

द्वन्द्व र शान्तिनिर्माण प्रक्रियामा समाज

डा.विष्णु राज उप्रेती
bishnu.upreti@gmail.com

लेखसार

द्वन्द्व समाजको अपरिहार्य यथार्थ भएकोले द्वन्द्व सृजना र व्यवस्थापन तथा यसका आधारभूत कारणहरूको सम्बोधन गरी शान्तिनिर्माणमा समाजको भूमिका सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण हुन्छ (Merton, 1957; Upreti, 2002) । समाजले आफू र आफ्नो वरपर के कस्ता द्वन्द्व भएका छन् र यिनका कारणहरू के हुन्, कसरी समाधान गर्न सकिन्छ भन्नेबारेमा सदा चिन्तन गरिरहेकै हुन्छ । यो लेख यिनै सवालहरूमा विवेचना गर्ने उद्देश्यबाट लेखिएको छ । यो लेख तयार गर्न अपनाएको विधिमा लेखकले ३० वर्षदेखि द्वन्द्व र शान्तिनिर्माणसम्बन्धित गरेको अध्ययन र अनुभवको संश्लेषण, प्रत्यक्ष सूचना (जानकारी) सङ्कलन, सन्दर्भ सामग्री समीक्षा र अवलोकनको विधि प्रयोग गरिएको छ । यो लेखको मूलखण्डमा द्वन्द्व किन हुन्छ (कारणहरू) यसको समाधानका रणनीति, समाधानका उपाय, द्वन्द्व र शान्तिको अन्तर्सम्बन्ध, शान्तिनिर्माणमा समाजको भूमिका जस्ता विषयहरू रहेको छ । यो लेखको निष्कर्ष के हो भने द्वन्द्व समाजको अभिन्न अङ्ग हो । द्वन्द्व विनाको समाज कल्पना गर्न सकिन्न, सबै द्वन्द्वहरू खराब हुँदैनन्, द्वन्द्वले समाज रूपान्तरण र शान्तिनिर्माणमा महत्त्वपूर्ण योगदान दिएको हुन्छ ।

शब्दकुञ्जी

सशास्त्रद्वन्द्व, विभेद, द्वन्द्व व्यवस्थापन, हिंसा

विषयप्रवेश

‘द्वन्द्व’ भन्ने शब्द आफैमा बृहत्, बहुअर्थी र समाजमा केही जटिल भाव बोकेको अवधारणाका रूपमा बुझिने प्रकृतिको हुन्छ (Ury, 1999; Galtung, 2000; उप्रेती, २०७१ क र ख) । यसलाई मानिसले आफ्नो बुझाइ, भोगाइ, दृष्टिकोण र मान्यताले निर्देश गरी अर्थ्याउँछ । त्यसैले शब्दलाई एकाङ्की अर्थ लाग्ने गरी सीमित राख्न उपयुक्त हुँदैन । बरु यसलाई बहुआयामिक व्याख्याद्वारा प्रष्ट पार्न उपयुक्त हुन्छ (Suskind and Cruikshank, 1987; Senghas, 2001, उप्रेती, २०७१ क) ।

द्वन्द्व के हो त ? सामान्य बोलिचालीमा अर्थात् साधारण रूपमा यसलाई एकअर्काबिच मनमुटाव, वैमनश्स्, दुस्मनी, शत्रुताभाव, विवाद, भगडा, हिंसात्मक गतिविधि आदि भनेर बुझिन्छ । द्वन्द्वको यो सरल बुझाइका पछाडि यसको ठुलो मनोवैज्ञानिक र मनोसामाजिक पक्ष रहेको हुन्छ । अलि गहिरो र शंश्लेषणात्मक रूपमा बुझ्न ‘द्वन्द्व’ लाई यसरी परिभाषित गरिएको छ- द्वन्द्व भनेको मूल्यमान्यता, विश्वास, बुझाइ र अवधारणामा रहेको भिन्नताका कारण उत्पन्न हुने मनोवैज्ञानिक

अवस्था हो, जुन विभिन्न स्वरूपहरू अर्थात् असहमति, प्रतिक्रिया, क्रोध, रिसइबी, दुस्मनी, गालीगलौज, उजुरी, मुद्दामामिला, कुटपिट अथवा हिंसाका युद्धको रूपमा समाजमा देखापर्दछ (उप्रेती, २०७१क पृ. ३३) । यस बारेमा Rupensinghe (1995), Senghaas (2001), Sharp (1973), Ury, Brett and Goldberg (1989), बलम Vayrynen (1991) जस्ता समाजशास्त्री र चिन्तकहरूले विविध कोणबाट व्याख्या गरेका छन् ।

कार्ल मार्क्सले द्वन्द्वलाई समाजको शक्ति र उत्पादनको स्रोतमाथि नियन्त्रण गरेको सम्पन्न वर्ग र स्रोत र शक्तिविहीन विपन्न वर्गबिच उक्त स्रोत र शक्तिमाथि नियन्त्रण गर्ने मनोविज्ञानबाट सृजित अवस्था हो, जुन असमान समाज भएसम्म रहिरहन्छ भनेर व्याख्या गरेका छन् (उप्रेती, २०७१क र ख) । यो सवालमा पनि विभिन्न समाजशास्त्री र चिन्तकहरू (Rupensinghe, 1995; Senghaas, 2001; Sharp 1973; Ury, Brett and Goldberg, 1989; Vayrynen (1991) ले विस्तृत विवेचना गरेका छन् ।

कार्ल मार्क्सको द्वन्द्वको परिभाषा पूर्ण नभएको तर्कसहित समाज विज्ञानका ज्ञाता डेन्ड्रफका अनुसार द्वन्द्वहरू कार्ल मार्क्सले व्याख्या गरेजस्तो शक्ति र स्रोत हुने तथा नहुने वर्गबिचको वर्गसङ्घर्षमा मात्र सीमित रहदैनन्, बरु विभिन्न स्वार्थ समूह (इन्टेस्टिग्रुप) को शक्ति सङ्घर्षसम्म पुग्छन् (इविड) समाजशास्त्री म्याक्स बेवरले द्वन्द्वको परिभाषा गर्दै 'द्वन्द्व समाजको अपरिहार्य सामाजिक प्रक्रियाका रूपमा रहने र यस्ता द्वन्द्वले प्रायश शक्तिशाली पक्षलाई फाइदा पुऱ्याउने' बताएका छन् (बेबर, १९४८) ।

कतिपय व्यक्तिहरूले द्वन्द्वको ठिक उल्टो वा अर्को पाटो शान्ति हो भन्ने आशयका चिन्तनहरू पनि प्रस्तुत गरेको पाइन्छ (उप्रेती, २०७१ ग) जसलाई जोहान गाल्टुडले थप व्याख्या गर्दै द्वन्द्व नभएको अवस्था हुँदा

शान्ति नहुने जिकिर गरेका छन् (गाल्टुड, २०००) । यी द्वन्द्व र शान्ति एकअर्काको विपरीत रूप मात्र हुन भनेर बुझ्नु एकाङ्की, अधुरो र अपर्याप्त हुन्छ । त्यसो हो भने शान्तिलाई कसरी परिभाषित गर्ने त ? शान्ति भनेको मानिसको यस्तो मनोभावनात्मा र मनोवैज्ञानिक अवस्था हो, जसले द्वेष, घृणा र बदलाको भावनाबाट मुक्त भएर सबैको सहअस्तित्वलाई आत्मसात् गरेको हुन्छ । त्यसैले शान्ति मानिसको मनोभावबाट निःसृत भई यसलाई समय, परिस्थिति र परिवेशले प्रत्यक्ष प्रभावित गरेको हुन्छ (उप्रेती, २०७१ ग, गाल्टुड, २०००) ।

यो लेखमा समाजलाई यसरी परिभाषित गरिएको छ । समाज भन्नाले निश्चित भौगोलिक सीमाभित्र रहेका, तर आआफ्नो भेष, चालचलन, मूल्यमान्यता, रहनसहन, रीतिरिवाज, धर्मसंस्कृतिको आधारभूत मान्यताअनुरूप चल्ने व्यक्तिहरूको सामूहिक रूप हो । यस्तो समाजमा एक वा एकभन्दा धेरै समुदायहरू रहेका हुन्छन् । मानिसहरू मिलेर समाज कन्दछ र त्यही समाजमा मानिसमानिसबिच द्वन्द्व हुने हुँदा समाज र द्वन्द्वबिच गहिरो अन्तर्सम्बन्ध रहेको हुन्छ ।

यो लेखको मूल उद्देश्य समाज र द्वन्द्वको अन्तर्सम्बन्ध तथा द्वन्द्वका विविध आयाम र यसको शान्तिसँगको सम्बन्धबारे विवेचना गर्ने रहेको छ । यो लेखमा मुख्य रूपमा समाजले द्वन्द्वलाई हेर्ने दृष्टिकोण, समाजमा प्रचलित द्वन्द्वहरू र द्वन्द्वका कारणहरू, द्वन्द्व समाधानका रणनीति, परिणाम, द्वन्द्व र शान्तिबिचको अन्तर्सम्बन्धका बारेमा चर्चा गरिएको छ ।

अध्ययन विधि

अनुसन्धानमा आधारित प्रकाशनहरूमा विभिन्न विधिबाट तथ्याङ्क सङ्कलन र विश्लेषण गरिएको हुन्छ र ती विधिहरू कुन हुन् भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यो लेख कुनै एक खास आवधिक अनुसन्धानबाट सङ्कलन गरिएको तथ्याङ्कको प्रयोग गरेर तयार गरेको

नभए पनि लेखकको तीन दशकको द्वन्द्व अध्ययन, अनुसन्धान र अध्यापनको सिलसिलामा प्राप्त ज्ञान, सिप र अनुभवको संश्लेषणबाट प्राप्त निष्कर्षहरू तथा सैद्धान्तिक सन्दर्भ सामग्रीहरूको समीक्षा तथा देशमा चलेको सशस्त्रद्वन्द्व, समाज, राजनीतिक दलहरूमा देखिएका द्वन्द्वहरूको लगातारको अवलोकनको सार उपयोग गरेर तयार गरिएको छ। यो लेख तयार गर्दा विवरणात्मक र व्याख्यात्मक शैली अपनाइएको छ र यसका लागि निश्चित सैद्धान्तिक मान्यताहरू उपयोग गरिएको छ।

मूल खण्ड

समाज भनेको बृहत् दायराभित्र लगभग उस्तै उद्देश्य र आदर्श, एकै भौगोलिक क्षेत्र र उस्तै रहनसहन, मान्यता अँगालेका मानिसहरूको समुदाय हो भन्ने सरल परिभाषा गर्दा यस्तो समाजमा रहेका सदस्यहरूको वैयक्तिक चिन्तन, मूल्यमान्यता, महत्त्वाकाङ्क्षा, आचरण, कार्यशैली र जीवनदर्शन भने फरक हुन सक्छ (Weber, 1984)। समाजभित्रका मानिसहरू बिचको भिन्नता र ती भिन्नता, सार्वजनिक हुने शैली, तरिका र यसभित्र लुकेका आकाङ्क्षा समाजमा द्वन्द्वको स्रोत बन्ने गर्दछन् (उप्रेती, २०६१, उप्रेती, २०७१ क र ग)। समाजका सदस्यहरूको अतिआकाङ्क्षा, लोभ, मोह, स्रोतमाथिको पहुच, नियन्त्रण, शक्तिको होडबाजीजस्ता कारणले द्वन्द्व बढ्ने बारे विभिन्न समाजशास्त्रीहरू (Rupensinghe, 1995; Senghaas, 2001; Sharp 1973; Ury, Brett and Goldberg, 1989; Vayrynen, 1991) ले चर्चा गरेका छन्।

यसै मान्यताको सेरोफेरोमा यो खण्डमा समाजले द्वन्द्वलाई हेर्ने दृष्टिकोण, समाजमा प्रचलित द्वन्द्व र यसका कारणहरू, द्वन्द्व व्यवस्थापन र समाधानका रणनीति र परिणामहरू, द्वन्द्व र शान्तिको अन्तर्सम्बन्ध तथा शान्ति प्रवर्द्धनमा समाजको भूमिकाका बारेमा छलफल गरिएको छ।

समाजले द्वन्द्वलाई हेर्ने दृष्टिकोण

समाजमा देखिने द्वन्द्व एउटै मानिसको मनोवैज्ञानिक संज्ञात्मक (cognitive) प्रक्रियाबाट सृजना भए पनि यसको सामाजिकीकरण हुन अर्थात समाजमा देखिन दुई वा दुईभन्दा धेरै मानिस चाहिन्छ (उप्रेती, २०७१क र ग)। त्यसैले समाजमा देखिने द्वन्द्वमा दुई पक्ष वा बहुपक्ष भएको हुने, उनीहरूबिच शक्ति, सत्ता, स्रोत र अतियौन आकाङ्क्षापूर्तिका लागि कुनै सवालमा अन्याय भएको भित्रैदेखि महसुस भएर व्यक्तिको सैद्धान्तिक मान्यता वा जीवन जिउने शैलीको फरक बुझाइका कारणले द्वन्द्व सृजना हुने हुँदा समाजले द्वन्द्वलाई हेर्ने दृष्टिकोण पनि यसैअनुरूप बनेको हुन्छ (Ury et al., 1989; Ury, 1999)।

द्वन्द्व समाजको अपरिहार्य यथार्थ र परिवर्तनको सूचकाङ्क पनि हो। किनकि यो समाजभित्रै रहन्छ र यसले समाजको गतिशीलतालाई पनि देखाउँछ (Suskind and Cruikshank, 1987; Senghas, 2001; Merton, 1957)। बुझाइमा देखिने भिन्नता, मान्यतामा देखिने फरक अभ्यास, स्वार्थ केन्द्रित गतिविधि, संसारमा द्रुतगतिमा भएको विज्ञान र प्रविधिको प्रगति र यसलाई समाजले आत्मसात गर्दा वा नगर्दा देखिने परिणाम, परापूर्वकालदेखि समाजले, स्थानीयहरूले संरक्षण तथा उपयोग गर्दै आएको प्राकृतिक स्रोतहरूको व्यावसायिक प्रयोजनका लागि तीव्र र अत्यधिक प्रयोगले सृजना गरेको अवस्था, बढ्दो खपत, सरकारी नीतिहरूले नागरिकको चाहना सम्बोधन गर्न नसक्दा वा अवरोध गर्दा सृजना हुने परिस्थिति, व्यक्तिको स्वार्थ र अहंजस्ता कारणले समाजमा सधैं द्वन्द्व रहन्छ (उप्रेती, २०७१क)। त्यसैले ती द्वन्द्वहरूको सकारात्मक पाटो आत्मसात गर्दै नकारात्मक पाटोको व्यवस्थापन गर्ने क्रममा समाजले द्वन्द्वलाई मूलतः दुई दृष्टिकोणबाट हेर्ने गरेको देखिन्छ। ती हुन्—

- क. नकारात्मक (निषेधित) दृष्टिकोण
- ख. सकारात्मक (रचनात्मक) दृष्टिकोण

क. नकारात्मक दृष्टिकोण

समाजको ठुलो तप्काले द्वन्द्वलाई नकारात्मक दृष्टिकोणले हेर्ने र द्वन्द्व औचित्यहीन हो, यसले समाज खलबल्याउँछ, समाजमा अशान्ति ल्याउँछ, सामाजिक अभ्यास र मान्यता खण्डित गरेर समाज नै विघटनतिर लैजान्छ भन्ने मान्यता राख्दछ (उप्रेती, २०७१ ख)। यो दृष्टिकोणले द्वन्द्वको सकारात्मक पाटोलाई नस्वीकार्ने मात्र नभएर समाजमा द्वन्द्व निर्मूल नै पार्नुपर्ने मान्यता राख्छ र समाज द्वन्द्वरहित रहनुपर्ने काल्पनिक विचार प्रवर्द्धन गर्दछ (उप्रेती २०७१क, Ury 1999, Galtung 2000)। यो सोच विकास र विस्तार हुनुको मूल कारण द्वन्द्व र समाजको अन्तर्सम्बन्धबारे बृहत् बहस, छलफल, अनुसन्धान नहुनु नै हो।

ख. रचनात्मक, सकारात्मक दृष्टिकोण

समाजमा यो दृष्टिकोणले द्वन्द्वलाई हेर्ने सङ्घर्षासानो रहन्छ; जसले द्वन्द्व आफैँमा र समग्रतामा मात्र खराबभन्दा पनि यसका सकारात्मक र नकारात्मक दुवै पाटा हुन्छन्। सकारात्मक पक्षलाई समाजको हितमा धेरै उपयोग गर्ने र नकारात्मक पक्षको व्यवस्थापन गर्दै जाने मान्यतामा विश्वास राख्छ। यो मान्यतामा द्वन्द्व समाजको अपरिहार्य यथार्थ हो, यो दबाएर राख्न अथवा निषेध गर्न सकिँदैन। त्यसैले यसलाई स्वीकार्ने र सम्भव भएसम्म समाज, सङ्गठन र व्यक्तिको विकासमा अधिकतम उपयोग गर्ने दृष्टिकोण रहेको हुन्छ (उप्रेती २०७१क, Galtung 2000)। नेपालमा १० वर्षसम्म चलेको सशस्त्रद्वन्द्वलाई नेपाली समाजको विभिन्न तप्काले यी दुवै मान्यताले अर्थ्याएका थिए तथा सोहीअनुरूप व्यवहार पनि गरेको थियो (उप्रेती २०७१क र ख)।

समाज अन्वेषण (वर्ष-२, अङ्क-१, पूर्णाङ्क-३, २०८१ वैशाख-असोज)/३१

समाजमा प्रचलित द्वन्द्वहरू र तिनका कारणहरू

समाजमा विभिन्न प्रकारका द्वन्द्वहरू हुन्छन् र तिनलाई उद्देश्य र प्रकृतिअनुरूप विभिन्न तरिकाले प्रस्तुत गर्न सकिन्छ। यो लेखमा समाजमा देखिने द्वन्द्वलाई यसको प्रकृति र पात्रलाई आधार मानेर निम्नअनुसार प्रस्तुत गरिएको छ—

- क. पारिवारिक द्वन्द्व
- ख. सङ्गठनात्मक द्वन्द्व
- ग. राजनीतिक द्वन्द्व
- घ. आर्थिक-सामाजिक द्वन्द्व
- ङ. धार्मिक द्वन्द्व
- च. जातीय द्वन्द्व
- छ. पृथकतावादी द्वन्द्व
- ज. अन्तरदेशीय द्वन्द्व

क. पारिवारिक द्वन्द्व

यसमा मूलतः परिवार (नातागोतासमेत) का सदस्यहरूबिचको वैयक्तिक सम्बन्धमा वैमनश्यता, परिवारको सम्पत्तिमाथि नियन्त्रण, श्रीमान-श्रीमतीका बिचमा मूलतः यौन चाहनाको फरक मात्राका कारणले सृजना हुने तनाव र यसैका कारणले वैकल्पिक उपाय खोज्दाको नकारात्मक परिणाम, दिदीबहिनी, भाउजू र बुहारीबिचको तित्ततापूर्ण सम्बन्ध, सासूबुहारीबिच सासूले बुहारीप्रति गर्ने पुरातनवादी व्यवहार र बुहारीले सासूप्रति राख्ने नकारात्मक विचार, भाइभाइबिच अंशबण्डा, सामूहिक परिवारभित्र खासखास व्यक्तिको अपारदर्शी शैली र सोअनुरूप स्रोतको असमान उपयोग, दाजुभाइ, दिदीबहिनीको प्रगतिप्रति डाह र पूर्वाग्रह आदि प्रमुख देखिन्छन् (उप्रेती २०७१क)।

ख. सङ्गठनात्मक द्वन्द्व

सङ्गठनात्मक द्वन्द्वका मूल सवालहरूमा माथिल्लो तहको अधिकारीले तल्लो तहको कर्मचारी माथि गर्ने

अन्यायपूर्ण र दूरासायपूर्ण व्यवहार, कार्यालयका सम्पत्तिहरूको निजी, अनधिकृत र एकाङ्की प्रयोग, महिला कर्मचारीमाथि लोभ, डर, फाइदा देखाएर यौन शोषण वा यसको प्रयत्न, जिम्मेवारी र दायित्व प्रष्ट नहुँदा सृजना हुने तनाव, पुरस्कार, प्रशंसा र सम्मानमा गरिने मनपरी, बहुवा, सरुवा, आन्तरिक मूल्याङ्कनमा गरिने पक्षपाती व्यवहार, संस्थाको हानीनोक्सानी तथा यसको विरोधमा उठ्ने आवाज, कामचोरी, चाकडी-चाप्लुसीजस्ता कारणले साङ्गठनिक द्वन्द्वहरू हुन्छन् (उप्रेती २०७१क)। यस्ता द्वन्द्वहरू धेरै वा थोरै सबै सङ्गठनमा हुन्छन्। अर्कोतर्फ कर्मचारीले सङ्गठनको लक्ष्य, उद्देश्य, प्राथमिकता नबुझ्दा, कर्मचारीहरूबिच सही सञ्चार, संवादको अभाव, कार्यकक्षको अनुपयुक्त वातावरण, कार्यालय प्रमुख र निजी सचिवहरूबीचको शङ्कास्पद सामिप्यता र यौनजन्य व्यवहार वा योबारेमा अरू कर्मचारीले गर्ने शङ्काबाट सृजना हुने अवस्था पनि सङ्गठनात्मक द्वन्द्वका कारण हुन (ऐ)।

ग. राजनीतिक द्वन्द्व

राजनीति स्वार्थ केन्द्रित शक्तिसङ्घर्ष, राजनीतिक दलका नेताहरूको कार्यकर्ताबिच भेदभाव (काखा-पाखा), दलीय अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, कुनै व्यक्तिलाई सत्ता र शक्तिमा पुऱ्याउन गरिने गैह्र कानुनी गतिविधि, निश्चित सैद्धान्तिक मान्यता (माक्सवाद, पुँजीवाद आदि) हरूबिचको विरोधाभाष र त्यसैलाई लिएर ध्रुवीकरण भएपछि देखिने तिक्तता, दलीय प्रभावबाट नीतिगत भ्रष्टाचारको तारतम्य, वैचारिक मतभिन्नता, स्वार्थकेन्द्रित राज्यशक्ति परिचालन, कर्मचारी र नेताबिच स्वार्थकेन्द्रित सम्बन्ध र यसबाट सृजित परिणामले राजनीतिक द्वन्द्व सृजना हुन्छ। यो राजनीतिक द्वन्द्वको प्रष्ट उदाहरण नेपालमा तत्कालीन नेकपा माओवादीले चलाएको सशस्त्रद्वन्द्व हो (उप्रेती २०६१ ख र ग)।

समाज अन्वेषण (वर्ष-२, अङ्क-१, पूर्णाङ्क-३, २०८१ वैशाख-असोज)/३२

घ. आर्थिक-सामाजिक द्वन्द्व

समाजमा रहेको धनी र गरिबबिचको विभेद र यसबाट सृजित तनाव, जातजातबिच, महिलापुरुषबिच, वर्गवर्गबिच उत्पन्न भएको वैमनश्यता कारणले सृजना हुने द्वन्द्व, सामाजिक आचरणभन्दा बाहिर गएर गरिने व्यवहार, सामन्तशैली, आर्थिक विपन्नता, सामाजिक शक्तिसङ्घर्षलगायतका कारणले द्वन्द्व सृजना हुन्छन् (उप्रेती २०७१क)।

ङ. धार्मिक द्वन्द्व

व्यक्तिको धार्मिक आस्थालाई राजनीतिक लाभहानिका लागि उपयोग गर्दा धार्मिक द्वन्द्व सृजना हुन्छ। त्यसैले धर्मजस्तो वैयक्तिक सवाललाई स्वार्थका लागि प्रयोग गर्ने मान्यतालाई द्वन्द्व व्यवस्थापनले गलत मानेको छ। धर्म अतिसंवेदनशील हुन्छ। यसमा पैसाको प्रभावले, राजनीतिक स्वार्थकेन्द्रित भएर, भुक्त्याएर, डर, त्रास, लोभ देखाएर धर्म परिवर्तनको अभ्यास नेपालमा पनि ठुलै सामाजिक समस्या भइरहन्छ (उप्रेती २०७१क)। हिन्दु-मुस्लिमदङ्गा, क्रिश्चियन र मुस्लिम विवाद वा श्रीलङ्कामा हिन्दु तामिल र बुद्धिस्ट सिंहाली द्वन्द्व यसका उदाहरण हुन।

च. जातीय द्वन्द्व

मानिसमा नश्ल र जातका आधारमा उच्च र निच, राम्रो वा नराम्रो, तल वा माथि भन्ने भावना सृजना तथा यसलाई विभिन्न स्वार्थ समूहले निहितस्वार्थमा दुरूपयोग गर्दा जातीय द्वन्द्व सृजना हुन्छ (उप्रेती २०७१क)। रुवाण्डामा भएको हुतु र तुसीबिचको द्वन्द्व जातीय द्वन्द्वको पछिल्लो क्रूर उदाहरण हो भने मणिपुर, मेघालय आदि उत्तरपूर्वी भारतका विभिन्न प्रदेशमा चलिरहेका द्वन्द्व पनि जातीय द्वन्द्वका उदाहरण हुन्।

छ. पृथकतावादी द्वन्द्व

निश्चित भूगोल सम्बन्धित देशबाट छुट्याएर

अलग राज्य स्थापना गर्ने उद्देश्यले यस्तो पृथकतावादी द्वन्द्व हुन्छ (उप्रेती २०७१क)। उनीहरूले खास भाषा वा संस्कृति अथवा भूगोल वा जातको बाहुल्यताका कारण आफ्नो छुट्टै राज्य हुनुपर्ने, स्वायत्त हुनुपर्ने मान्यता राखेका कारणले धेरै देशहरूमा यस्तो द्वन्द्व देखिएको छ। इथोपियाबाट इरिट्रिया, सुडानबाट दक्षिण सुडान, समाजवादी सङ्घीय गणतन्त्र युगोस्लाभियाबाट टुक्रिएर बोस्नियाहर्जगोभिना, क्रोसिया, मेसोडोनिया, मोन्टेनेग्रो, सर्भिया र स्लोभानियाजस्ता देश यही पृथकतावादी द्वन्द्वका परिणाम थिए।

ज. अन्तरदेशीय द्वन्द्व

द्वन्द्वको अर्को प्रकार भनेको एक देश र अर्को देशबिचको द्वन्द्व तथा दुईभन्दा बढि देशहरूबिचको द्वन्द्व हो। यसको पछिल्लो उदाहरण रुस-युक्रेन द्वन्द्व हो, जसको गहिराइमा गएर हेर्ने हो भने यो द्वन्द्व यी दुई देशहरूबिचको मात्र लडाइँ नभएर नेटोको विस्तारबाट रसियाको शक्ति खुम्च्याउने र आफ्नो प्रभाव जमाउने अमेरिकी रणनीति पनि देखिन्छ। यस्ता अन्तरदेशीय द्वन्द्वहरूको मूल कारणमा त्यो देशको अपार प्राकृतिक स्रोतमाथि पहुँच/नियन्त्रण, शक्ति सन्तुलनमा प्रभाव, रणनीतिक चाखको परिपूर्ति आदि महत्त्वपूर्ण देखिन्छन्।

द्वन्द्वका कारणहरू

जुनसुकै द्वन्द्वका पनि खासखास कारण रहेका हुन्छन् (Rupensinghe, 1995; Senghaas, 2001; Sharp 1973; Ury, Brett and Goldberg, 1989; Vayrynen, 1991)। तिनीहरूलाई संरचनागत र परिस्थितिजन्य भनेर पनि वर्गीकरण गर्न सकिन्छ (उप्रेती २०७१क)। जुनसुकै द्वन्द्वको सूक्ष्म अध्ययन गर्दा द्वन्द्वका पात्रहरूको चिन्तन, विश्वास, मूल्यमान्यता, शैलीगत भिन्नता, गतिशिल र द्रुत रूपमा परिवर्तन भइरहेको विश्वपरिवेश (शक्ति सङ्घर्ष, जलवायु परिवर्तन, विज्ञान र प्रविधिको

विकास आदी), परिवर्तनलाई स्वाभाविक रूपमा आत्मसात् गर्न नसक्ने व्यक्ति/समाजको चरित्र, सत्तामा पुग्ने, शक्ति हत्याउने र स्रोतको मनोमानीरूपले उपयोग गर्ने लोभजस्ता कारण देखिन्छ। गरिबी, लैङ्गिक, जातीय, सामाजिक, धार्मिक, विभेद, परिस्थितिजन्य परिवेश, बाह्य हस्तक्षेप आदि पनि द्वन्द्वका महत्त्वपूर्ण कारणहरू हुन् (Rupensinghe, 1995; Senghaas, 2001; Vayrynen, 1991)।

द्वन्द्व समाधानका रणनीति र परिणामहरू

हामीले द्वन्द्व सम्बोधन गर्ने रणनीतिबारे जानकारी राख्न द्वन्द्व व्यवस्थापन, द्वन्द्व समाधान, द्वन्द्व रूपान्तरण र द्वन्द्व रोकथामका अवधारणामा प्रष्ट हुन आवश्यक हुन्छ। यी चारोटा अवधारणा सुन्दा उस्तैउस्तै लागे पनि राजनीतिक र सामाजिक वृत्तमा एउटै भएको प्रस्तुत गरिए पनि र यिनीहरूले सम्बोधन गर्ने मूल सवाल (द्वन्द्व) पनि एउटै भए पनि तथा यिनीहरू एकआपसमा पूरक नै भए पनि यिनीहरूबिच केही भिन्नताहरू छन्। द्वन्द्व व्यवस्थापन भनेको द्वन्द्व समाधान होइन, यसले खास मान्यताका आधारमा शक्तिसन्तुलनका माध्यमबाट जटिल बाटोमा गइरहेको द्वन्द्वलाई शान्ति स्थापनार्थ सही बाटोमा ल्याउने प्रक्रिया हो, रणनीति हो (उप्रेती २०७१ क)। द्वन्द्व व्यवस्थापन हुँदा द्वन्द्व सदाका लागि समाधान नहुन सक्छ। द्वन्द्व समाधान भनेको चाँहि द्वन्द्वका आधारभूत कारणहरू सम्बोधन गर्दै फेरि यही कारणले द्वन्द्व सृजना नहुने गरी त्यो द्वन्द्वको पूर्णकालीन सम्बोधन गर्नु हो (ऐ.)। द्वन्द्व रूपान्तरण भनेको द्वन्द्वको परिवेश पात्र अथवा पात्रको प्रवृत्तिमा सम्बन्धगत सुधार ल्याएर द्वन्द्वको एउटा स्वरूपलाई समाजले स्विकार्ने र आत्मसात् गर्ने गरी अर्को स्वरूपमा बदल्ने प्रक्रिया हो, जुन अलि जटिल हुन्छ (ऐ.)। द्वन्द्व रोकथाम भनेको चाँहि द्वन्द्व सृजनाका सम्भाव्य लक्षण या सङ्केतहरू देखिनेबित्तिकै त्यसको

सम्बोधन गरेर द्वन्द्व भड्किन नदिन अपनाइने अभ्यास, रणनीति र विधिको समग्र स्वरूप हो (ऐ.) । यसरी यी अवधारणाहरू एकअर्काका पूरक भए पनि एउटै होइनन् र द्वन्द्व व्यवस्थापकले के परिणाम ल्याउन कुन रणनीति छान्ने भन्ने तय गर्न यी अवधारणाहरूको गहिरो ज्ञान भएको हुनुपर्दछ ।

द्वन्द्व सम्बोधनका रणनीति र परिणामहरू

द्वन्द्व समाधानमा कस्तो रणनीति छान्ने भन्ने तय दुइटा आधारभूत मान्यताले निर्धारण गर्दछ । द्वन्द्व समाधानमा उद्देश्यमा ध्यान दिने कि सम्बन्धमा ध्यान दिने (अर्थात द्वन्द्वरत पक्षबिच सम्बन्ध बिगार्ने) भन्ने मान्यताले द्वन्द्व सम्बोधन गर्ने खास रणनीति निर्धारण गर्दछ । यस्ता रणनीतिहरू तल उल्लेख गरिएअनुसार छन्—

- क. भिडन्त (confrontation)
- ख. उम्कने वा निष्कृय रहने (avoidance or inaction)
- ग. सहकार्य (collaboration)
- घ. स्वीकार्यता (accommodation)
- ङ. सम्भौता (compromise)

क. भिडन्त (confrontation)

यदि द्वन्द्वरत पक्षहरू सम्बन्धलाई वास्ता नगरी जसरी पनि आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्नेतिर मात्र केन्द्रित हुन चाहे भने उनीहरूले यो रणनीति लिन्छन् । तर यो रणनीतिको परिणाम मूलतः जितहारमा टुङ्गिन्छ (उप्रे ती २०७१क) ।

ख. उम्कने वा निष्कृय रहने (avoidance or inaction)

यो रणनीति लिने द्वन्द्वका पात्रहरूले उपयुक्त समय र परिस्थिति आएपछि यो द्वन्द्व आफैँ साम्य भएर जान्छ, अहिले नै चलाउनु हुँदैन भन्दै चुप लागेर

बस्ने वा तत्कालका लागि विविध कारण देखाएर उम्कने गर्दछन् । यो पन्छाउने रणनीतिले खासखास समयमा काम गर्ने भए पनि समस्याको दीर्घकालीन समाधानका दृष्टिकोणले कुनै प्रष्ट परिणाम चाँहि ल्याउँदैन (ऐ.) ।

ग. सहकार्य (collaboration)

यो रणनीति अपनाउँदा द्वन्द्वरत पक्षहरू खुल्ला दिलले र सहकार्यका माध्यमबाट दुवै पक्षलाई फाइदा हुने सहकार्यका क्षेत्रहरू पहिल्याएर सँगै काम गर्न तत्पर रहन्छन् । यसको परिणाम मूलतः दुवै पक्षको जित हुन्छ (ऐ.) ।

घ. स्वीकार्यता (accommodation)

यो रणनीति अपनाउँदा द्वन्द्वरत पात्रहरूमध्ये एक पक्षले अर्कोपक्षको चाहना पूरा गर्न आफूले थारै छोड्न तयार रहेका हुन्छन् । यसरी द्वन्द्व सम्बोधन गर्दा वा दुवै पक्षले हारेको अथवा जितेको भाव राख्दैन । तर एउटा पक्षले पूर्ण खुसीका साथ अर्को पक्षको दाविअनुरूप केही छोडिदिन्छ (ऐ.) ।

ङ. सम्भौता (compromise)

अधिकांश द्वन्द्व सम्बोधनमा यो रणनीति प्रयोग हुन्छ । यो रणनीति अपनाउँदा द्वन्द्वरत पक्षले सम्भव भएसम्म बढी आफ्नो पक्षमा पार्ने गरी वार्ता गर्ने र यो क्रममा दुवै पक्षले यतिसम्म छोड्ने भन्ने आधार तय गरेर बिचको बाटो निकालेर सहमती गर्दछन् । यो रणनीतिमा दुवै द्वन्द्वरत पक्षले पूर्ण जितेको र पूर्ण हारेको हुँदैन र उनीहरूले सकेजति आफ्नो पक्षमा पारियो भनी सन्तुष्टि लिएका हुन्छन् र यसैअनुरूप सम्भौता भएर द्वन्द्व टुङ्गिन्छ (ऐ.) ।

यी माथिका पाँचओटा रणनीतिहरू प्रयोग गर्ने सिलसिलामा द्वन्द्वरत पक्षका प्रतिनिधी/वार्ताकारहरूले

आफ्नो दावी फिर्ता लिने, स्थगन गर्ने, निष्कृत्य बनाउने, वातावरण सहज बनाउने, थर्काउने, धम्क्याउने, उचाल्ने, हौस्याउने, प्रशंसा गर्ने सबै तरिकाहरू प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा उपयोग गरिरहेका हुन्छन्। सबै द्वन्द्वरत पक्षको मूल उद्देश्य आफ्नो माग/ अडान/ प्रस्तावअनुरूप होस् भन्ने भए पनि सधैं र सबै सवालमा यो सम्भव हुँदैन। त्यसकारण अरू विभिन्न रणनीति अङ्गीकार गर्नु परेको हो। यस्ता रणनीति छान्दा सम्भव भएसम्म जितजितको अवस्था सृजना गर्ने, त्यो सम्भव नभए पनि सकेसम्म दुवै पक्षमा हारहारको अवस्था ल्याउन दिनुहुँदैन (उप्रेती २०७१क, ख, ग)।

द्वन्द्व र शान्तिको अन्तरसम्बन्ध

समाजमा द्वन्द्व र शान्तिका यी दुई अवधारणा सशक्त रहेका हुन्छन्। द्वन्द्व तथा शान्ति दुवैको स्रोत व्यक्तिको मनमस्तिष्क नै हो। यी व्यक्तिको मनोविज्ञान निश्चित सङ्ज्ञात्मक (cognitive) अवधारणा भएकाले र व्यक्ति समाजको सदस्य हुने हुँदा समाज रहेसम्म द्वन्द्व र शान्तिको अवधारणा पनि साथै रहेको हुन्छ। द्वन्द्वको हिंसात्मक स्वरूप भएको बेला अशान्ति फैलिने र द्वन्द्वको अहिंसात्मक अवस्था रहँदा अशान्ति नहुने अवस्था पनि रहन्छ। त्यसैले द्वन्द्व र शान्तिलाई अवधारणागत रूपमा अलग गरेर हेर्न मिल्दैन। तर द्वन्द्वको हिंसात्मक स्वरूप अशान्तिको कारक चाँहि बनिरहेको हुन्छ र समाजको शान्तिप्रतिको चाहनाले द्वन्द्वको हिंसात्मक स्वरूप सम्बोधन गर्न दबाब पनि सृजना गर्दछ (उप्रेती २०७१क, Galtung, 2000; Gulliver, 1979)।

समाजमा गरिबी, विभेद, असमानता, शोषण, अन्याय भयो भने त्यस्तो समाजमा ढिलो चाँडो कुनै न कुनै रूपमा द्वन्द्व र शान्ति अपरिहार्यजस्तै हुन्छ र यसको चरम रूप हिंसात्मक पनि हुन सक्छ (Galtung, 2000)। यो अवस्थाले भौतिक रूपमै मानिसको शान्ति

खलबल्याइदिन्छ र समाज विभाजित हुने, पक्षविपक्ष हुने र परिणाम समाजको आधारभूत चरित्र नै बदलिने अवस्था पनि सृजना हुन्छ। तर पनि प्रत्येक समाजमा कठिनाइको सामना गर्ने, प्रतिकूल परिस्थितिमा पनि सामाजिक चरित्र कायम राख्ने केही गुण (चरित्र, विधि, प्रक्रिया, पात्र, प्रणाली) रहेकै हुन्छ (उप्रेती २०७१क)। द्वन्द्व र शान्तिको मनोभावनात्मक स्रोत एउटै र विशेष समाजमा विशेष परिपेशमा विशेषरूपले देखिने हुँदा समाजले नै भड्किन लागेको हिंस्रक द्वन्द्वलाई द्वन्द्व व्यवस्थापनको माध्यम सम्बोधन पनि गरिरहन्छ।

नेपालमा तत्कालीन नेकपा माओवादीले सशस्त्रद्वन्द्व सुरु गरी हिंसा, हत्या, अपहरण, लुटपाटले आक्रान्त समाजले यसलाई शान्तिपूर्ण तबरले टुङ्ग्याउनु नै शान्ति हो भन्ने व्यावहारिक बुझाइ स्थापित भएको कारण द्वन्द्व भनेकै माओवादी हिंसात्मक द्वन्द्व भन्ने सामाजिक मान्यता स्थापित भइदियो। परिणामतः सङ्गठनभित्रै आवश्यक पर्ने सृजनशील र गतिवान् अहिंसात्मक द्वन्द्वलाई पनि हिंसात्मक द्वन्द्वकै दृष्टिकोणबाट हेर्ने (अर्थात हिंसात्मक सशस्त्र द्वन्द्व र सामान्य द्वन्द्व एउटै हो भन्ने बुझाइ) र द्वन्द्व विपरीत शान्ति हो भन्ने मान्यता स्थापित भयो (उप्रेती २०७१ क, ख र ग)। अर्को अर्थमा द्वन्द्वले शान्ति प्रवर्द्धन गर्न सहयोग पुऱ्याउने र शान्तिले द्वन्द्वको हिंसात्मक स्वरूप परिवर्तन गराउने गर्दछ। त्यसैले द्वन्द्व र शान्ति कुनै पनि समाजमा सधैं रहिरहन्छ र यिनीहरूबिच गतिशील सम्बन्ध स्थापित गराएको हुन्छ। हिंसात्मक सक्रिय द्वन्द्वमा शान्तिको चाहना धेरै प्रस्फुटन भइरहन्छ।

शान्ति आफैँमा पनि बृहत र सापेक्षित अवधारणा हो। युक्रेन, गाजाजस्ता युद्धले आक्रान्त क्षेत्रमा शान्ति भन्नाले तत्काल युद्ध बन्द गराएर मानिस मार्ने काम बन्द हुनुलाई शान्ति भनिन्छ। तर विद्वान्हरूले यस्तो शान्तिलाई नकारात्मक शान्ति, मुर्दा शान्ति पनि भन्ने गरेका छन् (Galtung, 2000)। सकारात्मक शान्ति चाँहि

समाजमा न्याय, समानता, सुशासन, सद्भाव रहेको र यो खलबलिने परिस्थिति नभएको अवस्थालाई बुझिन्छ। यसरी हेर्दा समाजमा द्वन्द्व र शान्ति अपरिहार्य यथार्थ हो र द्वन्द्वको हिंसात्मक स्वरूप अशान्तिको प्रमुख कारकतत्त्व हो।

शान्ति निर्माण र प्रवर्द्धनमा समाज

समाज आमनागरिकहरूको साभा मूल्य, भूगोल, संस्कृति, चरित्र, साभा व्यवहार र साभा मान्यताबाट विकास र परिसकृत हुँदै जाने अविरल संस्था भएकाले समाजमा शान्ति र द्वन्द्व एउटै सिक्काका दुइटा पाटा हुन्। त्यसैले प्रत्येक समाजका सदस्यहरूले आफ्नो बोली, व्यवहार, शैली, प्राथमिकता शान्ति केन्द्रित गराउँदा शान्ति प्रवर्द्धनमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुग्छ (Ury et al., 1989; Ury, 1999; Suskind and Cruikshank, 1987); (Senghas, 2001)।

द्वन्द्वको सकारात्मक र नकारात्मक पक्षका बारेमा समाजका सदस्यहरूलाई जानकारी र सचेत गराउने, सहकार्य, सहयोग र सद्भाव बढाउने गतिविधिहरूमा सदस्यहरूलाई संलग्न गराएर सक्रिय रूपमा परिचालन गर्ने, उत्तेजनात्मक अभिव्यक्ति दिनुको सट्टा रचनात्मक पृष्ठपोषण गर्ने वातावरण बनाउने, समाजका सदस्यका बोलीचाली मर्यादित बनाउने समाजका सदस्यहरूका लागि सानासाना सहयोग, सहकार्यको अभ्यास, समाजका सदस्यहरूका आवाज र सरोकारलाई सम्मान गर्दै उनीहरूलाई रचनात्मक काममा लाग्न उत्प्रेरित गर्ने, युवा पुस्तालाई यथोचित जिम्मेवारी दिने, उनीहरूका सरोकार सुन्ने, सामाजिक अभ्यासलाई संस्थागत गर्ने, विद्यालयदेखि नै सहिष्णु बनाउने, विभेद, घृणा, द्वेष फैलाउन सहयोग पुग्ने गतिविधि समाजमा बढ्न नदिने र नियन्त्रण गर्ने, नागरिक शिक्षामा जोड दिने, समाजमा रहेका कमजोर वर्गमा सामूहिक सहयोगको अभ्यास गर्ने, वृक्षारोपण, वातावरण संरक्षण, प्राकृतिक

स्रोतको औचित्यपूर्ण प्रयोग, लैङ्गिक समावेशिता अभ्यासमा ल्याउने, समाजका सदस्यहरूलाई दलीय भुकावका आधारमा विभाजित नगर्ने, साभा सांस्कृतिक कार्यक्रम सञ्चालन, निर्वाचनमा निष्पक्ष मतदानको सुनिश्चितता गराउने, समाजका अगुवा, पुरोहित, पण्डितहरूलाई शान्तिपूर्ण समाज रूपान्तरणमा परिचालन गर्ने, अशान्तिका सङ्केत देखिनेबित्तिकै त्यसको सम्बोधन गर्ने, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, महिला, भिन्न क्षमताका व्यक्तिहरूलाई सम्मान गर्ने, सहयोग गर्ने वातावरण समाजले बनाउने, द्वन्द्वका सम्भाव्य कारणहरू सम्बोधन गर्ने र शान्ति प्रवर्द्धन केन्द्रित गतिविधि प्रवर्द्धन गर्ने काम पनि समाजले गर्नुपर्दछ।

निष्कर्ष

अहिलेको परिवेशमा द्वन्द्व के हो ? द्वन्द्व किन हुन्छ ? द्वन्द्वले समाजमा केकस्तो असर पार्दछ ? समाजको विकास र रूपान्तरणमा द्वन्द्वको कस्तो भूमिका रहन्छ ? द्वन्द्वका अवस्थाहरू केकस्ता हुन्छन् ? द्वन्द्व व्यवस्थापन कसरी गर्न सकिन्छ ? द्वन्द्व पछाडिका आधारभूत कारणहरू केके हुन् ? द्वन्द्व विश्लेषणका तरिकाहरू र समाधानका उपायहरू केके हुन्छन् ? वैदेशिक सहायता र द्वन्द्वको अन्तर्सम्बन्ध कस्तो हुन्छ, द्वन्द्व र विकासको सम्बन्ध के छ ? माओवादीद्वन्द्वलाई कसरी ? बुझ्ने भन्ने बारेमा व्यापक बहसको आवश्यकता छ। द्वन्द्व व्यवस्थापनका सिद्धान्त र विधिहरूको समग्र पक्षलाई समेटनु आवश्यक छ। द्वन्द्व र शान्तिनिर्माण प्रक्रियामा समाजको अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। समाज व्यक्तिव्यक्ति मिलेर बनेको हुँदा व्यक्तिको बुझाइ, व्यवहार, आचरण र शैलीले शान्तिनिर्माण र द्वन्द्व व्यवस्थापनमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ। द्वन्द्व र शान्तिको अवधारणा आफैमा गतिशील र सापेक्षित भएकाले यसको प्रभावकारितामा परिस्थिति, परिवेश

र समयले महत्त्वपूर्ण प्रभाव पार्दछ। त्यसैले द्वन्द्व तथा परिघटनाको आलोकमा द्वन्द्व र शान्तिलाई हेरिने शान्तिलाई निष्पक्ष रूपमा मात्र हेर्न सकिँदैन। राजनैतिक अभ्यास बढिरहेकाले मानिसहरूले यो द्वन्द्व र शान्तिलाई हिंसात्मक घटनाक्रम, सशस्त्र सङ्घर्षजस्ता विशेष पनि यही अभ्यासले प्रभाव पारेको छ।

सन्दर्भ सामाग्रीसूची

- उप्रेती, विष्णुराज (२०७१ क). *द्वन्द्व व्यवस्थापन*. काठमाडौं : भृकुटी एकेडेमिक पब्लिकेसनस ।
- उप्रेती, विष्णुराज (२०७१ ख). *नेपालमा सशस्त्रद्वन्द्व र यसको प्रभाव*. काठमाडौं : नेपाल सेन्टर फर कन्टेम्पोरेरी रिसर्च ।
- उप्रेती, विष्णुराज (२०७१ ग). *नेपालको शान्तिप्रक्रिया र राज्यनिर्माणका चुनौतीहरू*. काठमाडौं : नेपाल सेन्टर फर कन्टेम्पोरेरी रिसर्च ।
- Galtung, J. (2000). *Conflict transformation by peaceful means*. Geneva: UN Disaster Management Training Program.
- Gulliver, P. (1979). *Disputes and negotiation: A cross Culture perspective*. London Academic Press.
- Merton, R.K. (1957). *Social Theory and Social Structure: The force press*.
- Rupensinghe, K. (1995). (ed.) *Conflict Transformation*. London: Macmillan.
- Senghaas, D. (2001) *Civilizing Conflict: Constructive Pacifism as a Guiding Notion for conflict Transformation*. *Berghof Handbook of conflict Transformation, vol I*. Berlin: Bergh of Research Center for Construction Conflict Management.
- Senghas, D. (2001). *Civilizing Conflict: Constructive Pacifism a Guiding nation for conflict transformation*. Berlin: Berghof Centre for Constructive conflict Management.
- Sharp, G. (1973). *The politics of non-violent action* (3 vols.), Boston: Porter Sargent.
- Suskind, L., and Cruikshank, J., (1987). *Breaking the impasse: Consensual approaches to resolving public disputes*. New York: Basic Books.
- Upreti, B.R., (2002). *Management of Social and Natural resource conflict in Nepal: relatives and Alternatives*. New Delhi: Adroit Publishers.
- Ury W., J. Brett and S. Goldberg (1989). *Getting Disputes Resolved*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ury, W. (1999). *Getting to peace: Transformation conflict at house, at work and in the world*. New York: Viking Press.
- Ury, W., Brett J. and Goldberg, S. (1989). *Getting disputes resolved*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Vayrynen R. (1991) (ed.). *New Directions in Conflict Theory*. London: Sage Publications.
- Weber, M. (1984). *The Theory of Social and Economic Organization*. Glencoe Illinois: The force press.