

**Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure**

苛责式督导与下属的职外表现：情绪疲惫的中介角色及工作单位结构的调节作用

Kok-Yee Ng and Roy Y. J. Chua 量表名称（中文）：信任

信任

McAllister, D. J. (1995). 'Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations'. *Academy of Management Journal*, 38, 24–59.

阅读每个陈述, 选择最符合你的回答

请选择最能真实地描述你的回答（1=非常不同意；7=非常同意）

1	2	3	4	5	6	7
非常不同意	中等不同意	稍微不同意	中立	稍微同意	中等同意	非常同意

基于情感的信任

1. 你能够与他们自由地分享想法、感受和希望。
2. 你能够与他们自由地谈论你在工作中遇到的困难，并且知道他们愿意倾听。
3. 如果你告诉他们你的问题，你知道他们会给你提供建议并向你表示关心。
4. 他们倾向于在工作关系中投入大量的感情。

基于认知的信任

1. 他们是认真对待团队工作的人。
2. 他们愿意为团队工作做出重要的贡献。
3. 你可以信赖他们去做团队中主要部分的工作。
4. 他们是能够完成团队工作的人。

**Cronbach's alphas is 0.89 for affect-based trust and 0.91 for cognition-based trust.**