilerin korunmasına ve sürdürülmesine yardımcı olur (Sıgı ve Karabacak, 2019a: 395).

Arabuluculuk, genellikle kısa vadeli, yapılandırılmış, görev odaklı, katılımcı bir müdahalenin söz konusu olduğu bir uyuşmazlık çözüm sürecidir. İdeal olarak, taraflar arasındaki uyuşmazlıklar, arabuluculuk sürecinde tarafların gönüllü olarak katıldıkları ve tarafsız bir üçüncü kişiyle, diğer ifadeyle arabulucuyla, çalışmayı kabul ettikleri bir süreçtir. Arabuluculuğun özünde, arabulucunun taraflara bir fikir, çözüm vb. empoze etmemesi olmalıdır (Nolan-Haley & Volpe, 1989: 572).

Arabuluculuk 2018 yılında çıkan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinde “Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve kamu hizmeti olarak yürütülen ihtiyari bir uyuşmazlık çözüm yöntemini” şeklinde tanımlanmaktadır.

Aslında arabuluculuk müessesesi yeni bulunmuş bir barışçı çözüm yöntemi değildir. Arabuluculuk, çok eski zamanlardan bu yana kullanılan bir uyuşmazlık çözüm tekniğidir. Özellikle, Çin (Doo, 1973: 627) ve Afrika’da arabuluculuğun başlangıcının eski çağlara kadar gittiği tespit edilmiştir. Bizim kültürümüz dahil olmak üzere, pek çok kültürde arabuluculuk, temel uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ilk başta kullanılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda ulemanın bazı faaliyetleri, şimdiki anlamda arabuluculuk müessesesini

çağrıştırmaktadır (Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı, 2017: 19). Ayrıca, İslâm Hukukunda arabuluculuk (Şen, 2012) önemli bir yer edinmiştir.

Hukuk sistemimizde arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile (25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan), işçi – işveren alacağı, tazminatı ve işe iade talebiyle açılan davalar için, başvurulması zorunlu bir müessese hale geldi. Diğer bir ifade ile, önceden serbest olan arabuluculuk müessesesi bir dava şartı haline dönüştürüldü. İş ve iş uyuşmazlıklarının mümkün olan en kısa sürede çözümlenerek davalarının yıllarca sürmesinin önüne geçilmesi yanında, aynı zamanda daha az masraflı bir biçimde çözümlenmesi, arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesinde etkili olan hususlar olarak değerlendirilmektedir. İşçiler, iş ve iş uyuşmazlıkları ile ilgili konular olan tazminat davalarında; kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatı, eşitliğe aykırılık tazminatı, sendikal tazminat, mobbing tazminatı ile ücret ile ilgili davalarda; ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ilk olarak arabulucuya gideceklerdir (Özdemir, 2017: 245). Ayrıca arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde de (Kalkış, Yıldız Başdoğan & Baştürk, 2014) ön plana çıkmaya başlamıştır.

Çoğunlukla, arabuluculuk tüm tartışmalı taraflarla yüz yüze görüşmeler yapılarak yürütülür. Ancak, arabulucunun tarzı ve tarafların durumuna bağlı olarak, özel oturumlar her iki tarafla da yapılabilir. Arabuluculuk süreci farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Nolan-Haley & Volpe, 1989: 572).

Taraflar, kendilerine göre nelerin ön planda olduğunu belirleyerek, kendileri için neyin tatmin edici olduğunu belirleyebilirler. Bu açıdan, anlaşmazlığın altında yatan şartlara odaklanmak gereklidir. Çünkü, varılacak anlaşmanın tatmin edici olması bütün taraflar açısından önemlidir. Bu kapsamda, arabuluculuk sürecinde taraflar arasında bir değiş tokuş söz konusudur. İdeal olarak, arabuluculuk tarafların açık bir şekilde ilgili görüşlerini yansıtabilmesine imkân sağlamalıdır (Nolan-Haley & Volpe, 1989: 573).

Anlaşmazlık ve çatışma halinde taraflarca verilen tepkiler genellikle, tarafların birey olarak önceki deneyimledikleri çatışmalarda gösterdikleri ve öğrendikleri tutum ve davranışlarla şekillenir. Bu kapsamda, bireylerin anlaşmazlık ve çatışma halinde nasıl bir tutum takınacakları ve nasıl tepki göstereceklerinde etkili olan birçok faktör vardır. Cinsiyetleri, eğitimleri, kişilikleri, medeni

durumları, toplumsal cinsiyetleri, dinî inançları, kültür ve kültürlerarası farklılıkları vb. (Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı, 2017: 19).

Kuşkusuz etkili bir arabuluculuk yapabilmek sahip olunması gereken bazı yetkinlikler vardır. Arabuluculuğun yapısı dikkate alınırsa bu yetkinliklerin başında iyi bir iletişim yeteneğine sahip olunması gerekliliği ön plana çıkar. Nitekim, Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabında da (2017: 73) iletişim kapsamında aktif dinlemeye özellikle vurgu yapılmaktadır. Birçok temel yeteneği kapsamına alan aktif dinlemede arabulucu, açık ve kapalı uçlu, uygun sorularla hikâyelemeyi başlatır ve meselenin derinine inme ve görünmeyen kısımları açığa kavuşturma yapar. Ayrıca özetleme, odaklanma, empati, duyguların yönetilmesi, sözsüz iletişim ve davranış modelleme, yansıtma ve amaçlı sessizlik gibi yöntemleri de kullanır.

Arabuluculuk vb. süreçlerdeki iletişimin sadece resmi bir iletişime dayanmadığı ortadadır. Nitekim gayri resmi iletişimin etkisine ilişkin araştırmalar da (Örn. Mert, Bekmezci & Eroğlu, 2019), iletişimde gayri resmi tarafın nerede ise asıl iletişim sayılmasına işaret etmektedir. Ayrıca arabuluculukta müzakere edilen hususlar sıradan olaylardan kaynaklanmamaktadır. Bunlar taraflar için önemli hatta travma yaratabilecek kadar bile önemli, zor ve kriz yaratan olay ve konulardır. Zor ve kriz zamanlarında iletişim kullanılması ayrı bir öneme sahiptir ve farklı yöntemleri kullanmayı gerektirir (Mert & Aydın, 2018).

Arabuluculuk süreci boyunca, yukarıda da değinildiği üzere, arabulucunun üstlenmiş olduğu işler, çok yönlü ve farklıdır. Dolayısıyla, arabuluculuk faaliyeti sırasında arabulucunun nasıl hareket edeceğini belirlemek, hangi özelliklere sahip olması gerektiğini veya bunu her olay için genelleştirmek kolay değildir (Özmumcu, 2013: 1389). Arabuluculuk sürecinin kendi özellikleri nedeniyle arabuluculukta bulunan eşitlik ve tarafsızlık ilkelerinin yeniden yorumlanması gerekliliği (Albayrak, 2018), arabulucunun, çözüm önerisi getirebilecek olması dahi (Özdemir, 2017: 248) arabuluculuk yetkinliklerinin daha kapsamlı ve keşfedici bir şekilde belirlenmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Ayrıca, toplumsal kültür özelliklerimiz de dikkate alındığında, kendi kültürümüzde arabuluculuğun en etkili şekilde icra edilebilmesi için, bir arabulucunun sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesine ihtiyaç değerlendirilmektedir. Diğer yandan iş hayatında önemli bir yere sahip olan yukarıda bahsi geçen hususların sadece iş hukuku ile ilgili konular olmayıp, iş yaşamını hatta yaşamın etkileyen hususlar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada, arabuluculuk

yetkinliklerinin keşfedilmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Nitekim ülkemizde Tayfun ve Erdem Türk (2016) tarafından "Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması" başlıklı çalışmada, ortaya çıkan sonuçların taşıdığı en anlamlı mesajın, bu alanda yapılacak çalışmaların daha çok artırılması, hızlandırılması ve yaygınlaştırılması gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde arabuluculuk yetkinliği ölçeğinin geliştirilmesine yönelik aşamalara değinilecektir.

2. ÖLÇEĞİN GELİŞTİRİLMESİ VE YÖNTEM

2.1. Ölçeğin Geliştirilmesi

Arabuluculuk yetkinliklerinin belirlenebilmesi amacıyla ilk olarak hali hazırda arabuluculuk yapan 30 avukatın katılımıyla oluşturulan deneysel odak grup çalışması ile bir arabulucunun sahip olması gereken yetkinlikler maddeler halinde belirlenmiştir. Tamamen gönüllü olarak katılan odak grup çalışmasında, katılımcılara ilk olarak çalışmanın amacına ek olarak yetkinlik kavramının ne olduğu ve yetkinliklerin nelerden oluşabileceği üzerine kısa bir açıklama yapılmıştır. Müteakiben her katılımcıda başarıyla yürüttükleri bir arabuluculuk sürecini anlatmaları ve bu süreçte hangi yetkinliklerinin (özelliklerinin, yeteneklerinin, yaptıklarının, bildiklerinin vb.) ön plana çıktığını yazmaları istenmiştir. Yaklaşık 30 dakikalık bu bireysel çalışma sonunda sırasıyla katılımcılar tarafından belirtilen maddeler, her katılımcıdan ayrı ayrı alınarak toplu şekilde görülecek şekilde yazılmış ve katılımcılarla tartışarak eklenilmesi istenen başka maddeler tespit edilmiştir. Tablo 1'de ölçekte yer alan temalara ilişkin kod-tema listesi yer almaktadır.

Hazırlanan maddeler uzman görüşü (araştırmacılar ve en deneyimli 3 arabulucu) doğrultusunda yeniden düzenlenmiş 17 maddelik 5'li Likert tipi bir ölçek formu oluşturulmuştur. Müteakiben, 5'li Likert tipi hazırlanan ölçek 482 avukat üzerinde uygulanmış ve 324 geçerli veri elde edilmiştir. Araştırma kapsamında, gerek ilk aşamadaki odak grup çalışmasında, gerekse hazırlanan ölçeğin uygulanmasında görüşleri alınan avukatların bazıları, sadece başarılı arabuluculuk yapan kişiler olmayıp, arabuluculuk sürecine taraf olarak da dahil olan avukatlardır. Bu anlamda, verilerin çeşitlendirilmesi "triangulation" "çeşitleme-nirengileme" yapılması amaçlanmıştır. Bu çeşitlendirmenin; arabuluculuk sürecine katılan taraflardan da veri toplanarak daha etkili bir hale dönüştürülebileceği değerlendirilmektedir (Sığı, 2018a).

Tablo 1: Kod-Tema Tablosu

Arabulucu özellikler	Yazarlar
Sorunlarını dinlemede ve çözüm üretmede iyi seviyede empati	Tayfun ve Erdem-Türk (2016), Vecchi vd. (2005),
Detayları gözden geçirme	Vecchi vd. (2005), Barry ve Friedman (1998)
Değişik açılardan bakabilme	Ma (2008), Ma ve Jaeger (2005)
İkna edebilme kabiliyeti	Morris vd. (1999), Graziano vd. (1996), Ma ve Jaeger (2005)
Önsezi yeteneği	Ma (2008)
Davranışları altındaki nedenleri tahmin etme	Mintu-Wimsatt, A. (2002), Vecchi vd. (2005)
İyi dinleme	Demir (2014), Ma ve Jaeger (2005)
Neden-sonuç ilişkisi kurabilme	Vecchi vd. (2005), Ma ve Jaeger (2005)
İnsan psikolojisini bilme	Morris vd. (1999), Vecchi vd. (2005)
Mevzuat bilgisine sahip olma	
Sıcak kanlı davranma	Morris vd. (1999), Barry ve Friedman (1998),
Uyumlu kişilik	Mintu-Wimsatt, A. (2002), Ma ve Jaeger (2005)
Sabırlı olma	Vecchi vd. (2005), Barry ve Friedman (1998),
Katı kuralların olmaması	Ma (2008), Barry ve Friedman (1998), Graziano vd. (1996)
Anlayışlı olma	Ma (2008), Barry ve Friedman (1998),
Beden diline dikkat etme	Demir (2014), Ma (2008)
İlk izlenimlerde yanılmama	Kyl-Heku ve Buss (1996)

2.2. Katılımcıların Demografik Yapısı

Araştırmaya katılan avukatların %54,3'ü erkek, geri kalan %45,7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 55,2'si bekar, % 44,7'si evlidir. Yaş grupları kapsamında, %35,8'i 21 ila 30 yaş, % 44,8'i 31 ila 40 yaş, % 14,2'si 41 ila 50 yaş ve geri kalanı 50 yaşın üzerindedir. Katılımcıların % 80,6'sı lisans derecesine ve % 19,4'ü yüksek lisans derecelerine sahiptir. Avukatların yaklaşık %14,5'i bir yıldan daha az bir süre içinde mevcut işyerlerinde, %17,9'u 1 ila 3 yıl, % 23,5'i 4 ila 6 yıl ve geri kalanı (% 44,1) 6 yılın üzerinde mevcut işyerlerinde çalışmaktadır.

3. BULGULAR

Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak ve maddelerin faktör yüklerini belirleyerek boyutlandırabilmek amacıyla varimax döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2001). Faktör analizine başlamadan önce

verilerin uygunluğunu saptamak üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi hesaplanmıştır. KMO değeri 0.699 bulunmuş ve Bartlett testi sonucu da (897.792; S.D = 45; p <.000) anlamlı çıkmıştır (Churchill, 1979; George & Mallery, 2001).

AFA sonucunda ölçeğin öz değeri (γ) 1'den büyük 2 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans ise %51,7'dir. Ayrıca AFA ile ortaya konulan yapının doğruluğunun test edilebilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır (Hinkin, 1998).

Maksimum Benzerlik Tahmini (MLE) kullanılarak gerçekleştirilen DFA çıktılarına göre maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.463 ile 0.854 arasında değişmektedir ve istatistiksel olarak anlamlıdır, bu yüklerinin 0,4 değerinden büyük olması ölçütüm de sağlanmış olmaktadır (Bentler & Bonett, 1980; Bollen, 1989). Tablo 2'de AFA ve DFA faktör yükleri sunulmuştur. Ek olarak Şekil 1'de DFA çıktıları diyagram olarak sunulmuştur.

Tablo 2’ de Ölçeğin 10 maddesinin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. “İletişim” alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 0.764, ve “Önsezi” alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı 0.721’dir. Ölçeğin tümü için elde edilen iç tutarlılık katsayısı ise 0.714 olarak belirlenmiştir. Elde edilen değerler, bu ölçeğin arabulucu ölçmek konusunda güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

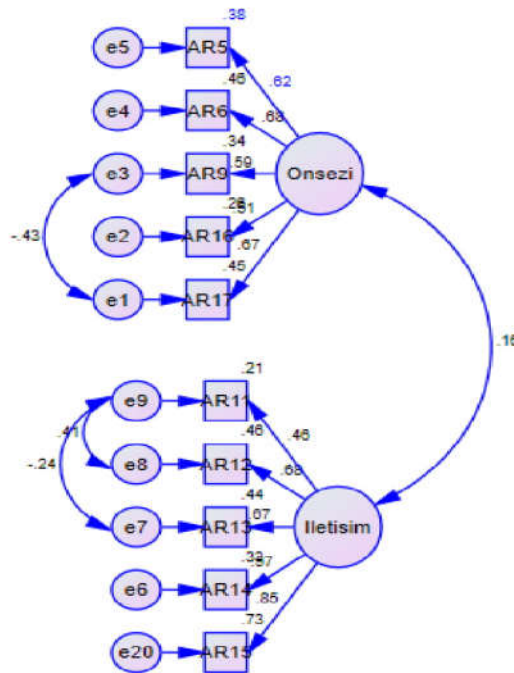
Tablo 3’ de görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği indekslerinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Tüm uyum indeksleri kabul edilebilir değerler aldığından, ölçek maddelerinin uygun olduğunu kanıtlanmıştır. Buna göre uyuşma geçerliliği sağlanmıştır (Hair vd., 2010).

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Alpha katsayılarının yüksek olması (İletişim = .130, $p = .019$), alt boyutlarda yer alan maddelerin birbiriyle tutarlı olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 4). AFA ve DFA sonuçları da ölçeğin geçerliliğini teyit etmiştir. Sonuç olarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına dayanılarak bu ölçeğin arabulucu adaylarına yapılacak çalışmalarda uygulanabilir olduğu söylenebilir. Geliştirilen Arabuluculuk Ölçeğinin son hali Tablo 5’de görüldüğü gibidir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Ülkemizde özellikle son zamanlarda, arabuluculuk ve uzlaştırma, oldukça ilgi gören ve her geçen gün daha fazla gelişme kaydedilen bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ön plana çıkmıştır. Elbette başka ülkelerde de uygulanan aynı ve benzeri alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri uygulansa da uygulanan arabuluculuk ve uzlaştırmanın doğasında, ülkelerin toplumsal kültür ve dinamiklerinden etkilenerek oluşmuş müzakere disiplin ve kültürü bulunur. Bu kapsamda, arabulucular tarafları anlaşmazlıktan uzlaşıya ulaştırabilmek amacıyla, taraflar arasındaki müzakereyi dolayısıyla etkileşimi yönetirler. Bu görevin ve sorumluluğun etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için, arabulucunun sahip olması gerek bazı yetkinlikler kaçınılmazdır.

Bu yetkinliklere sahip arabulucular, taraflar arasında uzlaşma ve anlaşma noktalarını ortaya çıkarabilecek bir etkileşim sürecini başlatır, kolaylaştırır ve yönetebilirler. Böylece, arabulucu ve uzlaştırmacılar tarafların ortak çıkarlarına odaklı çözümlerin üretilmesini ve de tarafların ihtiyaçlarını ön plana alarak karşılayabilecek bir uzlaşıya varılabilmesini mümkün kılabilirler. Taraflar arasındaki karşılıklı iletişim ve ilişkilerin korunmasının yolu açılarak, onarıcı adaletin sağlanabilmesi hedeflenir (Sığırı & Karabacak, 2019b).



Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2: Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Arabulucuk Yetkinliği)

Maddeler	AFA	DFA(t)	α	γ	E
Arabulucuk Yeteneği					
İletişim					
- İnsanlara karşı sıcak kanlı davranırım.	.640	.463(6.547)	.764	27.6%	2,8
-Uyumlu bir kişiyimdir.	.818	.677(8.824)			
-Sabırlı biriyimdir.	.700	.666(8.737)			
-Katı kurallarım yoktur.	.661	.571(-)			
-Anlayışlı biriyimdir.	.831	.854(9,559)			
Önsezi					
-Önsezi yeteneğimin yüksektir.	.752	.617(8.180)	.721	24.0%	2.4
-İnsanların davranışları altındaki nedenleri tahmin etmede yetenekliyimdir.	.789	.680(8.573)			
-İnsan psikolojisi hakkında bilgiliyimdir.	.597	.585(6.816)			
-Karşımdakinin beden diline dikkat ederim.	.593	.506(7.150)			
-İlk izlenimlerimde genellikle yanılmam.	.695	.667(-)			
-Başkalarının sorunlarını dinlemede ve çözüm üretmede iyi seviyede empati kurabilirim.		-*			
-Karar vermeden önce konu ile ilgili detayları gözden geçiririm.	-*				
-Olaylara değişik açılardan bakabilirim.	-*				
-İkna edebilme yeteneğimin yüksek olduğunu düşünüyorum.	-*				
-Bireylerin anlamak için mutlaka onları çok iyi dinlerim.	-*				
-Neden-sonuç ilişkisini kurabilme yeteneğimin yüksektir.	-*				
-Arabuluculuk hukukuna ilişkin iyi bir mevzuat bilgisine sahibim.	-*				
Model uyumu açıklayıcı faktör analizi					
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri= .699; Barlett Testi – (Ki-kare değeri = 897.792; S.D = 45; p <.000)					
<i>Not: Toplam varyans = 51.7%; AFA, açıklayıcı faktör analizin faktör yükler; DFA, doğrulayıcı faktör analizin faktör yükler; t, t değeri; α, Cronbach's Alpha; SD, serbestlik derecesi; γ, açıklanan varyans; E, Öz değeri; -*, silinen maddeler</i>					

Tablo 3: Model Uyum İyiliği

İndeksler	Sonuçlar	Ölçütler
Ki-kare (CMIN)	72.796	
Serbestlik Derecesi	31	
CMIN/ Serbestlik Derecesi	2.348	2.0 – 5.0
Root Mean Square Residual (RMR)	.043	<.06
Root-mean-square error of approximation (RMSEA)	.065	<.08
Goodness-of-fit Index, (GFI)	.958	>.95
Comparative Fit Index (CFI)	.952	>.90
Normed-fit Index (NFI)	.920	>.90
Tucker Lewis Index (TLI)	.930	>.90

Tablo 4: Faktörler Arasındaki Korelasyon Katsayılar

Alt-değişkenler	1	2	Ortalama	Standart Sapma
Arabulucu yeteneği				
1. İletişim	-	3.99	.71	
2. Önsezi	.130*	-	3.88	.63

*Not: *0,05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü); *0,10 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)*

Arabuluculuk ve uzlaştırmacılığın başarılı ve etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, uygulandığı toplumların kültürel özelliklerini dikkate alarak belirlenecek yetkinliklerin keşfedilmesi ile yakından ilişkili olacağı değerlendirilerek, yapılan bu çalışmada arabuluculuk yetkinlikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Nitekim çatışma, müzakere yönetimi üzerine yapılan çalışmaların, bu konuda ülkelerin kendi kültürlerine yönelik özelliklerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir (Örn., Sıgır & Karabacak, 2019a; Sıgır, 2018b; Graham, Mintu & Rodgers, 1994).

Yukarıda bahsi geçen kapsam ve anlayışla yapılan bu çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak arabuluculuk yetkinlikleri ve bunu yetkinlikleri ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde toplam 10 madde ve iki boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Boyutlardaki maddelerin içerikleri dikkate alındığında ilk 5 maddenin oluşturduğu boyuta “önsezi” ikinci 5 maddeden oluşan boyuta ise “iletişim” adı verilmiştir.

Yapılan çalışmada elde edilen iki arabuluculuk yetkinliği boyutunun “önsezi” ve “iletişim” olarak ortaya çıkmasında kültürel özelliklerimizin etkili olduğunu belirtmemiz yerinde olacaktır. Özellikle

bireyci veya toplulukçu kültür olmanın müzakere sürecinde önemli bir etki yarattığı belirtilmektedir (Graham vd., 1994; Morris vd., 1998; Cai, Wilson & Drake, 2000). Nitekim, millî kültürümüzün Hofstede'nin kültürel boyutları bağlamında belirtilmesi durumunda; toplulukçu, güç mesafesi yüksek, dişil ve belirsizlikten kaçınma eğiliminde ise yüksek olduğu görülmektedir (Sıgır & Topçu, 2012: 228). Doğal olarak, toplulukçu kültürlerde belirsizlikten kaçınma eğilimi ve güç mesafesi yüksekliği daha fazla miktarda görülmektedir. Bu nedenle, toplulukçu kültürlerde söz sahibi durumundaki kimselere daha farklı misyonlar yüklenilmektedir (Sargut, 1994: 327). Dolayısıyla, yapılan bu çalışma ile elde edilen bulgularda, diğer kültürlerden nispeten farklı olarak önsezi ve iletişim yeteneği biraz daha ön plana çıkmış görünmektedir.

Geliştirilen ölçeğin sadece hukuktaki arabuluculuk müessesesinde değil uzlaşmacılık müessesinde de kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim, arabuluculuğun benzer olan uzlaştırmacılık müessesinde de (İşten & Mert, 2018) kullanılan yöntem ve uzlaştırmacının sahip olması gereken özellikler itibariyle büyük bir fark göstermediği görülmektedir.

Tablo 5: Arabuluculuk Yetkinliği Ölçeği

ÖNSEZİ	1. Önsezi yeteneğimin yüksektir.	1	2	3	4	5
	2. İnsanların davranışları altındaki nedenleri tahmin etmede yetenekliyimdir.	1	2	3	4	5
	3. İnsan psikolojisi hakkında bilgiliyimdir.	1	2	3	4	5
	4. Karşımdakinin beden diline dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	5. İlk izlenimlerimde genellikle yanılmam.	1	2	3	4	5
İLETİŞİM	6. İnsanlara karşı sıcak kanlı davranırım.	1	2	3	4	5
	7. Uyumlu bir kişiyimdir.	1	2	3	4	5
	8. Sabırlı biriyimdir.	1	2	3	4	5
	9. Katı kurallarım yoktur.	1	2	3	4	5
	10. Anlayışlı biriyimdir.	1	2	3	4	5

Not. 1 Kesinlikle Katılmıyorum, **5** Kesinlikle Katılıyorum.

Not 2. 1-2-3-4-5. maddelerin toplamı “Önsezi”, 6-7-8-9-10 ncu maddelerin toplamı “İletişim” boyutunu göstermektedir.

Diğer yandan sadece hukuksal olarak değil iş yaşamında gerek kamu gerek özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlarda, hatta günlük yaşamda, arabuluculuk rolü üstlenilmesi nerede ise kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada geliştirilen “Arabuluculuk Yetkinliği Ölçeğinin” bahse konu alanlarda uygulanmasına yönelik ileriki araştırmalara ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması söz konusu değildir.

Etik Onayı: Araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılar kendi rıza ve istekleriyle araştırmaya dahil olmuştur.

KAYNAKÇA

- Albayrak, H. (2018). Eşitlik ve Tarafsızlık İlkelerinin Zorunlu Arabuluculuk Bağlamında Yeniden Değerlendirilmesi Zorunluluğu. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17 Etik Özel Sayı, 12-24.
- Barry, B. & Friedman, R. A. (1998). ‘Bargainer characteristics in distributive and integrative negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 345-59.
- Bedük, M. N. (2009). Toplu iş hukukunda resmi arabuluculuk uygulaması (karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 24(6), 1347-1427.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. *Methodology*, 2(1), 389-444.
- Cai, D., Wilson, S. & Drake, L. (2000). Culture in the context of intercultural negotiation: Individualism-collectivism and paths to integrative agreements. *Human Communication Research*, 26, 591–617.
- Churchill, G. A. J. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(2), 64-73.
- Demir Ş. (2014). *Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Doo, Leigh-Wai (1973), *Dispute Settlement in Chinese-American Communities*, 21 Am. J. Comp. L.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A. & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 820-835.
- George, D. & Mallery, P. (2001). *SPSS for Windows step by step: A simple Guide and reference*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Graham, J., Mintu, A. & Rodgers, W. (1994). Explorations of negotiation behaviors in ten cultures using a model developed in the United States. *Management Science*, 40(1), 72–95.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hinkin, T. R. (1998). A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey

- Questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1),104-121.
- İşten, İ. & Mert, İ. S. (2018). Uzlaştırma Kurumunun Etkinliğinin Arttırılması Uzlaştırma Sürecinde Karşılaşılan Hukuki ve İletişime İlişkin Problemler ile Çözümlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ABÜHFD)*, 6(11), 13-43.
- Kılıç, İ. , Yıldız Başdoğan, S. & Baştürk, Ş. (2014). Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 53-81.
- Kyl-Heku, L. & Buss, D. M. (1996). Tactics as units of analysis in personality psychology: An illustration using tactics of hierarchy negotiation. *Personality and Individual Differences*, 21(4), 497-517.
- Mert, İ. S. & Aydın, B. O. (2018). Kriz İletişiminde Mesaj Stratejileri Ermenek Kömür Madeni Krizine Yönelik Uzman Görüşlerinin İncelenmesi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 15-35.
- Mert, İ. S., Bekmezci, M. & Eroğluer, K. (2019). Gayri Resmi İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(1), 1-27.
- Ma, Z. (2008), "Personality and negotiation revisited: toward a cognitive model of dyadic negotiation", *Management Research News*, 31(10), 774-790.
- Ma, Z. & Jaeger, A. (2005). Getting to Yes in China: Exploring Personality Effects in Chinese Negotiation Styles, *Group Decision and Negotiation*, 14, 415-437.
- Mintu-Wimsatt, A. (2002). Personality and Negotiation Style:The Moderating Effects of Cultural Context, *Thunderbird International Business Review*, 44(6), 729-748.
- Morris, M., Williams, K., Leung, K., Larrick, R., Mendoza, M. & Bhatnagar, D. (1998). Conflict management style: Accounting for cross-national differences. *Journal of International Business Studies*, 29, 729-748.
- Morris, M. W., Larrick, R. P. & Su, S. K. (1999). Misperceiving negotiation counterparts: When situationally determined bargaining behaviors are attributed to personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 52-67.
- Nolan-Haley Jacqueline & Volpe Maria R. (1989). Teaching Mediation As a Lawyering Role. *Journal of Legal Education*, 39(4), 571-586.
- Özdemir C. H. (2017). İş Davalarında Zorunlu Arabuluculuk Sistemi. *Mali Çözüm Dergisi*, 144, 245-252.
- Özmumcu, S. (2013). Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk, İstanbul Hukuk Mecmuası (İÜHFM), 71(1), 1369-1390.
- Sargut, S. (1994). Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(1-2), 321-332.
- Sıgı Ü. & Karabacak H. (2019a). Conflict resolution role of mediation in labor disputes in Turkey Evidence from a signaling game. *International Journal of Conflict Management*, 30(3), 395-415.
- Sıgı Ü. & Karabacak H. (2019b). *Arabulucu ve Uzlaştırma Elkitabı*, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- Sıgı Ü. (2018a). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Beta Yayınları.
- Sıgı Ü. (2018b). Etik Dışı Müzakere Taktikleri ve Kültür: İki Ülke Karşılaştırması. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 3(2), 100-108.
- Sıgı Ü. & Topçu M. K. (2012). Barış Gücü Operasyonlarında Kullanılan Kültürlerarası Bütünleştirme Yöntemlerinin Kültürel Boyutlar Bağlamında İncelenmesi: Unifil Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(1), 205-235.
- Şen, Y. (2012). İslâm Hukukunda Arabuluculuk. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(22), 105-135.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th Ed). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Tayfun R. & Erdem Türk A. (2016). Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği). *TBB Dergisi*, 122, 417-438.
- Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı Eylül (2017).
- Vecchi, G. M. Hasseltb V. B. & Romano, S. J. (2005). Crisis (hostage) negotiation: current strategies and issues inhigh-risk conflict resolution, *Aggression and Violent Behavior*, 10, 533-551.