

## UYUŞMAZLIK ÇÖZME SÜREÇLERİ İÇİNDE KÜLTÜRÜN YERİ: YAKLAŞIMLAR, EKSİKLİKLER VE ÖNERİLER

Yrd. Doç. Dr. Esra ÇUHADAR<sup>(1)</sup>

### GİRİŞ

Müzakere, arabuluculuk ve ombudsmanlık gibi mahkeme formalitesi dışında, ve gönüllülük esasına dayanan alternatif uyuşmazlık çözme yöntemlerinin kullanıldığı yöntemler tüm dünyada benzerlik göstermektedir. Bir arabulucunun veya ombudsmanın nasıl bir süreç yöneteceği, ihtilafları çözmek için ne gibi teknikler kullanacağı konusunda birçok ülkede bunları uygulayan profesyoneller tarafından benimsenmiş ortak anlayışlar mevcuttur. Bu anlamda ortak normların, tekniklerin ve uygulamanın gelişip evrenselleşmesi görülürken, yine de her müzakere belli bir kültürel bağlam içinde gerçekleşmekte. Farklı kültürel bağlamların müzakere, arabuluculuk, ombudsmanlık ve benzeri alternatif uyuşmazlık çözme süreçlerini nasıl etkilediği ise oldukça karmaşık ve tartışılan bir konudur. Kültürün bu süreçler üzerindeki etkisi nasıl kavramsallaştırılabilir? Kültür kavramını çatışma çözme ve müzakere süreçlerine nasıl entegre edebiliriz ve bu hangi kuramsal yaklaşımlarla mümkündür? Bu makale bu ve bunun gibi sorulara yanıt aramakta; bu sorulara kuramsal düzeyde bir cevap bulmaya çalışırken somut örnekler sunmaktadır.

Kültürün çatışma çözme süreçlerindeki rolü üzerine olan tartışma bu literatür içinde oldukça geniş bir yer tutar. Müzakere kuramları, özellikle ilk başlarda, büyük ölçüde ya oyun kuramı/ formel modellerden ya da evrensel düzeyde geçerli olduğunu iddia eden sosyal psikoloji kuramlarından beslenmiştir. Ancak bu kuramların yine de yer yer uyuşmazlık çatışma çözme sürecini açıklamakta yetersiz kalması gözlerin kültür kavramına çevrilmesine neden olmuştur. Bu şekliyle kültür kavramının uyuşmazlık çözme yazınında bahsinin ilk geçmesi müzakere sürecinde karşılaşılan zorlukların nasıl aşılabileceği çerçevesinde olmuştur. Kültürler arası farklılıklardan kaynaklanan uyumsuzluklar müzakereleri ve uyuşmazlık çözme sürecini olumsuz etkileyen unsurlar olarak görülmüş; bu uyumsuzluklar sıklıkla farklı kültürler arasında müzakereleri yürüten uygulayıcılar, mesela diplomatlar, tarafından anılarında aktarılmıştır. İlk başlarda yaygın olan bu görüş daha sonra yavaş yavaş değişmeye başlasa da, kültürü müzakere sürecinde bir engel olarak gören bu "pratik" görüş halen sürmektedir. Makalede bu yaklaşımın yetersiz olduğunu; kültürün müzakere ve uyuşmazlık çözme süreçlerindeki rolünün sadece pratik bir engel

(1) İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Siyaset Bilimi Öğretim Üyesi

olarak görülmesinin bu kavramın müzakere ve uyuşmazlık çözme literatüründe kavramsallaştırılması sırasında yetersiz bir bakış olduğunu savunuyoruz. Buna ek olarak kültürün şimdiye kadar yapılanın aksine sadece kültürler arası müzakere-  
lere olan etkisinin değil, diğer tüm uyuşmazlık çözme süreçlerine olan etkisinin de incelenmesi gerektiğini savunuyoruz. Bu makalede bu süreçlerden özellikle bir tür arabuluculuk olan paralel diplomasi (track two diplomacy) ya da sorun çözme çalıştayları (interactive conflict resolution workshops) olarak bilinen yöntemi kültürel süreçlerin nasıl etkilediği üzerinde durularak örnekler sunulacaktır.

Kültürün bu süreçler üzerindeki rolünü anlayabilmek için, kültür kavramının sadece "pratik" bir engel ve statik bir grup özelliği olarak yapılan tanımlarının aşılması gerekmektedir. Bu nedenle bu makalede önce kültür kavramına farklı bir yaklaşım olan psikolojik antropoloji yaklaşımı anlatılacak, daha sonra bu yaklaşımın müzakere ve uyuşmazlık çözme süreçleri içinde nasıl kavramsallaştırılacağına değinilecektir. Uyuşmazlık çözme süreçleri üzerine olan literatürde halihazırda kültür kavramının nasıl işlendiği örneklerle gösterilecektir.

## 1. KÜLTÜR KAVRAMI ÜZERİNE

Kültür çok genel olarak bir insan topluluğunun paylaştığı anlamlar ve semboller sistemi olarak tanımlanabilir. Ancak yaygın kullanımda bazen sunulduğu gibi kültür ne insan davranışını doğrudan belirleyen determinist bir olgudur, ne de insan davranışı ve insan dışında var olan 'değişmez' bir olgudur. Yine de kültür bir çok çalışmada bir grubun "sahip" olduğu bir takım "değişmeyen" özellikler olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma alternatif olarak son yıllarda psikolojik antropoloji tarafından yaygın olarak kullanılan bir kültür kavramı geliştirilmiştir. Bu anlayışa göre kültür bir bilgisayar programı gibi insan beyninde kurgulanmış bir modeldir; yani insanın çeşitli bilişsel yapılarına (cognitive schemas, scripts vb.) sirayet etmiş, bu bilişsel yapıları işlemiş anlamlar, semboller ve imgelerdir (Cohen 1997, D'Andrade ve Strauss 1992). Bu anlayışa göre sosyal ve psikolojik süreçler bireylerin hangi davranışlara daha yatkın olduğunu ve çeşitli konular karşısındaki bireysel duruşlarını belirler. Ancak, bu psiko-sosyal süreçler kültüre endekslidir ya da kültür içinde anlamlandırılır (Ross 1995: 525). Bu anlamda örneğin grup içinde paylaşılan imgeler, semboller, dış dünyanın nasıl algılandığı ve bireylerin ve grupların davranışlarını nelerin motive ettiği kültür tarafından şekillendirilir. Ancak, bunların davranışı etkileme biçimi psiko-sosyal süreçler aracılığıyla olur.

Bu anlamda kültür bazı siyaset bilimi veya uyuşmazlık çözme literatüründe sıklıkla kavramsallaştırdığımız gibi insanların davranışını doğrudan etkileyen determinist bir etkiye sahip değildir. Kültürün etkisi psikolojik ve sosyal süreçlerin filtresinden geçerek birey ve grup davranışı üzerinde etkili olur. Bu bağlamda Kevin Avruch (1998) kültür kavramının bireylerin davranışlarının belli biçimlerde adeta programlanmışçasına olacağını ve bir grup içinde bu davranışın homojen biçimde

herkes tarafından gösterileceğini varsayan; dolayısıyla kültürün psikolojik boyutunu göz ardı eden yaklaşımları eleştirmiş ve bu yaklaşımın bilimsel geçerliliğinin artık olmadığını iddia etmiştir.

Kültür kendi başına var olan bir olgu değil, ancak insanların davranışları aracılığıyla etkisini gösteren bir olgudur. Bu anlamda da diğer psikolojik süreçlerden (bilişsel şemalar, kısaltmalar, metaforlar, analogiler vb) bağımsız olarak ele alınmaz. Kültür bir grubun “sahip” olduğu ve değişmeyen sabit bir “özellik” değil; tam tersine öğrenilmiş olan zihnimizdeki bilişsel ve duygusal yapılarda; mesela bilgiyi işleyen mekanizmalarda (bilişsel şemalar, metaforlar gibi) yerini alan bir olgu olarak karşımıza çıkar. Yeni bilgiler ve tecrübeler ışığında bu bilişsel yapılar değişip evrildikçe kültür de değişip evrilir. Özet olarak kültür bireyin psikolojisinden; bilişsel ve duygusal süreçlerinden bağımsız düşünülemez.

Kültür kavramına ilişkin olarak siyaset biliminde sıklıkla rastlanılan bir diğer yaygın kanı, kültürün sadece ulus düzeyinde var oluşu, ya da bir grup tarafından sahip olunan bir özellik olarak varsayımıdır. Örneğin, karşılaştırmalı siyaset yazınında kültür sıklıkla ulusal bir özellik olarak ele alınır: Fransız siyasi kültürü, Japon müzakere kültürü gibi. Antropologlar ve örgüt davranışı ile uğraşan akademisyenler bu yaklaşımın yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Kültür sadece bir millete özgü bir dizi özellikler kümesi olarak görülemez; bu görüş aşağıda belirtilen nedenlerle son derece yetersiz ve hatta sakıncalıdır.

Öncelikle, bir ulus içinde kültür eşit olarak dağılmaz: kültür bir ulus içinde hem sosyal olarak hem de psikolojik olarak dağılmıştır (Avruch 2003). Sosyal olarak dağılmasından kasıt, bir milleti oluşturan farklı sosyal ve ekonomik grupların farklı alt kültürleri olduğu gerçeğidir ve bu anlamda her millet çok kültürlüdür (Avruch 2003: 142). Kaldı ki, aynı kültürü paylaşan alt gruplar içinde bile kültür bütün bireyler arasında eşit dağılmamıştır (Avruch 2003: 142). Örneğin, aynı grubun üyeleri arasından kimileri grup sembollerine daha yoğun bir duygusal bağla bağlıyken; diğer üyeler aynı semboller karşısında farklı hissedebilmektedir. Kültürü sadece millet düzeyine indirgeyen görüşün bir diğer yetersizliği ise, organizasyon, bürokrasi veya profesyonel meslek grupları gibi diğer düzeylerdeki kültür oluşumlarını görmezden gelmesi ve teke indirgemeye çalışmasıdır. Oysa ki, kültürün farklı düzeyleri vardır ve grup normları ortaya çıktığı andan itibaren kültür de ortaya çıkar: ulusal kültür, profesyonel kültür (diplomasi, ordu, hukukçular) ve örgüt kültürü (bürokrasiler) bu düzeylerden bazılarıdır (Rubinstein 2003, 2008).

Özetle, çatışma çözme disiplini içinde çalışan antropologlar (örn. Avruch 1998, Rubinstein 2008, Ross 1995) kültürün siyaset bilimi içinde yukarıda bahsedildiği yaygın biçimiyle kullanılmasını eleştirmiş ve bunun yerine kültürün “psikolojik antropoloji” tarafından geliştirilen yaklaşım çerçevesinde ele alınması gerektiğini savunmuşlardır. Bu yeni yaklaşım çerçevesinde kültür, çatışma ve çatışma çözme

sürecini farklı şekillerde etkileyebilir.

Kültür her şeyden önce grupların bir çatışmayı nasıl algılayacağını ve tanımlayacağını şekillendirir. Aynı zamanda, kullanılan çatışma çözme yöntemlerinin nasıl algılanacağını ve uygulanacağını da şekillendirir. Örneğin, neyin adil sayılıp sayılmadığı bir gruptan diğerine farklılık gösteren bir değer yargısıdır. Adalet üzerine olan farklı değer yargıları bir çatışma çözme sürecinde sıkça kullanılan 'adil olma' standardının da bir kültürden diğerine değişiklik göstereceği anlamına gelir. Psiko-kültürel anlamıyla kültür ayrıca bireylerin çatışma içindeki davranışlarını anlamlandırmalarını sağlar. Bunların dışında çatışmaya nasıl yaklaşılması gerektiği ve çatışma çözme yöntemi olarak neyin kabul edilebilir olduğu konusundaki algımızı şekillendirerek bireylerin çatışma ve çatışma çözme içindeki davranışlarına meşruiyet kazandırmış olur.

Psiko-kültürel yaklaşımı benimseyen çatışma çözme yöntemleri ise tarafların çatışma sürecinde ortaya çıkmış olan karşılıklı ve yerleşik korkularını yenmelerini veya en azından bunların etkisini azaltmayı hedefler (Ross, 1995: 525). Bu süreç içinde taraflar birbirlerinin geçmişteki kayıplarını; bunların sonucu şimdiki zamanda ortaya çıkan paylaşılan imgeleri, korkuları anlamaya çalışıp bunlara yönelik olarak güveni yeniden inşa etmeye çalışır ve ortak uzlaşma arayışına girerler (Ross, 1995: 525).

## 2. ÇATIŞMA ÇÖZME LİTERATÜRÜNÜN KÜLTÜR KAVRAMINI ELE ALIŞ BIÇIMI

Kültür kavramı çatışma çözme literatürü içinde birkaç farklı şekilde ele alınmıştır. Aşağıda bu yaklaşımlar tek tek ele alınıp, her bir yaklaşım için örnekler sunulacaktır. Ancak, şunu söyleyebiliriz ki, genel olarak, kültür çatışma çözme literatüründe, tıpkı siyaset biliminde yaygın bir biçimde kullanıldığı gibi, bir grubun sahip olduğu değişmez özellikler anlamında kullanılmıştır. Buna ek olarak, genellikle sadece müzakere ve arabuluculuk süreçlerinin değerlendirilmesinde başvurulmuş; diğer çatışma çözme süreçlerindeki rolüne yeterince değinilmemiştir.

Kültürün çatışma çözme süreçlerine olan etkisi Avruch (1998) tarafından sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan iki yaklaşım çerçevesinde değerlendirilmektedir: *emik* bir anlayış ekseninde kültüre eğilen çalışmalar, ve *etik* bir anlayış ekseninde kültüre eğilen çalışmalar. Bu yaklaşımlar metod temelinde birbirinden ayrılmaktadır. Emik yaklaşım kültürü tanımlarken incelenen kültüre özgü tanımlardan ve kavramlardan yola çıkan, yani idiosinkratik denilen ve tek bir kültüre odaklanan, yaklaşımdır (Sargut, 1994: 325). Araştırmacı emik bir araştırmada kendi tanımlarını ve kavramlarını tümdengelim yöntemiyle araştırmaya empoze etmez; tam tersine aşağıdan başlayarak (gözlemden ve gözlenilenden) yukarıya (soyuta ve kurama) ulaşan bir tanımlama ve kavramsallaştırma çabasına girer. Çatışma çözümüne emik yaklaşımı benimseyen çalışmalar, bu süreçler içinde o kültüre özgü çatışma

çözme kavramlarının özgün bağlamı içinde anlaşılmasını ve kullanılmasını uygun görür. Ayrıca, çatışma çözme süreçlerini tek bir kültür bağlamında anlamaya yönelik olarak çalışmalar sürdürür ve genellemelerden kaçınır.

Emik yaklaşımı benimseyip çatışma çözme literatürüne katkı yapan bir sürü çalışma var. Bunların içinde en bilinenlerinden biri John Paul Lederach (1995) tarafından geliştirilmiş olan “keşfedici” olarak çevirebileceğimiz ‘elicitive’ yöntemidir. Lederach (1995: 55) bir çatışma çözme sürecini uygulamaya başlamadan önce uygulamayı yaptığı kültürel bağlamı anlamaya çalışır, daha sonra bu bağlam içinde ‘yerlilerin’ kullandığı kavramların kendi uyguladığı çatışma çözme yöntemleri içinde nasıl kullanılabileceğini araştırır. Daha sonra o kültürde gerçekleştirdiği çatışma çözme müdahalelerinin ve eğitimlerinin çoğunda bu kavramları kullanır. Örneğin, Meksika’daki çalışmaları sırasında insanların çatışmayı tanımlamak için ‘desmadre’ yani ‘öksüz’ kavramını kullandıklarını keşfetmiş, bu metaforun onlar için ne anlama geldiğini ve bu algının çatışmaya bakış açısını ve önerilen çözümleri nasıl etkilediğini anlamış; daha sonra çatışma çözme süreçlerinde bu kavramı çözüme yönelik olarak kullanmıştır (Lederach, 1995: 76).

Emik yaklaşımın beslendiği felsefi görüş sosyal oluşumculuk (social constructivism) denen kurama dayalı olup; o kültüre özgü kavramların çatışma çözme sürecine dahil edilmesiyle bu süreçlerin katılımcıların gözünde daha fazla meşruiyet kazanacağını ve dolayısıyla daha fazla benimsenip uygulanacağını savunmaktadır. Emik yaklaşım kullanılarak kültüre bakılmasının çatışma çözme süreçlerini anlamak yolunda önemli katkısı bulunmaktadır. Örneğin, dünyanın başka bir yerinde geliştirilmiş olan bir müzakere veya arabuluculuk tekniğinin belli bir kültürde neden benimsenmediğini, veya sorunu çözmek için işe yaramadığını, anlamamıza yardımcı olur. Ayrıca, bu çalışmalar göstermektedir ki Batı’da yaygın olarak kullanılan bazı çatışma çözme yöntemleri spesifik bir kültür bağlamında anlamlı bir uygulamaya karşılık gelmemektedir.

Batı’daki çatışma çözme yöntemlerinin spesifik bir kültür bağlamında anlam uyumsuzluğuna yol açmasına bir örnek Orta Doğu’dan verilebilir. Arapça’da kullanılan ‘sulh’ ve ‘musalaha’ kavramları İngilizce’ye sırasıyla ‘settlement’ (anlaşmaya varma) ve ‘reconciliation’ (barışma/uzlaşma) olarak çevrilebilir. Ancak, bu süreçlerin içeriği ve onlara atfedilen anlamlar çok farklıdır ve ‘musalaha’ ile ‘reconciliation’ bu anlamda birbirinin karşılığı değildir. Mesela Batı’daki anlamıyla ve uygulamasıyla *reconciliation* bireyler arasında bir barışmayı kastederken, Arapça’daki *musalaha* kolektif bir barışmadır ve genellikle çatışmakta olan aşiretler arasında kullanılmıştır ve *jaha* adı verilen ve sadece cemaatin önde gelen üyelerinden seçilen arabulucular ile gerçekleşir (Irani 2000). Benzer bir örnek Nimet Beriker ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmadan verilebilir (Beriker, Wall ve Wu, 2010; Köse ve Beriker, 2012). Bu çalışmalar, Batı’daki arabuluculuk kavramına yüklenen anlam ile Türkiye’de bu kavrama yüklenen anlam arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Yüklenen

farklı anlamlar ortaya çıkan pratiğin de farklı olmasını sağlamaktadır. Örneğin, Türkiye'deki geleneksel arabulucular (örn. köylerde kendilerine başvurulmuş akil insanlar, ulema) Batı'dakilere oranla daha sık ahlaki prensiplere atıf yapmaktadır. Ayrıca, Türkiye'deki arabulucular Batı'da yaygın olan 'tarafsızlık' ilkesinin aksine, arabuluculuk sürecini ihtilafli tarafları eğitmek ve onlara nasihat etmek için de kullanabilmektedirler.

Yine başka bir örnek, Orta Doğu'da Arap ülkelerinde sıkça karşımıza çıkan ve Arapça'da *wasta* olarak kullanılan kavrama ilişkin olarak sunulabilir. Arapça'da *wasta* (Türkçe'de vasıta ya da aracı denilebilir) arabuluculuk ya da üçüncü tarafların müdahale eylemi veya bunu yapan kişi anlamında kullanılır ve yine bu kişi toplumun veya aşiretin saygın bir kişisi veya delegasyonudur (Cunningham ve Sarayrah 1993: 1). Ancak, Batı'daki arabulucunun aksine, *wasta*'nın mutlaka tarafsız ve profesyonel olması gerekmektedir. Batı'da bir arabulucuya meşruiyet sağlayan onun profesyonel mesleki donanımı, bir profesyonel kuruluş tarafından akredite edilmiş olması ve tarafsızlık ilkesine uyması iken; *wasta*'nın yaygın olarak kullanıldığı Arap ülkelerinde arabulucuya meşruiyet kazandıran bu kişinin toplumda saygın biri olarak görülüp görülmediği ve geniş aile veya aşiret gibi bir cemaati temsil edip etmediğidir (Cunningham ve Sarayrah 1993: 2). Ayrıca, Batı'da yasalarla ve yönetmeliklerle düzenlenen arabuluculuğun aksine, *wasta*'nın yerine getirdiği toplumsal fonksiyon gerçekleştirildiği bağlam ile değişiklik gösterebilmektedir. Bazı durumlarda, bir çatışmayı sonlandırmak için kullanılan arabuluculuk olabilirken, bir başka durumda bireylerin bürokrasi ile olan sorunlarına müdahale etme ve çözme (bir nevi ombudsmanlık) olarak kullanılmaktadır. *Wasta*'nın bu anlamını ve sosyal fonksiyonunu ancak emik bir yaklaşım ile ortaya çıkarılabiliriz; etik olarak, kendi bakış açımızı dayatarak yaklaşırsak bu kavram çok kolaylıkla 'rüşvet' olarak algılanabilir ya da adlandırılabilir.

Özet olarak *sulh*, *musalaha* ve *wasta* gibi çatışma çözme yöntemlerine bireylerce atfedilen anlam, sadece emik bir yaklaşım ile tamamen anlaşılabilir. Bu tür çalışmalar farklı kültürlerde çatışma çözme yöntemlerinin nasıl anlamlandırıldığını anlamamıza katkıda bulunmuştur. Bu yaklaşım, bir kültürü anlamayı kendi içinde belli başlı bir amaç olarak görür ve bir bağımlı değişkeni açıklayan herhangi bir bağımsız değişken olarak ele almaz. Ancak, tam da bu nedenle katkılarına rağmen emik yaklaşımlar bilimsel genellemeye izin vermediği için kuramsallaşmaya katkı yapmamakla eleştirilir.

### 3. ÇATIŞMA ÇÖZME SÜRECİNDE ETİK YAKLAŞIM

Avruch'a göre (1998: 63) kültürün çatışma çözme süreçlerindeki etkisini anlamak için kullanılan bir diğer sosyal bilim yaklaşımı etik yaklaşımdır. Etik anlayışla yapılan çalışmalar, kültürlerin bir çoğunu karşılaştırmalı olarak ele alır ve bunların sonucunda 'genellenebilir' ve soyutlanabilir bir kurama varmaya çalışır (Sargut,

1994: 325). Etik araştırmada kullanılan ölçütler araştırmacı tarafından belirlenir ve uygulanır (Avruch 1998: 65). Emik yaklaşımın aksine, araştırmacı soyut kuramdan veya kendi ölçütlerinden yola çıkar ve birden fazla olguyu gözleyerek ve karşılaştırarak kuramın genellenebilirliğini test eder.

Çatışma çözme literatüründe bu yaklaşımı kullanarak kültürün rolünü incelemiş çalışmalar da mevcuttur. Etik yaklaşım, emik yaklaşımın aksine, kuramsal genellemelere ulaşmak ve çatışma çözme yöntemleri konusunda kültürlerarası karşılaştırma yöntemi kullanması bakımından genelleme ve kuramsallaşma adına faydalıdır. Bu yaklaşımla yapılmış en bilinen çalışma Raymond Cohen'in, Hall ve Hall'un (1990) geliştirdiği kültürlerarası iletişim kuramını uluslararası müzakereleri anlamaya yönelik olarak yaptığı çalışmadır. Cohen, Hall ve Hall'un öne sürdüğü, kültürlerdeki farklı iletişim biçimlerini ortaya koyan 'düşük yoğunluklu bağlam' (low context) ve 'yüksek yoğunluklu bağlam' (high context) kavramlarını; ve kültürlerin farklı zaman algılarını ortaya koyan 'polikronik' ve 'monokronik' kavramlarını uluslararası müzakerelere dilbilimsel bir analiz kullanarak uyarlamıştır. Kültürel farklılıkları anlamak için dilbiliminden faydalanılması gerektiğini, çünkü dilin sözcüklerin altında yatan bilişsel ve operasyonel mekanizmaları ve dolayısıyla kültürün bunlar üzerindeki etkisini de anlamamıza yardımcı olacağını savunmuştur (1996: 489). Bu anlamda, Cohen uluslar arası müzakere literatüründe psikolojik antropolojinin kurguladığı anlamda kültür kavramını kullananlardan biridir. Bu yaklaşımla İsrail-Mısır arasındaki müzakereleri dil kurgulaması, davranış ve taktik olarak incelemiş, ve müzakerelerin iletişim anlamında ciddi bir uyumsuzluk içerdiğini öne sürmüştür. Bu müzakerelerde İsrail tarafı düşük yoğunluklu bağlam içeren bir iletişim biçimi ve monokronik bir zaman algısı sergilerken; Mısır temsilcileri yüksek yoğunluklu bağlam ve polikronik zaman algısı sergilemektedir. Bu farklı algılamalar müzakerelerde sorunlara yol açmıştır. Yüksek yoğunluklu iletişim biçiminde verilen mesajın içeriğinden çok, mesajın bağlamı önemlidir; mesajdan ne anlaşılması gerektiği bağlam içinde yer almakta, söylenen sözlerin ne olduğu o kadar da önemli değildir. Bu tür iletişim biçimi dolaylı olup, vücut dili aracılığıyla verilen mesajın önemi büyüktür. Kısacası, Türkçe'de sıkça kullandığımız 'kızım sana söylüyorum gelirim sen anla' veya ' oynamak istemeyen gelin yerim dar der' sözlerindeki dolaylı iletişim biçimine işaret eder. Öte yandan, düşük yoğunluklu iletişim biçiminde mesajın içeriği ile ne söylenmek istendiği aynıdır, mesaj doğrudan verilir. Kişinin söylediği ne ise, istediği de odur. Bağlam içinde anlamın çok azı saklıdır, anlamın çoğu doğrudan söylenen mesajın içindedir. Cohen (1997) yüksek yoğunluklu iletişim biçiminin daha çok kolletif kültürlerde; diğerinin ise bireysel kültürlerde yaygın olduğunu öne sürer. İlkinde iletişim karşı tarafla ilişki ve dostluk kurmak için kullanılır, ikincisinde ise bir mesajı açıkça iletmek için. Emik yaklaşımların aksine, Cohen'in kültürlerarası müzakere kapsamında geliştirdiği bu kuram bir çok farklı çatışmadaki müzakere sürecini değerlendirmek için kullanılabilen genel bir kuramdır.

Etik yaklaşımda kültür, çatışma çözme sürecini etkileyen bir bağımsız değişken olarak ele alınır. Bu anlamda müzakere sürecini etkileyen diğer kavramlar, örneğin güç gibi, hesaba katılması gereken bir başka değişkendir. Ancak, birçok emik çalışma gibi etik olarak geliştirilen kuramlar da Batı'da geliştirilen müzakere ve uyuşmazlık çözme yöntemlerinin oradaki kültürel anlamı da içinde barındırdığını, ve bu anlamda dünyanın her yanında uygulanmak üzere genel geçer doğrular olarak kullanılamayacağını gösterir (Cohen, 1993: 36).

Çatışma çözme literatüründe sıklıkla başvurulan bir diğer etik yaklaşım Hofstede'nin çalışmalarına dayanır. Bu çalışmalarda Hofstede (2001), kültürler arasında beş özelliğe dayalı bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmada ele alınan unsurlar: bireysellik derecesi, maskulinite, güç nedeniyle araya konan mesafe, belirsizliğe karşı olan tutum ve zaman algısıdır. Farklı kültürlere farklı biçimlerde dağılmış olan bu özelliklerin müzakere sürecini nasıl etkilediği üzerine çalışmalar vardır (örneğin bakınız Thomson 2009: 261-264; Gelfand ve Realo, 1999). Hofstede'nin geliştirdiği kuram özellikle birçok ülkeyi karşılaştırması bakımından önemlidir. Bu karşılaştırma kültürün çatışma çözme üzerindeki rolünü anlamaya yönelik olarak kuramsallaşmaya katkıda bulunmuştur. Hofstede'nin kuramı ile ilgili önemli bir nokta genel kurama tümdengelim yöntemiyle ulaşılmış olmasıdır.

Buna alternatif olarak genel kurama tümevarım yöntemiyle ulaşan Gulliver'in (1979) çeşitli kültürleri karşılaştırıp müzakere aşamalarını ve biçimlerini tanımladığı çalışma gösterilebilir. Gulliver tarihsel-etnografik bir yöntem kullanarak bir müzakere kuramı ortaya atmıştır. Çalışmalarında her toplumda müzakerelerin olduğunu ve aynı aşamalardan geçerek gerçekleştiğini; ancak müzakerelere atfedilen anlamın, başvurulan değerlerin, normların ve varsayımların kültürler arasında nasıl farklılık gösterdiğini anlatmıştır.

#### 4. ÇATIŞMA ÇÖZME LİTERATÜRÜNDE ÜÇÜNCÜ YAKLAŞIM

Kültür kavramını dahil etmeyi amaçlayan etik ve emik yaklaşımların yanı sıra, kültüre değinen ama bu yaklaşımlara zıt bir üçüncü yaklaşımdan da bahsetmek mümkündür. Bu yaklaşım diğer iki yaklaşımın aksine kültürün müzakere sürecini fazla etkilemediğini öne sürer. Bunun nedeni olarak da müzakere sürecine dahil olan profesyonel müzakerecilerin veya arabulucuların zaten aynı kültürden geldiğini; o yüzden kültürel farklılıkların fazla etkisinin olmadığını iddia eder. Örneğin, Zartman (1993: 18) kültürün çatışma çözme ve özellikle uluslararası müzakeredeki rolüne ilişkin olarak totolojik, muğlak ve bağlantısız sıfatlarını kullanır. Zartman, kültür kavramının hep müzakerelerin neden başarısız olduğunu açıklamak için kullanıldığını ve bundaki payının da abartıldığını söylemiştir (1993: 18). Kültürün müzakerelerdeki rolünü totolojik olarak nitelenmesinin nedeni, kültürün birey davranışını determinist bir biçimde açıkladığını ve sonuçta kalıpyargılar yarattığını düşünmesidir. Bu tür kalıpyargıların sanki uzlaşmaz ve birbiriyle hiç bir kesişim



noktası olmayan “Doğu” ve “Batı” gibi rastsal şekilde genel kategoriler yarattığını ve müzakereye olumsuz etki yaptığını savunur. Ayrıca, Zartman (1993: 19) kültürün etkisini muğlak olarak tanımlar, çünkü kültürün ne olduğu ve kültüre nasıl yaklaşılması gerektiği konusunda akademik bir konsensüs bulunmamaktadır. Oysa ki, Zartman’a göre globalleşen günümüz dünyasında ulusal farklılıklar çok belirgin olmamakla birlikte, müzakere, arabuluculuk veya ombudsmanlık kozmopolitan bir kültüre sahip olan profesyonellerce yürütülmektedir. Zartman son olarak kültürü “bağlantısız” olarak değerlendirir, çünkü aslında kültür adı altında yapılan çalışmaların müzakerelerle doğrudan bağlantılı olmayıp başka şeylerle özellikle de insan gruplarının müzakere dışı bağlamlardaki davranışlarıyla ilgili olduğunu söylemektedir.

Zartman’ın kültürün çatışma çözme süreçlerine etkisine ilişkin eleştirel bakışı literatüre birkaç önemli katkıda bulunmuştur. Aslında ilk bakışta Zartman kültürün çatışma çözme sürecindeki etkisini küçümsüyor veya göz ardı etmeye çalışıyor gibi görünse de, Zartman’ın bu çok eleştirilen tutumu kültür kavramının doğru bir şekilde ele alınışını sağlamak açısından etkili olmuştur. Öncelikle, Zartman’ın eleştirisi kültür kavramının ne kadar basit ve ilkel biçimiyle literatürde ele alındığını gözler önüne sermiştir. Yazının başında bahsettiğim gibi, kültür bir grubun sahip olduğu değişmez özellikler olarak ele alındığında tıpkı Zartman’ın dediği gibi kalıpyargıların güçlenmesine neden olabilir.

İkinci olarak, Zartman kültürün etkisinin abartıldığını söyleyerek kültür kavramının aslında yöntemsel olarak yeterince iyi biçimde ele alınmadığını göstermiştir. Var olan çalışmaların çoğu, kültürü müzakerenin başarısız sonuçlanmasına neden olan bir “başarısızlık” değişkeni olarak görürken, bu kavramın süreç içinde nasıl ele alınabileceğine yeterince değinmemiştir. Bu eleştiri, kültürün çatışma çözme sürecindeki diğer değişkenlerle beraber ve onlarla etkileşim içinde ele alınması gerektiğini ortaya koyarken; bunu yapmak için ne gibi yöntemsel araçlar kullanılabileceği konusunda da araştırmacıları düşünmeye sevk etmektedir.

Son olarak, Zartman’ın eleştirisi kültürün ulusal düzey dışında başka düzeylerinin de olduğunu gözler önüne sermekte, ve araştırmacıları bu konuya eğilmeye teşvik etmektedir. Zartman, uluslararası diplomatların kültürel açıdan pek farklı olmadığını söylerken, aslında kültürün etkisi olmadığını söylüyor gibi görünse de, bunu şu şekilde okumak da mümkündür: Burada süreci etkileyen kültür ulusal düzeydeki kültür değil, profesyonel düzeydeki kültürdür. Hangi ülkeden gelirse gelsin diplomatların paylaştığı ortak bir profesyonel mesleki kültür vardır. Son yıllarda profesyonel/mesleki kültür konusuna yönelik olarak yapılan çalışmalar artmış, örneğin Rubinstein barış operasyonlarını kurum ve profesyonel/mesleki (örneğin ordu ve Sivil Toplum Kuruluşları kültürleri) kültür düzeyinde de ele almış; bu düzeyde kültürün süreci nasıl etkilediğini incelemiştir (Rubinstein 2008). Bu çalışmalar daha önce egemen olan, ve Hofstede’nin (1989: 194) iddia ettiği gibi kurum ve

profesyonel/mesleki düzeyde kültürün ulusal kültür kadar etkili olmadığı, çünkü kurumların paylaştığı ortak değer yargıları olmadığı mahiyetindeki görüşün de zayıflamasına neden olmuştur. Örneğin, bugün birçok çatışma durumunda faaliyet gösteren Birleşmiş Milletler, Sınır Tanımayan Doktorlar veya bir insan hakları izleme örgütü olan Human Rights Watch gibi kurumların sadece ortak sembolleri ve kendilerine özgü iletişim tarzları olmakla kalmayıp, bu kurumlarda çalışanların benimsediği ortak değer yargılarının da mevcut olduğundan söz edebiliriz. Hatta bu semboller, değer yargıları vb. bir çok barış ve insani operasyon sırasında farklı semboller, değer yargılarına vb. sahip kurumların çalışanlarıyla karşı karşıya geldiğinde çatışmaya neden olabilmektedir. Benzer şekilde arabuluculuk veya ombudsmanlık üzerine uzmanlaşan bir mesleki gruptan söz ediyorsak, onların ortak olarak paylaştıkları bir kültürden de bahsedebiliriz. Bu kültürel kodlar ve değer yargıları, bu kişilerin mesleki pratiklerine yansımaktadır.

Kurumsal ve profesyonel kültürlerin süreç üzerindeki etkisi kimi diplomatlarca da dile getirilmiştir. Örneğin, bir diplomat olan Lang (1993), bölgesel entegrasyon süreçlerinin hızlanması ile artık bölgesel düzeyde kültürden de bahsedebileceğimizi belirtmektedir. Ayrıca, epistemik (teknik bilgiye dayalı) toplulukların uluslararası müzakerelerde daha fazla rol almasıyla, örneğin çevre konusunda, belli meslek gruplarının profesyonel kültürlerinin müzakereleri daha fazla etkilediğini belirtmiştir.

Çatışma çözme literatüründe kültür kavramına olan genel yaklaşımlardan bahsettikten sonra, makalenin bir sonraki kısmında spesifik olarak hangi çatışma çözme süreçleri içinde kültüre yer ayrıldığına değineceğiz.

## 5. MÜZAKERE VE ARABULUCULUK SÜREÇLERİ İÇİNDE KÜLTÜR

Müzakere ve arabuluculuk süreçleri sıklıkla farklı kültürlerden kişileri bir araya getirdiği için, yukarıda da belirtildiği gibi kültür, genellikle bu süreçlerin sorunsuz yürümesine ket vuran bir faktör olarak ele alınmıştır. Örneğin, ABD Barış Çalışmaları Enstitüsü (United States Institute of Peace) kültürün müzakere sürecine olan etkisini ele alan bir dizi çalışma yayımlamıştır. Bunların birçoğu maalesef yukarıda sözünü ettiğimiz biçimde, kültür kavramına yaklaşmış; Japon, Rus, Fransız, Arap müzakere tarzlarını sadece ulusal kültür düzeyinde ele alıp, kültürü ulusların homojen olarak sahip olduğu genel özellikler şeklinde tanımlamıştır. Bu çalışmalar sonucunda tahmin edilebileceği gibi şu tür çıkarımlar yaygındır: "Batılı müzakerelerin Ruslarla müzakerelerde dikkate alması gereken unsurlar." (Schechter, 1998: 178) Örneğin, Rus müzakere biçimini anlatan ABD Barış Çalışmaları Enstitüsü tarafından yayımlanan bir kitapta müzakerecilerle şu tür öğütler verilmektedir: "Ruslarla müzakerelerde Ruslar'ın sorunları ve karşılaştıkları zorluklar konusunda anlayışlı olun, ama fazla da hassas davranmayın..... Sovyet müzakereciler sıklıkla 'sempati' oyunu oynayarak Amerikalıların suçluluk hissetmesini sağlamış ve tavizler kopar-

mıştır.” (Scehcter, 1998: 178)

Yukarıdaki örnekte verildiği üzere, kültür kavramına bu şekilde yaklaşan çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Bu yaklaşımın sorunlarından yukarıda bahsettik ama özetlemek gerekirse bu tür çalışmalar kültürü birtakım değişmeyen ulusal ya da etnik grup özelliği olarak ele alır ve basit ve gerçekten uzak bir biçimde deterministtir. Halbuki, önceki kısımda da belirttiğimiz gibi kültür ile davranış arasında bu şekilde doğrudan determinist bir ilişki kurulamaz; kültür toplum içinde hem sosyolojik hem de psikolojik olarak dağılmıştır. Alt grupları ve bireysel farklılıkları göz ardı ederek her Rus müzakerecinin aynı şekilde davranmasını beklemek zihnimizi kalıpyargılara teslim etmekten farklı değildir. Kültürün etkisi ancak psikolojik ve sosyal süreçler aracılığıyla var olur. Bu anlamda bu çalışmalar kültürün ulus-içi farklılaşmasına ve dağılımına dikkat etmemektedir. Bu tür yaklaşım sıklıkla kalıpyargılara neden olabilmekte ve müzakere sürecini kolaylaştırmak yerine, önyargıları besleyerek sürece olumsuz katkı yapabilmektedir.

Kuşkusuz müzakere konusundaki tüm çalışmalar kalıpyargıları ön plana çıkarmamaktadır. Yukarıda Raymond Cohen’in çalışmasında olduğu gibi daha analitik bir yaklaşımı benisemeyen çalışmalar da vardır. Bu tür çalışmalara bir örnek daha vermek gerekirse Faure ve Rubin (1993: 228) tarafından kültürün müzakere ve arabuluculuk sürecindeki rolünü araştıran çalışma gösterilebilir. Faure ve Rubin, bu çalışmalarında kültürün sadece iletişimi etkileyen bir unsur olarak ele alınmaması; algı ve sosyal kimlik unsurlarıyla da yakından ilgili olduğunu söyleyerek iki önemli katkıda bulunmuşlardır. Birincisi, onlar da kültürün göz ardı edilen psiko-sosyal boyutuna eğiliminin gerekliliğini ortaya koymuşlardır. İkincisi, kültürün sadece müzakere sürecindeki iletişimi bozan bir değişken olarak ele alınmasının yetersizliğini; algıları şekillendiren ve sosyal (grup) kimlikten ayrı olarak düşünülmemeyen bu kavramın tüm çatışma sürecini etkilediğine dikkat çekmişlerdir. Bir arabulucunun tarafların kültürel farklılıklarından kaynaklanan ve çatışmayı besleyen farklı algılarını aşması (örn. yerleşik düşman imgeleri ve semboller) müzakerelerde kültürden kaynaklanan iletişim güçlüklerinin aşılmasına kıyasla çok daha zordur.

Arbuluculuk süreci içinde kültür genellikle müzakere sürecine benzer bir biçimde ele alınmıştır. Birçok çalışma kültür kavramını alternatif uyuşmazlık çözümü sistemi kapsamındaki arabuluculuk vakalarında inceler (örn. Cloke 2005). Yaygın bir araştırma konusu arabulucunun kültürünün süreci nasıl etkilediği olmuştur. Bu da yine, Faure ve Rubin’in bahsettiği gibi sosyal kimlik olgusundan ve arabulucunun kimliğinin taraflarca algılanış biçiminden bağımsız olarak düşünülemez. Makalenin bir önceki kısmında da örneğini verdiğim bu tür çalışmalar, farklı kültürlerde arabuluculuğun yapılaş biçimleri üzerinde durur (örneğin Wall ve Blum 1991). Uluslararası arabuluculuk konusunda ise kültürü kapsamlı biçimde ele alan çalışmalar daha az sayıdadır (istisnalar için bakınız Cohen 1997, Faure ve Rubin 1993; Bercovitch and Elgstrom 2001; Wu and Cheng 2010).

Çatışma çözme literatüründe kültür genellikle müzakere ve arabuluculuk süreçleri içinde yukarıda tartıştığım şekilde ele alınmıştır. Müzakere ve arabuluculuk dışında başka çatışma çözme süreçleri içinde de (örn. Ombudsmanlık, sorun çözme çalıştayları, barış ve şiddetsizlik eğitimi vb) kültür önemli bir rol oynayabilir. Ne var ki, bu konulardaki çalışmalar oldukça yetersizdir.

## SONUÇ

Kültürün çeşitli çatışma çözme süreçleri üzerindeki etkisi üzerine son yıllarda hızla gelişmekte olan bir literatür oluşmuştur. Bu literatüre, daha çok kültürün müzakere ve arabuluculuk süreçleri üzerindeki etkisini incelemiş; ombudsmanlık gibi diğer çatışma çözme süreçleri üzerindeki etkisine yeterince değinilmemiştir. Oysa ki, çatışma çözme süreçlerinin hemen hepsi farklı kültürlerden bireylerin katılımıyla gerçekleşmekte ve çoğu diyalog bazlı bir etkileşime dayalıdır. Bu nedenle kültürün müzakere ve arabuluculuk dışındaki çatışma çözme süreçlerine etkisinin önümüzdeki yıllarda daha fazla araştırılması literatürün gelişmesi açısından önemli bir katkı sağlayacaktır.

Kültür üzerine olan literatürün önemli bir kısmı, bu kavramı genellikle çok basit ve adeta kalıp yargı düzeyinde ele almış; kültürü sadece bir ulusun sahip olduğu değişmez özellikler olarak görmüştür. Bu yaklaşım son yıllarda değişmeye başlasa da, kültür kavramını sadece ulusal düzeyde değişmez bir özellikler bütünü olarak ele alan çalışmalar halen yapılmaktadır. Bu yaklaşımlar kültürle davranış arasında determinist ve gerçekçi olmayan bir bağ kurmaktadır. Antropoloji ve Psikoloji alanlarında bu türden bir kültür anlayışı artık geçerliliğini kaybetmiş, ve bu disiplinler bu kültürü psikolojik süreçlerle bir arada düşünmeye başlamış olsa da, siyaset bilimi ve çatışma çözme alanlarında kültüre olan bu yeni yaklaşım ancak yeni yeni dile getirilmeye başlanmıştır. Bu anlamda, önümüzdeki yıllarda yapılacak olan akademik çalışmalar kültürü psikolojik ve sosyal süreçlerin bir parçası olarak görecektir biçimde şekillenmeli ve oluşturulan kuramlar bu anlayışa dayanmalıdır. Ayrıca bu anlayışa dayalı bir kültür çalışması kamu denetçiliğini etkileyen kültürel dinamikleri anlamak için de hayata geçirilmelidir.

## KAYNAKÇA

1. Avruch, K. (1998). Culture and Conflict Resolution. Washington, D.C., United States Institute of Peace Press.
2. Avruch, K. (2003) Culture, Conflict. S. Cheldelin, D. Druckman, ve L. Fast (der.) London ve New York: Continuum.
3. Bercovitch, J. ve O. Elgstrom (2001) Culture and International Mediation: Exploring Theoretical and Empirical Linkages, International Negotiation, 6: 3-23.

4. Chataway, Cynthia. (1998). "Track II Diplomacy: From a Track I Perspective" *Negotiation Journal*, July: 269-285.
5. Cloke, Kenneth. "The Culture of Mediation: Settlement vs. Resolution." *Beyond Intractability*. Eds.
6. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder. Posted: December 2005
7. [http://www.beyondintractability.org/essay/culture\\_of\\_mediation](http://www.beyondintractability.org/essay/culture_of_mediation).
8. Cohen, R. (1993). An Advocate's View. *Culture and Negotiation: The Resolution of Water Disputes*. G. O.a. R. Faure, Jeffrey Z Rubin (der.) London, Sage Publications: 22-37.
9. Cohen, R. (1997). *Negotiating Across Cultures*. Washington, D.C., USIP Press.
10. Çuhadar, Esra (2009) "Çatışma Ortamlarında Üçüncü Şahısların Uzlaşma Amaçlı Müdahaleleri ve Çeşitleri," Beriker, Nimet (der.) *Çatışmadan Uzlaşmaya: Kuramlar, Süreçler ve Uygulama*. Bilgi Univ. Yayınları.
11. Cunningham, Robert B. & Yasin K. Sarayrah (1993). *Wasta: The Hidden Force in Middle Eastern Society*. Westport, CN: Praeger.
12. D'Andrade, Roy G. and Claudia Strauss. (1992) *Human Motives and Cultural Models*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
13. De Rivera, J. (2009) Teaching about culture of peace as an approach to peace education. Salomon, G. ve E. Cairns (der.) *Handbook on Peace Education*. New York: Psychology Press.
14. Ellis, D. ve Ifat Maoz 2003 A Communication and Cultural Codes Approach to Ethnonational Conflict, *International Journal of Conflict Management*, 14 (3-4).
15. Faure, G. O., Jeffrey Z. Rubin (1993). (der.) Lessons for Theory and Research. *Culture and Negotiation: The Resolution of Water Disputes*. London, Sage Publications: 209-231.
16. Fisher, R. J. (1997). *Interactive Conflict Resolution. Peacemaking in International Conflict*. W. a. L. R. Zartman. Washington, D.C., USIP Press: 239-272.
17. Gelfand, M. J. ve Realo, A. (1999). Individualism-collectivism and accountability in intergroup negotiations. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5): 721-736.
18. Gulliver, P. H. (1979). *Disputes and Negotiations: A Cross-Cultural Perspective*. New York, Academic Press.
19. Hall, E. ve M. R. Hall. (1990). *Understanding Cultural Differences*. Yarmouth, Intercultural Press.
20. Hofstede, G. (1989) Cultural predictors of national negotiation styles". F. Mautner-Markhof (Der.), *Processes of International Negotiations*. Boulder, Colorado, Westview Press, 193-201.

21. Hofstede, G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd Edition. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
22. Irani, George. (2000) "Rituals of Reconciliation: Arab-Islamic Perspectives." *Mind and Human Interaction* 11 (4) (2000): 226-45.
23. Köse, Talha ve Nimet Beriker. (2012). *Islamic Mediation in Turkey: The Role of Ulama*.
24. *Negotiation and Conflict Management Research*, Volume 5, Issue 2, pages 136–161.
25. Lang, W. (1993). A Professional's View. *Culture and Negotiation: The Resolution of Water Disputes*. G. O.a. R. Faure, Jeffrey Z. London, Sage Publications: 38-46.
26. Lederach, J. P. (1995). *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse, Syracuse University Press.
27. Ross, M. (1995). Psychocultural Interpretation Theory and Peacemaking in Ethnic Conflicts, *Political Psychology*, 16 (3): 523-544.
28. Rubinstein, Robert A. (2003). 'Cross-Cultural Considerations in Complex Peace Operations', *Negotiation Journal* 19(1): 29–49.
29. Rubinstein, R. (2008) *Peacekeeping Under Fire*. Boulder ve London: Paradigm Publishers.
30. Salomon, G. ve E. Cairns (2009). (der.) *Handbook on Peace Education*. New York: Psychology Press.
31. Sargut, Selami. (1994) Bireycilik ve Ortaklara Davranış ikileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49 (1).
32. Schechter, J. (1998) *Russian Negotiating Behavior: Continuity and Transition*. Washington DC, USIP Press.
33. Thomson, Leigh. (2009) *The Mind and Heart of the Negotiator*. New Jersey, Prentice Hall (third edition).
34. Wall, J. A., ve Blum, M. E. (1991). Community mediation in the People's Republic of China. *Journal of Conflict Resolution*, 35, 3-20.
35. Wall, J. Jr., Nimet Beriker and Sharon Wu (2010) Turkish Community Mediation. *Journal of Applied Social Psychology*, Volume 40, Issue 8, pages 2019–2042.
36. Wu, Xiaohui (Anne) and Cheng (Jason) Qian. "Culture of China's Mediation in Regional and International Affairs." *Conflict Resolution Quarterly* 28, no. 1 (Forthcoming October 2010).
37. Zartman, W. (1993). A Skeptic's View. *Culture and Negotiation: The Resolution of Water Disputes*. G. O. a.R. Faure, Jeffrey Z. London, Sage Publications: 17-21.