
इकाई 6 संघर्ष प्रबंधन के उद्देश्य

इकाई की रूपरेखा

- 6.1 प्रस्तावना
लक्ष्य और उद्देश्य
- 6.2 पद्धतियाँ
- 6.3 विभिन्न दृष्टिकोण
 - 6.3.1 पारंपरिक दृष्टिकोण
 - 6.3.2 आदर्श राजनीतिक सिद्धांत
 - 6.3.3 कोज़र और संघर्ष प्रबंधन
 - 6.3.4 गॉल्टुंग और शांति शोध
 - 6.3.5 जॉन बर्टन और मानवीय आवश्यकता का सिद्धांत
 - 6.3.6 संघर्ष प्रबंधन के यथार्थवादी परिप्रेक्ष्य
 - 6.3.7 ड्यूस्टेच और पीटर वालेनस्टीन के परिप्रेक्ष्य
- 6.4 संयुक्त राष्ट्र और संघर्ष प्रबंधन
- 6.5 सांस्कृतिक संदर्भ में संघर्ष प्रबंधन
- 6.6 संघर्ष प्रबंधन के पाठ्यक्रम को प्रभावित करने वाले कारक
- 6.7 संघर्ष प्रबंधन के सामाजिक और पर्यावरणीय आयाम
- 6.8 हथियारों का प्रचुरोद्भव और संघर्ष प्रबंधन
- 6.9 संघर्ष प्रबंधन की धारणा की आलोचना
 - 6.9.1 अतिष्पोक्तिपूर्ण यथार्थवाद
 - 6.9.2 अयर्थार्थवाद
 - 6.9.3 विश्लेषण की कमी
 - 6.9.4 एकीकरण की समस्या
- 6.10 सारांश
- 6.11 बोध प्रज्ञ
- 6.12 कुछ उपयोगी पुस्तकें

6.1 प्रस्तावना

युद्ध दुनिया भर में मानव अधिकारों का बुरी तरह हनन करने वाले और मानव विकास की सबसे बड़ी रुकावट हैं। शीत युद्ध के बाद से करीब पचास से भी अधिक बड़े सशस्त्र युद्ध, धार्मिक संघर्ष/विरोध, राष्ट्रीय या नृजातीय पहचान और प्राकृतिक संसाधन या सम्पत्ति के लिए लड़े गए हैं। संघर्ष प्रबंधन इन्हीं विरोधों को कम करने और दीर्घकालिक शांति के लिए काम करता है। संघर्ष प्रबंधन का अर्थ है शांति और यह आपसी बातचीत और समझौते के वैकल्पिक माध्यमों के लिए काम करता है। जब संघर्ष प्रबंधन की पारंपरिक प्रक्रिया नाकाम हो जाती है तब संघर्ष प्रबंधन प्रतिस्पर्धी देशों की मदद करता है। साथ ही औपचारिक कूटनीति और अनौपचारिक प्राथमिक शांति के प्रयासों की दूरियों को पाटने या

कम करने का प्रयास करता है। हाल ही में हुए कुछ युद्ध तो अब तक के सबसे अधिक विनाशकारी और खूनी संघर्ष वाले रहे हैं उनमें से कुछ इस तरह हैं: डेमोक्रेटिक रिपब्लिक ऑफ कोंगो में चार करोड़, सूडान, रवांडा के जीनोसाइड और बोस्निया के हेरजेगोविना में चार करोड़ लोग मारे गए। सन् 2009 में, दुनिया भर में तेरह जगहों में चौदह बड़े सशस्त्र युद्ध लड़े गए। पिछले बीते दशकों में, दुनिया भर के बड़े और सक्रिय सशस्त्र युद्ध कुछ शांत हुए हैं लेकिन उनकी क्षीणता एक तरह की नहीं थी। केवल 2005 और 2007 के बड़े युद्ध विरामों को छोड़कर यह 2009 में एक बार फिर से इनकी संख्या बढ़ गई है। शीत युद्ध की समाप्ति ने संघर्ष प्रबंधन के अध्ययन को एक नई गति दी है। पूर्वी यूरोप के प्रांतों में उग्र संघर्षों का बड़ी संख्या में बढ़ना इसकी प्रमुख वजह है। घरेलू संघर्षों और पड़ोसी राज्यों और समुदायों की नृजातीय टकराहटों ने शोधकर्ताओं को अधिक आकर्षित किया है।

संघर्ष प्रबंधन, आधुनिक अंतर्राष्ट्रीय व्यवस्था की आवश्यकता बन गया है। संघर्षों को विनाशक होने से रोकने के लिए निगरानी उसे नियंत्रित, निरक्षित और निरोधित किया जा रहा है। संघर्ष नियंत्रण अब कूटनीतिक कार्य और सेना योजना दोनों की ही एक शाखा बन गई है। इस तरह की प्रवृत्ति बनी रही और अगर आतंकवाद, उग्रवाद और दवाओं और हथियारों के गैरकानूनी धंधे को कड़े कानूनों के तहत नहीं रोका गया तो यह व्यावहारिक रूप से और भी उग्र रूप ले सकता है। पिछले कुछ सालों में, अंतर्राष्ट्रीय समुदाय ने वैचारिक संघर्ष या राष्ट्रीय स्वकेन्द्रित टकराहटों के समाधान की दिशा में, महत्वपूर्ण प्रयास किए हैं पर अब उन्हें नई टकराहटों और संघर्षों से निपटने के रास्ते तलाशने होंगे। इन्हें कूटनीतिक व्यवहार से प्रबंधित किया गया है और अब ये अंतर्राष्ट्रीय राजनीतिक परिदृश्य का हिस्सा बन गए हैं। मोटे तौर पर इन्हें संघर्ष प्रबंधन के तौर पर चिन्हित किया जा सकता है जो इस तरह से हैं:

- संघर्ष समाधान, जो मौजूदा संघर्षों के समाधान के प्रतिरूपों और विधियों के विषय में हैं।
- संघर्ष नियंत्रण, जिसका उद्देश्य संघर्ष की स्थितियों और हिंसा के तमाम स्तरों को नियंत्रित करना है; और
- संघर्ष निरोध, जो भविष्य में होने वाली टकराहटों को नजरअंदाज करने पर जोर देता है।

संघर्ष प्रबंधन का यह विचार पूर्व में अंतर्राष्ट्रीय संबंधों के यथात परिणामों से संघर्ष प्रबंधन को मजबूत आधार मिला है जो इस प्रकार है:

संयुक्त राज्य अमरीक और सोवियत संघ के बीच शीत युद्ध की समाप्ति, सामरिक शस्त्र कटौती के लिहाज से उनके पारस्परिक प्रयास, क्षेत्रीय संघर्षों को समाप्त करने में सहयोगात्मक कार्यक्रम और यूरोप में आत्म विश्वास निर्माण, उपनिवेशवाद का अंत, राष्ट्रीय स्वतंत्रता की लड़ाइयों को समाप्त करने में सफलता, और राष्ट्र निर्माण के प्रयासों की प्रयास और उपलब्धि, पूर्व के अमीर देशों और दक्षिण के विकासशील गरीब देशों के बीच उत्तर-दक्षिण मुकाबले की समाप्ति, विश्व व्यापार संगठन का उद्भव जो मौजूदा अंतर्राष्ट्रीय व्यवस्था का सबसे शक्तिशाली तत्व है, सन् 1974 में, तेल संकट की समाप्ति जो तेल उपभोक्ता और तेल उत्पादक देशों और निर्यातक देशों के हितों के बीच की बड़ी टकराहट थी और पेट्रोलियम निर्यातक देशों का संगठन (ओपेक) का विकास जो बाजार नियमन के द्वारा संघर्ष समाधान की एक भरोसेमंद कड़ी के रूप में काम करती है। इन तमाम उपलब्धियों ने संघर्ष प्रबंधन की वैधता को नीति-निर्माताओं के वास्तविक उद्देश्य के रूप में प्रमाणित किया है।

लक्ष्य और उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद आप :

- शासन के रूप में संघर्ष प्रबंधन को शक्ति आधारित संघर्ष सिद्धांत से अलग करता है, इसे समझ सकेंगे;

- संघर्ष प्रबंधन एक गतिशील अन्तर्विषयक क्षेत्र के रूप में विकसित हुआ है जो अंतर्राष्ट्रीय संबंधों से संबंधित समस्याओं के लिए उत्तरदायी है, इसे जान सकेंगे;
- संघर्ष प्रबंधन, मूल्यों और संसाधनों के विभाजन निर्णय के प्रविधियों के रूप में माना जाता है, इसकी समीक्षा कर सकेंगे; और
- संघर्ष प्रबंधन जो संघर्ष के बुनियादी कारणों और उसके प्रभावों को बताते हुए संघर्ष को शांति में परिवर्तित करता है, उसका मूल्यांकन कर सकेंगे।

6.2 पद्धतियाँ

संघर्ष प्रबंधन को गठित करने वाले उपकरणों और प्रणालियों की पूरी शृंखला व्यापक है। कानूनी प्रक्रिया और तीसरे पक्ष के हस्तक्षेप और बहुस्तरीय बातचीत से इसके अवपीड़क परिणाम में बदलाव आता है। विश्लेषणात्मक उद्देश्य से इन पद्धतियों को निम्न समूहों में बाँटा जा सकता है: (क) एकपक्षीय पद्धति (अर्थात्, एकपक्षीय दबाव), (ख) द्विपक्षीय पद्धति (अर्थात्, मोलभाव, समझौता या भय दिखाकर), और (ग) बहुपक्षीय पद्धति (अर्थात् तीसरे पक्ष का हस्तक्षेप)। हम संघर्ष प्रबंधन के पाँच गुणों की पहचान इस प्रकार कर सकते हैं: संघर्ष रोकथाम, सुलहकर्ता, शांति व्यवस्थापन, शांति निर्माण और राज्य निर्माण। इनमें से प्रत्येक संघर्ष प्रबंधन की नीति एक खास तरह की समस्या के बारे में इशारा करती है जो संघर्ष प्रक्रिया के दौरान घटित होती है;

- संघर्ष रोकथाम: राजनीतिकरण, सैन्यीकरण, तीव्रीकरण;
- शांति बनाए रखने की प्रक्रिया (सुलहकर्ता): हितों की असंगति को समझना;
- शांति व्यवस्थापन: हिंसात्मक व्यवहार/सैन्य क्रियाकलाप;
- शांति निर्माण: नकारात्मक प्रवृत्ति/सामाजिक-आर्थिक ढाँचा; और
- राज्य निर्माण: जर्जर राज्यों और कमजोर या अस्तित्वहीन नागरिक और राजनीतिक संस्था।

संघर्ष निवारण या उसकी रोकथाम एक ऐसा दृष्टिकोण है जो हिंसा से पूर्व मतभेदों को दूर करने का प्रयास करता है; सुलह प्रक्रिया संघर्ष को उग्रता से हटाकर बातचीत के स्तर तक लाती है और आगे यह एकीकृत शांतिपूर्ण सुझावों के बारे में भी बताती है; शांति व्यवस्थापन प्रायः हिंसा को रोकने और लगातार शांति बनाए रखने के उद्देश्य से काम करती है। शांति प्रक्रिया बनाए रखने की प्रक्रिया, संघर्ष प्रबंधन के आरंभ से लेकर सहमति की प्रक्रिया और बाद में, उसे लागू करने तक चलता रहता है। इसमें मध्यस्थता, सरलीकरण और सहमति आधार शामिल हैं। मध्यस्थता और सरलीकरण, मध्यस्थ और सरलीकरण (अर्थात् स्थान और समर्थन) के द्वारा संघर्ष प्रबंधन की प्रक्रिया (उच्च स्तरीय राजनीतिक समझौता/सुलह और समुदाय आधारित प्रक्रिया दोनों ही स्तरों पर) को सीधे तौर पर सहायता करती है। अनुबंध आधार को इस तरह बनाया जाता है कि वह गतिविधियों की उन तमाम श्रेणियों को स्वयं में समेटता है जो शांति सहमति को लागू करने में उत्पन्न होता है। यह व्यापक रूप से देखा गया है कि शांतिनिर्माण का यह वर्ण क्रम संकटपूर्ण है, विशेषकर शांति अनुबंध के 40 प्रतिषत मामले पिछले पाँच वर्षों में असफल हुए हैं। अगर वे सफल होते तो वे बाद में होने वाली शांति निर्माण की प्रक्रिया के मिशन के अवसर को मज़बूती प्रदान कर सकते थे, जो संघर्ष के मौलिक कारकों को और दीर्घ और स्थिर शांति प्रक्रिया के हिंसात्मक पुनरावृत्ति पर रोक लगाती है।

शांति निर्माण की प्रक्रिया अंतर्राष्ट्रीय समुदाय पर, नीति विचार पर जोर देती है और शांति निर्माण की अवधारणा से कहीं अधिक व्यापक दृष्टिकोण को परिलक्षित करती है। इसमें दीर्घ शांति प्रक्रिया के

निर्माण से जुड़ी तमाम गतिविधियाँ आती हैं, खासकर यह बाद के संघर्ष संचालन पर खास तौर पर ध्यान देती हैं। इसमें सुरक्षा क्षेत्र सुधार, कानूनी नियमों का संस्थानीकरण; निःषस्त्रीकरण सहयोग, सैन्य विघटन और पुनःएकीकरण; सामंजस्य को बढ़ावा देना; परिवर्तित न्याय को व्यवस्थापित करना; और सांस्थानिक क्षमता निर्माण आदि शामिल हैं। इस प्रकार कुल मिलाकर यह कहा जा सकता है कि राज्य निर्माण, समाज के कमजोर और ढहे/चरमराए हुए राजनीतिक और आर्थिक संस्थाओं के ढाँचे के पुनर्निर्माण की ऐसी प्रक्रिया है जो आदर्ष समाज और शासन की शुरुआत पर ज़ोर देती है ताकि वे फिर से सामान्य रूप से अपना कार्य शुरू कर सकें।

6.3 विभिन्न दृष्टिकोण

6.3.1 पारंपरिक दृष्टिकोण

संघर्ष प्रबंधन परंपरागत रूप से संघर्ष अंतर्विष्टकरण से जुड़ा हुआ है। ह्यूग मेयाल के अनुसार, “संघर्ष प्रबंधन सैद्धांतिक संघर्षशील समुदायों के अन्दर और उनके बीच कभी न समाप्त होने वाले मूल्यों और हितों के अंतर का परिणाम है।” बहुत सारे सिद्धांतवादी तो ऐसा मानते हैं कि “इन विवादों को सुलझाना अयर्थाथवादी कार्य है। हाँ बस इतना किया जा सकता है कि कभी कभार ऐतिहासिक समझौते के द्वारा उन्हें बस नियंत्रित या व्यवस्थित किया जा सकता है इन समझौते में हिंसा से परे सामान्य राजनीति शुरू की जा सकती है।” इन परिभाषाओं से यह पता चलता है कि संघर्ष का समाधान नहीं निकाला जा सकता है और हिंसा को समाप्त करना या उन्हें नियंत्रित करना एक सीमा तक ही संभव हो सकता है। हालाँकि अन्य सिद्धांतवादी ऐसा मानते हैं कि संघर्ष को समाप्त किया जा सकता है इसलिए वे संघर्ष नियंत्रण को एक चरण के रूप में देखते हैं जो आगे जाकर कई चरणों में बँट जाते हैं। उदाहरण के लिए, जॉन मेकगैरी और ब्रेन्डन ओलियरी ने “नृजातीय संघर्ष विनियमित” को दो भागों में विभाजित किया है: संघर्ष प्रबंधन और संघर्ष समापन। इनमें अन्तर करने का विचार इस आधार पर है कि इन्हें दो भागों में इसलिए विभाजित किया गया है कि पहला विरोधियों के मतभेदों के परिणामों को नियंत्रित करता है जबकि दूसरा उन्हें समाप्त करता है।

संघर्ष प्रबंधन की कार्यनीति व्यापक रूप से अंतर्राष्ट्रीय संबंधों के वास्तविक दृष्टिकोणों की जड़ों में है। वे परस्पर विरोधी संबंधों के मनोवैज्ञानिक गतिशीलता के संबंधों को पूरी तरह नकारते हैं। निवारण की कार्यनीतियाँ और बल प्रयोग के दूसरे अन्य रूप के प्रतिकूल प्रभाव हो सकते हैं अगर वे संबंधों को पुनःसृजित करने और अंतर्राष्ट्रीय दबाव को बनाए रखने के लिए उद्देश्यों को प्रोत्साहित करेंगे। संघर्ष प्रबंधन की सूझबूझभरी कार्यनीतियाँ इस अवरोहन को समाप्त कर सकते हैं और दूसरों के स्वाभिमान को बढ़ाने में मदद कर सकते हैं। इसी क्रम में, नेड लेबो इन बिन्दुओं को ऐतिहासिक उदाहरणों द्वारा व्याख्यायित करते हैं कि अंतर्राष्ट्रीय टकराहटों को कम और व्यवस्थित करने के सूक्ष्म प्रारूप की राय देते हैं। चेतावनी/घुड़की/धमकी, शीत युद्ध की टकराहटों को नियंत्रित करने का एक अलग ही तरीका था। विरोध और संघर्ष चलते रह सकते हैं पर बड़े पैमाने पर हो रहे आमने-सामने के मुकाबले को रोका जा सकता है। बल प्रयोग, दूसरे कारकों के व्यवहार को चेतावनी द्वारा नियंत्रित किए जाने पर आधारित है।

6.3.2 आदर्ष राजनीतिक सिद्धांत

आदर्ष राजनीतिक सिद्धांत टकराहट को प्रतिस्पर्धी संघर्ष के रूप में देखता है जिसमें किसी एक पक्ष की जीत होती है। इसको विषमता के तौर पर, आवष्यकता आधारित संघर्ष प्रबंधन सिद्धांतवादियों ने संघर्ष प्रबंधन के लिए एक सहयोगात्मक पद्धति विकसित की है जो मनुष्य की बुनियादी जरूरतों पर

ध्यान केन्द्रित करते हुए (विन-विन समाधान) को प्रोत्साहित करता है। इसके साथ ही अहिंसा, सहयोग और मानवता की भलाई में विश्वास करता है, इस सिद्धांत के प्राथमिक सिद्धांत है जो संघर्ष प्रबंधन में सहायक हैं।

6.3.3 कोज़र और संघर्ष प्रबंधन

लेविस कोज़र संघर्ष के कुछ सकारात्मक पक्षों की पहचान करते हैं। वह विश्लेषण के सही संतुलन की आवश्यकता महसूस करते हैं जोकि संघर्ष के संभावित सकारात्मक पहलुओं की बजाय संघर्ष की "विकार्य/दुष्क्रिया" पर बल देता है। कोज़र संघर्ष की अस्थायी परिभाषा इस प्रकार देते हैं कि "षक्ति, संसाधनों और विरल सम्मान के लिए किया जाने वाला ऐसा संघर्ष जिसमें प्रतिपक्षियों का उद्देश्य अपने प्रतिद्वंद्वियों को निष्प्रभावित कर देना या उन्हें समाप्त कर देना है।" आगे जाकर उन्होंने संघर्ष को "हितों और मूल्यों की टकराहट" के रूप में परिभाषित किया है।

6.3.4 गॉल्टुंग और शांति शोध

जॉन गॉल्टुंग ने सन् 1964 में "जर्नल ऑफ पीस रिसर्च" की स्थापना की थी। गॉल्टुंग ने शांति के चरणों या स्तरों में शामिल करने को जानने के उद्देश्य से हिंसा की एक व्यापक धारणा प्रस्तुत की जो "मानव की बुनियादी आवश्यकताओं के लिए ज़िल्लत की अनदेखी करता है" और उसकी बात करता है। सुरक्षा और पहचान को वे प्राथमिक आवश्यकता हैं। गॉल्टुंग हिंसा को आगे दो रूपों में बाँटते हैं: सीधी हिंसा और संरचनात्मक हिंसा। पहले रूप में, हिंसा की आम धारणा की बात की गई है जिससे कैसे एक व्यक्ति या समूह मानसिक या शारीरिक रूप से पीड़ित होता है या पीड़ित किया जाता है। संरचनात्मक/ढाँचागत हिंसा समाज की संरचनाओं और संस्थाओं के कारण होती है जिससे लोगों में असमानता या "अत्याचार" फैलता है।

6.3.5 जॉन बर्टन और मानवीय आवश्यकता का सिद्धांत

जॉन बर्टन ने सन् 1966 में, लंदन विश्वविद्यालय में, संघर्ष विश्लेषण का एक केन्द्र स्थापित किया था। उनका सिद्धांत है कि संघर्ष प्रबंधन की पूर्व शर्त, मानवीय बुनियादी जरूरतों को पूरा करना है। बर्टन आठ प्रकार की प्राथमिक आवश्यकताओं की बात करते हैं जो इस प्रकार हैं – नियंत्रण, सुरक्षा, न्याय, प्रोत्साहन, प्रतिक्रिया, अर्थ, प्रासंगिकता और प्रतिष्ठा/पहचान या मान्यता। इसके अतिरिक्त बर्टन "बचाव भूमिका" की भी बात करते हैं जो किसी की भूमिका का बचाव करती है। मूल आवश्यकताओं का पूरा होना नितांत आवश्यक है। बर्टन इन्हें "सत्तामूलक आवश्यकता" कहते हैं और इसे मानवीय प्रकृति का परिणाम मानते हैं जो सार्वभौमिक है और जो बिना किसी परिणाम के आगे बढ़ती है। सिद्धांत आधारित दृष्टिकोण, नैतिक सिद्धांत के न्याय को विलम्बित कर संघर्ष को समाप्त करने के उद्देश्य से काम करता है। इस तरह यह सिद्धांत पद आधारित बातचीत से इतर हित-आधारित समझौते का पक्षधर है। उदाहरण के तौर पर, फिषर बताते हैं कि सुरक्षा, सम्मान और आनंद हित/रुचि में आते हैं जबकि पद में इस बात की व्याख्या करता है कि कैसे कोई व्यक्ति उन हितों को प्राप्त करता है।

6.3.6 संघर्ष प्रबंधन के यथार्थवादी परिप्रेक्ष्य

अंतर्राष्ट्रीय संघर्ष प्रबंधन "षक्ति-आधारित", "बल आधारित" या "बल प्रयोग आधारित" दृष्टिकोण का यथार्थवाद है। षक्ति आधारित संघर्ष प्रबंधन में बल प्रयोग के हिंसक और अहिंसक दोनों ही युद्ध और कूटनीति के अन्तर्गत आते हैं। पारंपरिक कूटनीति को प्रायः अलग तरीके से "युद्ध" और "हार जीत की स्थिति" के रूप में बताया जाता है। सुलहकर्ता अपने कद से आगे बढ़कर सुलह कराते हैं इसमें सबसे

मजबूत पक्ष के द्वारा बातचीत की प्रक्रिया का निर्णय लिया जाता है। जॉन बर्टन कहते हैं “यथार्थवाद प्रबंधन के द्वारा नहीं बल्कि “बल प्रयोग” से समाप्त होता है। यथार्थवादी सिद्धांत, बल प्रयोग के द्वारा अंतर्राष्ट्रीय सुरक्षा प्राप्त करने की बात करता है अथवा इस का दावा करता है जो समूचे विश्व में ताकत, और भूनीतिक मध्यस्थता के द्वारा अस्थिर क्षेत्रों में क्षेत्रीय शक्ति संतुलन पैदा करता है।” (कूटनीति)

6.3.7 ड्यूस्टेच और पीटर वालेनस्टीन के परिप्रेक्ष्य

ड्यूस्टेच दावा करते हैं कि राज्य नकारात्मक अर्थआधारित अन्तराश्रय होते हैं। और जैसा कि यह स्पष्ट है कि लोग राज्य में लगातार चलने वाले संघर्ष को सहते रहते हैं, और संघर्ष को नियंत्रित करने के लिए बल प्रयोग के तरीके की ओर प्रवृत्त होते हैं। बार-बार होने वाले संघर्षों से राज्य एक नई तरह की ताकत विकसित कर लेता है और संघर्ष और उससे भड़कने वाली आग को शांति करने में कई तरह के संघर्ष करता है। राज्यों के व्यवहार में और न ही संघर्ष प्रबंधित व्यवहार में कोई खास बदलाव आता है। सतत् चलने वाले संघर्ष तो ऐसे प्रतीत होते हैं मानो ये सब कुछ समाप्त कर देंगे। सैन्य युद्ध या सेना के दबाव के द्वारा संघर्ष पर विराम लगाया जा सकता है और सेना के सहयोग के द्वारा संघर्ष को काफी हद तक कम किया जा सकता है। पीटर वालेनस्टीन संघर्ष प्रबंधन की अंतर्वेधन विधि पर जोर देते हैं उनका कहना है कि संघर्ष प्रबंधन खासकर संघर्ष के सैन्य पक्ष पर बल देता है जिसमें टकराहट समाप्त करना और संघर्षों को फैलने आदि से रोकना शामिल है। यह एक महत्वकांक्षी प्रक्रिया है क्योंकि इसमें लोगों से अपेक्षा की जाती है कि वे आमने-सामने बैठकर अपनी कमियों और समस्याओं को सुलझाएँ।

6.4 संयुक्त राष्ट्र और संघर्ष प्रबंधन

संयुक्त राष्ट्र विकास सहयोग समाज को इस कदर क्षमतावान बनाता है कि वे उग्र संघर्ष के फैलने से पहले उसे व्यवस्थित प्रबंधित करके तनाव मुक्त कर और सुलझा सकें। यह विकासपील क्षेत्रों के शासन व्यवस्था में भी सहायता करता है जिससे अस्थिर स्थितियों को संभालने, न्याय-व्यवस्था, पारम्परिक संघर्ष प्रबंधन युक्ति, झगड़ों के शांतिपूर्ण तरीके से निपटारे के लिए नेतृत्व और राजनीतिक इच्छाशक्ति को जगाने संघर्ष प्रबंधन के कौशल और व्यवहार का विकास, सहमति निर्माण और नागरिकों से जुड़ी नीतियों पर बातचीत और केन्द्रीय, आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक मुद्दों से जुड़े मामलों पर समन्वित निर्णय अधिकार और भागीदारी आदि में सहायता करता है। विकास से जुड़ी तमाम नीतियों, कार्यक्रमों और योजनाओं को उस उद्देश्य से बनाया जाना चाहिए कि संघर्ष रोका जा सके और सामाजिक आर्थिक असमानता और अन्याय, उग्र फसादों को बढ़ा न सके। संघर्ष को समाप्त करने की प्रक्रिया को संयुक्त राष्ट्र की निर्धारित प्रक्रिया के साथ जोड़ दिया जाना चाहिए। सरकार के अनुरोध पर संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम ने अपने पत्रक में संघर्ष ग्रस्त देशों में शासन व्यवस्था और कानूनी नियमों से जुड़े खर्चों में, अपने वार्षिक बजट में 1.2 खरब रुपयों की बढ़ोतरी की है साथ ही उसकी आधे से अधिक परियोजनाएँ इन्हीं देशों में चल रही हैं। इसके अलावा संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम के कई कार्यक्रम अंतर्सीमा विवाद से जुड़े मामलों (जैसे पूर्व एषिया में तुमेन नदी बेसिन) जहाँ संघर्ष काफी हद तक समाप्त हो चुका है, वहाँ क्षेत्रीय सहयोग को बढ़ावा दिया जा रहा है। संघर्ष होने से पहले की स्थिति में, संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम क्षेत्र विकास कार्यक्रम (जैसे कम्बोडिया और गवातेमाला), लघु सैन्य (जैसे माली, एल सल्वाडोर, अल्बानिया) और निःषस्त्रीकरण सैन्य विघटन और पुनःएकीकरण कार्यक्रम (जैसे मोज़ाम्बिक, गवातेमाला) आदि सषस्त्र संघर्ष को दोबारा होने से रोकते हैं।

विकास योजनाओं की नई पीढ़ी विशेषकर संघर्ष की रोकथाम पर केन्द्रित है। उदाहरण के लिए जैसे संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम के बहुत से कार्यक्रम परियोजनाएँ हैं जो रोमानिया, बुल्गारिया,

मैसीडोनिया के पूर्व यूगोस्लाव गणराज्य यूगोस्लाविया और यूक्रेन आदि देशों में चल रहे हैं उनका उद्देश्य वे राष्ट्रीय और क्षेत्रीय स्तर पर समाज और सरकार में प्रबंधन क्षमता, संघर्ष विश्लेषण की पूर्व चेतावनी को दृढ़ करना है। संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम "कराज़िकिस्तान" के दक्षिण में "प्रतिबिम्बित विकास" नाम से एक अन्य महत्वपूर्ण परियोजना पर काम कर रहा है जो राष्ट्र निर्माण का एक हिस्सा है साथ ही क्षेत्रीय प्रस्ताव के महत्व को ध्यान में रखकर प्रतिरोधक विकास को सफलतापूर्वक अंजाम दे रही है। संयुक्त राष्ट्र की खाद्य और कृषि संस्था (एफ.ए.ओ.) ने अपने क्षेत्रीय खाद्य सुरक्षा कार्यक्रम के तहत अफ्रीका को अंतर्षासकीय प्राधिकरण विकास (आई.जी.ए.डी.) और ओ.ए.यू. के तत्वाधान में पूर्व चेतावनी व्यवस्था, संघर्ष प्रतिरोधक और प्रबंधन को सख्ती से लागू करने को कहा है। संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम की एक अन्य परियोजना "संघर्ष प्रतिबंध" और प्रतिबंध के लिए ओ.ए.यू. कार्य प्रणाली और क्षमता निर्माण के लिए ओ.ए.यू. मामलों को क्षेत्रीयता के तरीके से सुलझाने का प्रयत्न कर रही है। संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम और आर्थिक और सामाजिक मुद्दों से संबंधित विभाग साथ मिलकर अफ्रीका के लगभग दस संघर्ष प्रबंधन संस्थाओं को चला रहे हैं और प्रशिक्षुओं के विकास के लिए चार क्षेत्रों – संघर्ष विश्लेषण और पूर्व प्रतिक्रिया विकास, संघर्ष परिवर्तन के लिए कौशल निर्माण, विकास के लिए संवेदनात्मक दृष्टिकोण और संघर्ष प्रबंधन में राष्ट्रीय क्षमता निर्माण के लिए कार्यक्रम चला रहे हैं।

हाल के वर्षों में, संयुक्त राष्ट्र व्यवस्था और ब्रेटन वूड्स संस्थाओं के बीच आपसी सहयोग बढ़ा है इन्हें साफ तौर पर स्वीकार किया गया है कि आपसी टकराव और संघर्ष उनके विकास के लक्ष्य को बुरी तरह से प्रभावित कर रहे हैं इसलिए संघर्ष को रोकने के लिए इस से जुड़े तमाम कार्य उनके एजेंडे में शामिल होने चाहिए। यह नया दृष्टिकोण है जिसे विश्व बैंक तथा संघर्षोत्तर इकाई में स्थापित किया गया है और इसी वर्ष जनवरी में विश्व बैंक द्वारा स्वीकृत विकास सहयोग संघर्ष की नई संचालन की नीतियों में शामिल किया गया है। "विश्व बैंक की गृह युद्ध आधारित आर्थिक अनुसंधान शाखा" एक अन्य क्षेत्र है जो संचालनात्मक महत्वपूर्ण सुझावों के द्वारा संघर्ष को समाप्त करने की दिशा में कार्य करता है।

जैसा कि तमाम संस्थाएँ युद्धोत्तर शांति निर्माण की प्रक्रिया में सक्रिय होती हैं इसलिए संबंधों में सुधार हुआ है। यह संघर्ष निरोध/प्रतिरोध का एक अहम् हिस्सा है इन दोनों में गहरा संबंध है। सहयोग के ऐसे उदाहरण पूर्वी तिमोर और हैती और इसी तरह के अन्य स्थानों में देखे जा सकते हैं। हालाँकि संबंधित मुख्यालयों में संपर्क बहुत सीमित होते हैं और विकास प्रक्रिया अभी शुरुआती दौर में है। इस प्रकार के कार्य के स्तर पर ऐसे संपर्क दोनों तरफ की संस्थाओं को उनकी स्थितिपरक समझ को बढ़ाने में उनकी मदद कर रहे हैं जिसका वे निरीक्षण करते हैं। उनके एजेंडे में साफ तौर पर यह स्पष्ट किया गया है कि प्रत्येक संस्था को दूसरी भागीदार संस्था के प्रतिरोधक ढाँचे में मदद करनी होगी। संयुक्त राष्ट्र के सुझाव को विश्व बैंक ने स्वीकार कर लिया है कि लोगों के द्वारा देश के भीतर पलायन रोकने और शांति तथा संघर्ष रोकने के लिए कार्यकारिणी को काम करना होगा। यह संघर्ष प्रतिरोध की दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है। बेरोज़गार और असंतुष्ट विस्थापित लोग जो देश के भीतर विस्थापित शिविरों में रहते हैं उन्हें लड़ाके आसानी से दबाव डालकर अपने समूह में भर्ती कर लेते हैं ऐसा इसलिए हो पाता है कि विस्थापित कमज़ोर (अतिसंवेदनशील) होते हैं उनकी सहायता का लाभ वे लड़ाकू लोग उठा लेते हैं। आम लोगों को उनके घर में ही रखकर और उन्हें अच्छी शिक्षा और रोज़गार देकर उन्हें आतंकवादियों के हाथों की कठपुतली होने से बचाया जा सकता है और यह बाद के संघर्षों में उपलब्धि के रूप में दर्ज हो सकते हैं। नागरिक सुरक्षा को लेकर न केवल युद्धरतियों को बल्कि अंतर्राष्ट्रीय समुदाय को निर्देश दिए जाने चाहिए ताकि सुरक्षा के समुचित उपाय हो सके।

6.5 सांस्कृतिक संदर्भ में संघर्ष प्रबंधन

अगर पश्चिम के सांस्कृतिक परिप्रेक्ष्य से देखे तो कनाडा और संयुक्त राज्य अमेरिका जैसे देश अपने सफल संघर्ष प्रबंधन का उपयोग विवादियों से संपर्क बनाने, समस्या समाधान और उनकी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए सहमति प्रारूप बनाने में करते हैं। इन स्थितियों में, संघर्ष में मध्यस्था करने वाले लोग प्रायः विन-विन (जीत) समाधान के परिणामों और सबको संतुष्ट करने वाले उपायों की बात करते हैं। यह आपसी संतुष्टि का परिदृश्य है जिसमें सभी को शामिल किया जाता है।

हम यदि गैर पश्चिमी सांस्कृतिक परिदृश्य से इतर देखे तो बहुत से देश जैसे अफगानिस्तान, वियतनाम और चीन में विन-विन की स्थिति की बहुत आवश्यकता है। हालाँकि यह इन देशों में इनका सम्पन्न होना बहुत कठिन है। ऐसी स्थिति में, विवादियों से सीधे संपर्क साधना और उनसे विवाद के खतरों पर स्पष्ट रूप से बात करना उन्हें आपत्तिजनक लग सकता है इससे विवाद और भी अधिक उग्र हो सकता है साथ ही विवाद को सुलझाने में देरी भी हो सकती है। इसके बजाय इनके धार्मिक गुरुओं, समुदायों के नेताओं और तीसरे पक्ष के द्वारा, अप्रत्यक्ष रूप से उन्हें इस कड़वी सच्चाई की जानकारी और कहानियों के द्वारा उन्हें सुझाव दिए जाएँ और उन्हें स्पष्ट रूप से बताया जाए तो अधिक अच्छा होगा। अंतर्सांस्कृतिक विवादों को जिनको सुलझाना प्रायः कठिन होता है क्योंकि विवादियों की अपेक्षाएँ बहुत ही अलग होती हैं और इससे गलतफहमी की संभावनाएँ भी बनी रहती हैं जिसके कारण सफलता में बाधा आ सकती है।

6.6 संघर्ष प्रबंधन के पाठ्यक्रम को प्रभावित करने वाले कारक

संघर्ष प्रबंधन के पाठ्यक्रम को प्रभावित करने वाले असंख्य कारक हैं, वे अन्यान्योन्माश्रित रूप से एक दूसरे से संबद्ध होते हैं जैसे कि अभिकर्ताओं के प्रकार और विषयों या मुद्दों के भेद के रूप में शामिल हैं। अन्तर्राष्ट्रीय संबंध के छात्र इसे वैचारिक रूप में इस तरह समझ सकते हैं: (क) विषय संबंधी कारक, और (ख) व्यवहार संबंधी कारक। अन्तर्राष्ट्रीय संघर्ष प्रबंधन के विषयजन्य कारकों में, अन्तर्राष्ट्रीय तंत्र का स्वरूप, संघर्ष की प्रकृति और राज्यों की आंतरिक विशिष्टता शामिल होती हैं। अन्तर्राष्ट्रीय व्यवस्था तंत्र का स्वरूप, राज्य की अपेक्षाओं और संघर्ष खात्मे की उनकी योजनाओं की विशेषता और कार्यनीतियों को प्रभावित करता है। इसकी बहुत सी विशेषताएँ हैं जैसे – अन्तर्राष्ट्रीय तंत्र का ध्रुवत्व, एक सीध में होने की रचना और क्षमता और शक्ति विभाजन से जुड़े ये सभी संघर्ष से जुड़े अलग-अलग दृष्टिकोण हैं। उदाहरण के लिए संघर्ष प्रतिक्रिया के लिए द्विध्रुवी अन्तर्राष्ट्रीय वातावरण की अपेक्षा बहुध्रुवीय तंत्र कहीं अधिक स्थिर और टिकाऊ है। गंभीर और उग्र संघर्ष की समाप्ति पूरी तरह इस बात पर निर्भर करती है कि अन्तर्राष्ट्रीय वातावरण में किस तरह की घटनाएँ घटित होती हैं।

6.7 संघर्ष प्रबंधन के सामाजिक और पर्यावरणीय आयाम

संघर्ष निरोध या रोकथाम, दीर्घ और सतत् विकास आपसी मजबूती बढ़ाने के क्रियाकलाप हैं। संघर्ष प्रबंधन संघर्ष निरोध के लिए किया जाने वाला राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय प्रयास एक निवेश हो सकता है जो दीर्घ विकास की दृष्टि से एक साथ होने चाहिए जिससे बाद में स्थायी शांति कायम करने के लिए समुचित वातावरण हो सके। चल रहे मानवीय संकट की घड़ी में, लोकोपकारी समुदायों द्वारा की जा रही जनसूचना, अर्थात् जागरूकता सेवाएँ, समर्थन और समेकित अनुरोध, लोक-कल्याणकारी संस्थाओं द्वारा किए जाने वाले कार्यों के ऐसी बानगी है जिससे लोगों को संघर्ष और उससे होने वाले परिणामों के बारे में जानकारी मिलती है। प्रायः जनकल्याण क्रियाकलापों की रचना करने वाली ये

संस्थाएँ, अलग-थलग और बँटे हुए समुदायों को मिलने और बातचीत के लिए एक मंच प्रदान करती हैं जो भविष्य में सामंजस्य स्थापित करने के लिए उपयोगी साबित होती हैं। जनकल्याणकारी संस्थाएँ लोकहित में समझौता कराती हैं और युद्ध विराम के रास्ते तलाशती हैं ताकि कमजोर वर्गों तक मानवीय सहायता पहुँचाई जा सके।

मानव अधिकारों को सक्रियता से बढ़ाना, सहयोग करना उन्हें नियमगत करना और इसे लागू और सुव्यवस्थित करना आयरलैंड की विदेश नीति की मुख्य विशेषता और एक अहम् हिस्सा है और अन्तर्राष्ट्रीय शांति और सुरक्षा को बनाए रखने के लिए एक आवश्यक तत्व है। शांति बनाए रखना, शांति निर्माण और मानव अधिकारों को लागू करने की प्रतिबद्धता संघर्ष प्रबंधन के दृष्टिकोण में सन्नहित है। यू.एन.एच.सी.आर. प्रबंधन 1325 संघर्ष और शांति बनाए रखने में महिलाओं की अलग भूमिका मानती है। प्रबंधन ने, शांति निर्माण की प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने, सशस्त्र संघर्ष में और तो और लड़कियों की खास सुरक्षा के उपाय और शांति निर्माण और शांति बनाए रखने की प्रक्रिया में लिंग परिप्रेक्ष्य के समावेशन का आवश्यक अंग माना है। संघर्ष और वातावरण का जुड़ाव एक उभरता हुआ विषय है जिसमें किसी एक में संभवतः महत्वपूर्ण परिणाम जुड़े हैं। सशक्त संघर्ष में महिलाओं और बालिकाओं की सुरक्षा के लिए विशेष प्रावधानों को सम्मिलित करना चाहिए और शांति बनाए रखना तथा शांति निर्माण की प्रक्रिया में इसे शामिल किया जाना आवश्यक है।

जलवायु और संघर्ष के बीच आपस में संबंध होना एक मुद्दा है जो उभर कर सामने आया है जो इन मुद्दों से जुड़े हुए हो सकते हैं। जलवायु के परिवर्तन होने से संघर्ष सीधा जुड़ जाता है जैसे पानी और प्राकृतिक संसाधनों को परिवर्तित या कम करना, खाद्य सुरक्षा, जमीन काप्तकारी और पलायन आदि शामिल है। संघर्ष और जलवायु परिवर्तन के संबद्ध को जानने और इस दिशा में और आगे बढ़ने के लिए तैयारी और विकसित होते प्रभावशाली संबंध आवश्यक है। संघर्ष प्रबंधन को प्रभावित करने वाले अन्य संदर्भगत आयामों में, अभिकर्ताओं की आंतरिक विशेषताएँ शामिल हैं। इससे पता चलता है कि राज्यों के खास तरह के ढाँचागत सम्पत्तियाँ कैसे उसकी प्रवृत्ति को संघर्ष प्रबंधन के अन्य तरीकों के लिए आकर्षित करते हैं। इसकी राजनीतिक प्रकृति ने सबसे अधिक प्रभावित किया है और सब का ध्यान खींचा है। लोकतांत्रिक देश संघर्ष प्रबंधन का प्रयोग शांति पूर्ण तरीकों से करने में अधिक विश्वास रखते हैं (क्योंकि उनके आंतरिक मानकों, स्वतंत्रता के अनुभव और चुनावी जटिलताओं) का अच्छा अनुभव है। जबकि गैर-लोकतांत्रिक राज्य, प्रबंधन के अवपीडक तरीकों को इस्तेमाल करते हैं। यहाँ अन्य दूसरे कारक राज्य की शक्ति क्षमता से संबंधित हैं। हालाँकि इतने अनुभवजन्य साक्ष्य उपलब्ध नहीं हैं जो उनके मज़बूत संबंधों के बारे में अपने ठोस सुझाव दे सके। शक्ति क्षमता अन्य दूसरे संघर्ष प्रबंधन के व्यवहारों से भी जुड़ी हो सकती हैं। उदाहरण के लिए, दो समान ताकत वाले देशों की लड़ाई लंबी इसलिए खींच सकती है क्योंकि उनके पास इस लड़ाई को जारी रखने के लिए जान और माल दोनों ही मौजूद होते हैं और इससे भी वे इसके नुकसान को भी सहने को तैयार हैं। ये तमाम संदर्भगत कारक हैं जो संघर्ष प्रबंधन की विभिन्न गतिविधियों को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती हैं और ये भी बताते हैं कि संघर्ष को खत्म कैसे किया जाएगा।

6.8 हथियारों का प्रचुरोद्भव और संघर्ष प्रबंधन

भारी मात्रा में हथियारों की वृद्धि उनकी होड़ बढ़ना यह न केवल सुरक्षा से जुड़ा मसला है बल्कि यह मानव अधिकार और विकास से भी संबंधित है। छोटे छोटे हथियारों का प्रचुरोद्भव लंबे समय तक चलता रहता है और यह सशस्त्र टकराहटों को उकसाता है उनको प्रोत्साहित भी करता है। इसके साथ ही अन्तर्राष्ट्रीय मानव अधिकार कानूनों का हनन करता है, वैध लेकिन कमजोर सरकारों को

धमकाता है और आतंकवादियों और घुसपैठियों को आतंक फैलाने के संगठित अपराधों को फैलाने के लिए रास्ते देता है। छोटे हथियारों के दुरुपयोग और गैर कानूनी हस्तांतरण को रोकने के उपायों और इन हथियारों की माँग बढ़ने के बुनियादी कारणों को जानना बहुत ही आवश्यक है और इनकी जानकारी से ये संघर्ष प्रतिबंध की दिशा में योगदान दे सकते हैं।

6.9 संघर्ष प्रबंधन की धारणा की आलोचना

इससे पूर्व में दिए गए संघर्ष प्रबंधन से जुड़े तमाम विचार साफ तौर पर इस धारणा को पुष्ट करते हैं कि विवाद समाप्त करने के लिए सहयोगपूर्ण पद्धति पर बल देते हैं जो बहुत ही सीमित हैं। इसके परिणामस्वरूप, विद्वानों ने विस्तृत अवधारणाओं की प्रक्रिया और दूसरे आयामों को व्यक्त करने के लिए भिन्न-भिन्न विचार दिए हैं। इसके साथ ही अतिरिक्त और वैकल्पिक विचारों को विकसित करने के प्रयास संघर्ष प्रबंधन के पारंपरिक और संकीर्ण अर्थों के प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष आलोचना प्रस्तुत करते हैं। वास्तव में संघर्ष अध्ययन के लिए इस प्रवृत्ति में नए सिद्धांत और परिप्रेक्ष्य प्रस्तुत करता है। इससे पहले संघर्ष प्रबंधन की संकीर्ण परिभाषा पूरे तथ्य को प्रतिबिम्बित नहीं करती थी फलतः वैकल्पिक विचार ने एक नई व्याख्या प्रस्तुत की है। हालाँकि इसकी भी थोड़ी बहुत आलोचना हुई जिनमें से कुछ महत्वपूर्ण तथ्य इस प्रकार हैं।

6.9.1 अतिष्योक्तिपूर्ण यथार्थवाद

संघर्ष प्रबंधन का सिद्धांत यह व्याख्या मानता है कि संघर्षों को कभी समाप्त नहीं किया जा सकता, या इसे सुलझाना बहुत ही कठिन है और कभी-कभार ही इसे सुलझाया जा सकता है। अतः हिंसा का विरोध या स्थगन करना ही संभव और वास्तविक है। बहुत से शोधकर्ताओं ने इस विचार से संतुष्टि जाहिर नहीं की है और ऐसे निराशावादी विचारों को अतिष्योक्ति समझा गया है।

6.9.2 अयर्थाथवादी

दूसरी ओर कुछ ऐसे भी आलोचक हैं जिनके मत बिल्कुल भिन्न हैं। उनका मानना है कि संघर्ष प्रबंधन का सिद्धांत अयर्थाथवादी है क्योंकि वे मानते हैं कि संघर्ष को समाप्त या समावेष्टित किया जा सकता है। हालांकि बहुत सारे मामलों में, ऐसा लगता है कि "इसके पीछे एक कुंठा और चिंताएँ हैं जो किसी भी क्षण ताज़े विवाद को दबा सकती हैं या फिर भड़का सकती हैं। इन विद्वानों का मानना है कि संघर्ष को लंबे समय तक रोका या उसका विरोध नहीं किया जा सकता है इसलिए इस समस्या से निपटने के लिए दूसरी कार्यनीतियों को लागू करने की आवश्यकता है।

6.9.3 विश्लेषण की कमी

संघर्ष प्रबंधन के शोध, व्याख्या और निर्देशन के रूप में वर्गीकृत कार्यों के विश्लेषण में अनेक कमियाँ देखी गई हैं। एलान.सी. टीडवेल संघर्ष प्रबंधन के संदर्भ में उसकी अवधारणा की चर्चा में अपना दृष्टिकोण रखते हैं और उसे शामिल करने के लिए अपने विचार रखते हैं। इससे संबंधित तथ्य और पुस्तकें, संघर्ष प्रबंधन के संदर्भगत और परिस्थितिजन्य कारणों की बजाय इस बात पर बल देती हैं कि इसे प्रबंधित कैसे किया जाए? संघर्ष प्रबंधन पर दिए गए साहित्य में इसे कैसे सम्पन्न किया जाए के विचार रखे जाते हैं फिर भी इन विचारों और स्थितियों के परीक्षण के लिए संघर्ष प्रबंधन की परिपक्व और गठित दृष्टिकोण की जरूरत है। संघर्ष प्रबंधन के तथ्य और व्यवहार में, विश्लेषण की कमी व्यापक रूप से ढाँचागत हो गई है। इस स्थिति के मूल कारणों में इस चलन का, कि "संघर्ष प्रबंधन को समाप्त

या नियंत्रित किया जा सकता है" इसका बड़ा हाथ है। संकट या आपातकाल की स्थिति में अधिकतर काम और व्यावहारिक कदमों पर हमेशा जोर दिया जाता है। इस तरह समस्या के विश्लेषण पर बहुत कम ही ध्यान दिया जाता है इसके लिए सैद्धांतिक ढाँचे का अध्ययन किए जाने की आवश्यकता है साथ ही साथ विद्वानों और सुझावकर्त्ताओं द्वारा दिए गए विभिन्न प्रकार के समझौते और सुझाए गए कदमों के परिणामों को जानने और परीक्षण करने की आवश्यकता है।

6.9.4 एकीकरण की समस्या

विश्लेषण की कमी का दोषारोपण करना एक बहुत ही गंभीर आलोचना है। यद्यपि इस दृष्टिकोण के पक्ष में बहुत सारे व्यावहारिक उदाहरण हैं। यहाँ यह बताना आवश्यक और महत्वपूर्ण है कि अन्य मामलों में विलगाव या अलगाव की समस्या है। इसका अर्थ यह है कि विवादों को रोकने के तरीकों और बिना किसी सैद्धांतिक ढाँचे से जुड़े ही विश्लेषण किए जा सकते हैं और खासकर अनुभवजन्य प्रेरकों के माध्यम से यह संभव हो सकता है। इसकी आलोचना दो ताकतवर सरकारों के बीच के अनुबंध के रूप में की गई है जो इस शक्ति संतुलन का लाभ किसी नए वैश्विक या प्रतिद्वंद्वी के रूप में क्षेत्रीय शक्ति को उभरने से रोकने के लिए करते हैं। मारसेली ई. दुप्रा का कहना है कि सिद्धांत का हिस्सा और व्यावसायिकों के द्वारा दिए गए निर्णय इस क्षेत्र में दिए जा रहे दखल में अपर्याप्त एकीकरण रहा है।

6.10 सारांश

शीत युद्ध के युग के दौरान कुछ ऐसी स्थितियाँ उत्पन्न हुईं जिसने बड़ी शक्तियों को यथापूर्व स्थिति बनाए रखते हुए संघर्ष को व्यवस्थित करने का आह्वान किया। इन सरकारों की नज़र में, संघर्ष प्रबंधन का अर्थ था, चारों ओर फैली हिंसा को रोकना और उसको व्यवस्थित करना था यद्यपि संघर्ष समाधान के लिए इसकी आवश्यकता नहीं थी। सबसे बढ़कर यथापूर्व स्थिति बनाए रखना कुछ सरकारों के लिए हित साधने वाला रहा है। समस्या समाधान के लिए अहिंसा और शांति के प्रति चिंता व्यक्त करना विश्व राजनीति का एक हिस्सा है। सच तो यह है कि शीत युद्ध युग की समाप्ति के साथ ही प्रतिष्ठा (यथापूर्व स्थिति) बनाए रखने की प्रक्रिया भी समाप्त हो गई। इसका एक परिणाम यह भी हुआ कि बल्कांस और कई जगहों पर नृजातीय हिंसा भड़क गई। इससे संघर्ष प्रबंधन की पारम्परिक व्याख्या "कि समस्या के कारणों को सुलझाए बिना ही संघर्ष को नियंत्रित किया जा सकता है" यह धारणा कमजोर हो गई। संघर्ष प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण साधन है विश्व की स्थितियों का निरीक्षण। हो सकता है कि यह दोबारा उग्र संघर्ष का रूप ले लें। इसलिए पूर्व में हुए संघर्षों के चिन्हों को पहचानना और उग्रता को समाप्त करने के अवसरों को ढूँढते रहना आवश्यक है। यह भी हो सकता है कि उनकी अनदेखी की गई हो या बहुत देर से उन्हें पहचाना गया हो। इससे समस्या के समाधान का पता लगाया जाएगा अवसर मिलेगा और हिंसा की दिशा बदलने में समर्थ हो सकेंगे।

विवाद करने वाले पक्ष प्रायः, हिंसा रोकने के लिए किसी तीसरे पक्ष से वार्ता करवाते हैं। संघर्ष की प्रकृति या मुद्दों की विशेषताएँ जिन पर यहाँ ध्यान केन्द्रित किया गया है, उन्हें व्यवस्थित करना स्पष्ट रूप से कठिन है। कुछ मुद्दे जैसे – विश्वास बीज कोष मूल्यों और क्षेत्रीय अखंडता आदि प्रमुख मुद्दे हैं जो निर्णयकर्त्ताओं को उपयुक्त रूप से उच्च परिणाम स्वीकारने को प्रेरित करते हैं। इस पारंपरिक कूटनीतिक पद्धति से ऐसे संघर्ष को संभालना मुश्किल हो जाता है। उग्र मुद्दों पर होने वाले संघर्ष अधिक दिन तक चलते हैं और परिणाम प्राप्ति के लिए उनसे निपटने के लिए अवपीड़क तरीकों का इस्तेमाल आवश्यक हो जाता है।

6.11 बोध प्रश्न

- 1) संघर्ष प्रबंधन से आप क्या समझते हैं?
- 2) संघर्ष प्रबंधन के प्रमुख उद्देश्यों की चर्चा कीजिए।
- 3) संघर्ष प्रबंधन के पाठ्यक्रम को प्रभावित करने वाले कौन से प्रमुख कारक हैं?
- 4) संघर्ष प्रबंधन की अवधारणा आलोचना के लिए अवधारणा की उसके आधारों की चर्चा कीजिए।
- 5) संघर्ष प्रबंधन के सामाजिक और पर्यावरणीय आयाम क्या हैं?
- 6) सांस्कृतिक संदर्भ में संघर्ष प्रबंधन की अवधारणा की समीक्षा कीजिए।

6.12 कुछ उपयोगी पुस्तकें

- 1) बर्टोन, जॉन, *कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट एंड प्रिवेंशन*, मैकमिलन, लंदन, 1990
- 2) डरबाई, जे. एवं मैक गिन्टी, आर., *कंटम्प्रेरी पीसमेंकिंग*, पालग्रेव, मैकमिलन, 2002
- 3) ड्यूट्सच, मॉर्टन, *मैनेजमेंट ऑफ कॉम्प्लेक्स*, येले यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यू हैवन, 1993
- 4) डिक्सन, विलियम जे., *डेमोक्रेसी एंड दी मैनेजमेंट ऑफ इंटरनेशनल कॉम्प्लेक्स*, जर्नल ऑफ कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट, खंड 37, 1, पृ. 42-68, 1993
- 5) एम्बर, कारोल एल एवं ब्रूस रोसकट, "पीस बिटवीन पार्टिसिपेटरी पालिटिक्स", *वर्ल्ड पॉलिटिक्स*, खंड 44, सं. 4, पृ. 573-599, 1992
- 6) हामाद, अहमद, एजेम, (2005), "दी रिकंसेप्ट्यूजलाइजेशन ऑफ कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट", *पीस कॉम्प्लेक्स एंड डेवलेपमेंट: एन इंटरडिसपलनरी जर्नल*, खंड 7, जुलाई, <http://www.peacestudiesjournal.org.uk> वेबसाइट पर उपलब्ध है।
- 7) लेपगोल्ड, जोसफ एव विस, थॉमस जी., *कोलक्टिव कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट एंड चेंजिंग वर्ल्ड पॉलिटिक्स*, स्टेट यूनिवर्सिटी ऑफ न्यू यार्क प्रेस, अलबनी, न्यू यार्क, 1998
- 8) रामस्बोथम, ओ. एवं मियाल, एच., *कंटम्प्रेरी कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट*, ब्लैकवेल, 2005
- 9) टाइवेल, आलन सी., *क्रिटिकल असेसमेंट ऑफ कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट*, पिटर पब्लिशर्स, लंदन एवं न्यू यार्क, 1998
- 10) वालेस्टीन, पीटर, *अंडरस्टैंडिंग कॉम्प्लेक्स मैनेजमेंट: वार, पीस एंड दी ग्लोबल सिस्टम*, सेज पब्लिकेशन्स, नई दिल्ली, 2002
- 11) वेहर, पॉल, ब्रुगीस, जस्टिस विदआउट वॉयलेंस, लिननी रिननर पब्लिशर्स, बोल्डर, सी ओ, एवं लंदन, 1994
- 12) जार्टमैन, आई. डब्ल्यू. (संपा.), *पीसमेंकिंग इन इंटरनेशनल कॉम्प्लेक्स*, यूसीआईपी, 2005