

## **Asas pembentukan kepercayaan pekerja terhadap Ketua Jabatan**

### **ABSTRAK**

Kepercayaan terhadap majikan atau ketua jabatan merupakan satu elemen penting bagi sesebuah organisasi untuk terus berkembang, mengekalkan perkembangan dan untuk membangunkan organisasi tersebut. Whitney (1994); Kramer dan Tyler (1996); Mayer dan Davis (1999) mendakwa bahawa kepercayaan terhadap majikan adalah satu elemen kritikal yang akan mempengaruhi keberkesanan, produktiviti dan prestasi sesebuah organisasi. Pekerja yang percaya terhadap majikan ataupun syarikat di mana mereka bekerja akan kekal lebih lama bekerja di syarikat itu, mereka akan lebih tekun bekerja dan lebih komited kepada syarikat dan majikan. Tetapi sekiranya pekerja tidak mempercayai syarikat atau majikan, keberkesanan kerja mereka akan kurang (Dirks & Ferrin 2001), mereka akan lebih cenderung menghasilkan tingkah laku organisasi yang tidak diingini (Bies & Tripp, 1996) mahupun mempunyai kecenderungan meninggalkan organisasi (Robinson, 1996). Robinson (1996) juga setuju bahawa kepercayaan adalah pemangkin kepada kesan buruk akibat tingkah laku negatif yang berkaitan kerja seperti ketidakhadiran kerja dan pusing ganti kerja. Keputusan meta-analisis menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara kepercayaan dengan prestasi tugas, tingkah laku kewargaan (citizenship) dan tingkah laku yang tidak produktif (Colquitt, Scott, & LePine, 2007; Dirks & Ferrin, 2002).