

**Pendekatan pengurusan konflik dan hubungannya dengan amalan interest based Bargaining: kajian Ke atas pemimpin kesatuan sekerja sektor perindustrian di Sabah**

**Abstract**

Perundingan kolektif adalah proses menentukan terma dan kondisi pekerjaan di antara pihak majikan dan wakil kesatuan sekerja bagi membentuk satu perjanjian kolektif. Walau bagaimanapun, bukan mudah untuk mencapai satu perjanjian kolektif yang memuaskan hati pihak yang berunding. Mereka selalu berhadapan dengan situasi kalah-menang atau perundingan distributif. Oleh itu, Fisher dan Ury (1991) telah memperkenalkan prinsip Interest Based Bargaining (IBB) sebagai alternatif kepada perundingan distributif. Berdasarkan ulasan kajian lepas mendapati pendekatan pengurusan konflik merupakan peramal yang baik kepada bentuk perundingan IBB dan distributif, di mana perbezaan bentuk pengurusan konflik individu mempengaruhi cara mereka mengadakan perundingan. Kajian ini dijalankan ke atas kesatuan sekerja peindustrian di Sabah. Hasil kajian mendapati pendekatan pengurusan konflik dengan bertolak ansur mempunyai hubungan yang signifikan dengan amalan IBB. Ia juga menjadi peramal yang baik kepada amalan IBB di kalangan pemimpin kesatuan sekerja perindustrian di Sabah. Sungguhpun begitu, pendekatan pengurusan konflik dengan bekerjasama dan penyelesaian masalah tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan amalan IBB. Dapatan kajian ini berbeza daripada kajian lepas dan kajian ini turut mengesahkan bahawa teori dual concern tidak boleh dijadikan peramal tunggal kepada amalan IBB.