

သားရွှေအိုးထမ်းလာသည်ကို မြင်ရကိန်း

အဖွဲ့အစည်းတခုအတွင်း သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အယူအဆ သဘောထား မတူညီသည့် အခါမျိုးတွင် ဘက်နှစ်ဘက်အကြား အခြေအတင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည်။ ထိုသို့အခြေအတင် ဖြစ်သောအခါ မိမိယုံကြည်ရာ (သို့) အကျိုးစီးပွားအပေါ် အခြေပြုရပ်တည်လေ့ရှိသည်။ မိမိဘက်က ကြည့်လျှင် မှန်ကန်သည်ဖြစ်သော်လည်း မိမိတဦးတည်း သို့မဟုတ် မိမိပါဝင်သော အဖွဲ့တဖွဲ့တည်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စမျိုးမဟုတ်ပါက ထိုကဲ့သို့ရှုမြင်မှုသည် ပြည့်စုံမှန်ကန်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။

ကွဲပြားမှုများဖြစ်သောအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် မိမိမျှော်မှန်းရည်ရွယ်သောပန်းတိုင်၊ ရည်မှန်းချက် များသို့ ပေါက်မြောက်ရေးအတွက် မြောက်မြားလှစွာသော အခက်အခဲများကြားတွင် လျှောက်လှမ်းရ မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ပေးဆပ်ရမှုများစွာ ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ တန်ရာတန်ကြေး ပေးဆပ်ရမှုအတွက် မထောင်းတာလှသော်လည်း မတန်တဆ ပေးဆပ်ရမှုများအတွက်မူ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ ကြီးမားခြင်းနှင့် ကြုံရလေ့ ရှိသည်။

လူသားအရင်းအမြစ်၊ သဘာဝအရင်းအမြစ်၊ အချိန်အရင်းအမြစ်၊ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်အရင်းအမြစ် စသည့် အရင်းအမြစ်များစွာ ဆုံးရှုံးရပေသည်။ ထိုဆုံးရှုံးမှုများထဲတွင် ပြန်လည် အစားထိုးနိုင်သည်များ လည်းရှိသည်။ အစားထိုးမရသည်များလည်း ရှိသည်။ ထိုအပေါ်တွင် မူတည်ကာ မိမိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် လူ့အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံအနာဂတ်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုပမာဏ ကွာခြားလေသည်။

ထို့ကြောင့် ကွဲပြားမှုဖြစ်ပြီဆိုသည်နှင့် ထိုကွဲပြားမှုက အနာဂတ်အပေါ် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မည် ဆိုသည်အထိ ကျယ်ပြန့်စွာ တွေးတော လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည်။ ထိုအတွက် ပထမဦးဆုံး အနေဖြင့် လိုအပ်သည်မှာ ကွဲလွဲမှုများ၊ ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးဖြေရှင်းကြမည် ဆိုသည့်အချက်ပင် ဖြစ်သည်။

အချို့သောသူများသည် ဆွေးနွေးဖြေရှင်းရေးကိစ္စအား စနစ်တကျ သေချာစွာဖြင့် အလေးပေး လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိကြပေ။ အချို့ကလည်း စိတ်ရှည်လက်ရှည်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိကြပေ။ အချို့ ကလည်း စိတ်ရှည်လက်ရှည်ဖြင့် ဆွေးနွေးဖြေရှင်းရေးကို လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ဤနေရာတွင် သိထားရန် လိုအပ်သည့်အချက်မှာ ကွဲလွဲမှု ဖြစ်ကြပြီဆိုလျှင်၊ ပြဿနာဖြစ်ပြီဆိုလျှင် ဖြေရှင်းသည့် ပထမ ဦးဆုံးနည်းလမ်းမှာ မျက်နှာချင်းဆိုင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု၏ ပန်းတိုင်မှာ ဆွေးနွေးကြသူများအကြား မိမိတို့လိုလားချက်များကို ရရှိရေးပင်ဖြစ်သည်။ တနည်း ဆိုရလျှင် နှစ်ဘက်စလုံး အနိုင်ရသည့် win-win solution ရရှိရေးပင် ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို မျက်ခြည် မပြတ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးသည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတွင် အရေးကြီးသောလုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။

တွေ့ဆုံဆွေးနွေးကြပြီဆိုလျှင် နှစ်ဘက်အကြား အပြန်အလှန် သဘောထားအမြင်ချင်း ဖလှယ်နိုင်ကြပေ လိမ့်မည်။ ထိုမှတဆင့် ကိုယ့်လိုလားချက်များကို တင်ပြနိုင်ကြပေလိမ့်မည်။ ထိုအခါ တဘက်က လိုက်လျောနိုင်သည်လည်းရှိမည်၊ မလိုက်လျောနိုင်သည်လည်းရှိမည် ဆိုသည်ကို ကြိုတင်သဘောပေါက် နားလည်ထားရန် လိုအပ်သည်။ ဤသည်မှာ အလျော့အတင်း ရှိသည်ဆိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ထိုကဲ့သို့နားလည်ခြင်းသည် အပေးအယူလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အပေးအယူလုပ်ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အပေးအယူလုပ်ရန် လိုအပ်သည်ကို နားလည်ခြင်းသည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု အောင်မြင်ရေးအတွက် အုတ်မြစ်ချလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အုတ်မြစ်ချလိုက်ပြီးဆိုလျှင် မိမိချလိုက်သော အုတ်မြစ် အခြေခိုင်ရန်လိုအပ်သည်ကို အထူးသတိထားရန် လိုအပ်သည်။ အုတ်မြစ်အခြေခိုင်မှသာလျှင် ထိုအပေါ်တွင်တည်ဆောက်မည့် အဆောက်အဦ ရေရှည်တည်တံ့မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အုတ်မြစ် ခိုင်မာစေရန် မည်သို့တည်ဆောက်ကြမည် ဆိုသည်ကို စဉ်းစား ကြရန်လိုသည်။

ဘက်နှစ်ဘက် (သို့) ဆွေးနွေးမှုတွင်ပါဝင်နေသောသူများတွင် မိမိတို့အတွက် အခြေခံ အကျဆုံးသော လိုလားချက် လိုအပ်ချက်များရှိမည်မှာ သေချာသည်။ ထိုအချက်များသည် သက်ဆိုင်သူများအတွက် ပြောင်းလဲရန် အလျှော့ပေးရန် ခက်ခဲသည့်အရာများ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုအခြေခံအချက်များကို ထိပါးခြင်းမရှိစေပဲ သိမ်မွေ့ ငြင်သာစွာဖြင့် ကိုင်တွယ်ချဉ်းကပ် လုပ်ဆောင် နိုင်ခြင်းသည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေကြသူများ၏ အရည်အချင်းကို ဖော်ပြနေသည်။ ဤသည်ကို နည်းပရိယာယ်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကွဲလွဲမှု၊ ပြဿနာဖြစ်ပြီးဆိုလျှင် အရင်ဆုံး ဆွေးနွေးမှုဖြင့် အဖြေရှာရန် လိုအပ်သည် ဆိုသည့်အချက်ကို သဘောပေါက် လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်ရမည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် နှစ်ဘက်စလုံး လိုလားချက်များကို အတတ်နိုင်ဆုံး အပေးအယူ အလျှော့အတင်းလုပ်ခြင်းဖြင့် မိမိ၏ အခြေခံ ရည်မှန်းချက် လိုလားချက်များကို မထိခိုက်စေပဲ ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။ အပေးအယူလုပ်၍ ကျေနပ်လက်ခံနိုင်သည့်အဆင့်အထိ ရောက်ရှိလာပြီးဆိုလျှင် နှစ်ဘက်စလုံး အနိုင်ရသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိလာနိုင်ပေမည်။ ဤသည်ကို သားရွှေအိုးထမ်းလာသည်ကို မြင်ရသည်ဟု ခေါ်ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

အနှစ်ချုပ်အားဖြင့်ဆိုလျှင် ကွဲလွဲမှု အခက်အခဲ ပြဿနာများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် အဖြေ ရှာလျှင် သက်ဆိုင်သူအားလုံး အနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ငြိမ်းချမ်းမှုများဖြစ်ထွန်းကာ အနာဂတ်အတွက် အာမခံချက်ရှိမည် ဖြစ်ပေသည်။

ကျော်ကျော်စိုး
(ဂျပန်)
(May 4, 2009)