

軍隊組織中懲罰敏感性格與負向情緒之 關係探討－以反事實思維為調節變項¹

王謹靈

陸軍步兵訓練指揮部心輔官

程淑華

國防大學政戰學院心理及社會工作學系副教授

摘 要

軍事組織有別於一般民間企業，為因應任務需求，而有強調階級、紀律與重視一致性的必要性。此外，軍隊中的階級分明且去個人化，是屬高強制性及高壓力的環境，此亦建構出以「懲」為主的工作氛圍。然而，在國軍組織下，成員間存在著個別差異是不爭的事實，且因生理構造上差異的存在，而使每個人對獎賞與懲罰有著不同的敏感性，此亦影響個體對於部隊工作氛圍所產生之情緒感受性的異同。故研究者推論，軍中人員個體的差異是造成其適應軍中環境與影響身心狀況的主要原因。研究者欲探究，在懲罰敏感性格程度上的差異，是否會影響個體在軍事環境中的負向情緒，同時也探討反事實思維在上述關係中是否具有調節效果，期能藉此改善軍隊組織成員的情緒，進而穩定部隊之心理健康。本研究採實驗法，便利取樣於北部及南部軍事院校，並採用紙本問卷及網路問卷施測，受試者合計653人。研究者以「獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表」區分懲罰敏感性格高低程度受試者，並透過隨機分派方式，將所有受試者隨機分派到三個情境中，施測研究者自編之「情境感受性調查問卷」，再以「日

¹ 本文為王謹靈(2017)碩士論文改寫。

軍隊組織中懲罰敏感性格與負向情緒之關係探討－以反事實思維為調節變項

常情緒感受量表」測量受試者的負向情緒程度。研究結果發現：1、在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強；2、反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異；3、反事實思維在懲罰敏感性格者與負向情緒之關係間未發揮研究者所預期之調節效果。最後，研究者針對假設驗證結果進行討論，同時說明本研究之研究限制與未來研究建議。

關鍵詞：增強敏感性格、懲罰敏感性格、公平理論、反事實思維、負向情緒

王謹靈、程淑華

Sensitivity to Punishment and Negative Emotion in the Military Organization: Counterfactual Thinking as a Moderator

Chin-Lin Wang

Army Infantry Training Command, Counseling Officer

Shu-Hua Cheng

University of National Defense, Associate Professor

Abstract

Military organizations are unique from civilian business organizations by emphasizing official rank hierarchy, discipline and unanimity due to their extraordinary mission requirement. Under such a highly coercive and stressful circumstance, “punishment” is a common atmosphere in the workplace. However, it is undeniable that each person responds to reward and punishment differently, and thus affect how he or she feels about the workplace. Therefore, it is hypothesized that individual differences are the main sources of causing their various degrees of adaption in the military. We tend to find out whether people’s sensitivity to punishment would affect their negative emotions in the military, and whether counterfactual thinking plays as a moderator in such causation. We hope that our findings help to ease people’s emotion and improve the mental health condition in the military. The experimental method is used to sample 653 subjects in the North and South military academies. After finishing “The Sensitivity to Punishment and Sensitive to Reward Questionnaire” (SPSRQ), these subjects are randomly assigned to three scenarios, and then are

asked to finish "Situational Susceptibility Questionnaire" designed by the researchers and "Daily Emotion Scale" which measures subjects' levels of negative emotion. Our findings show that, first, subjects with stronger sensitivity to punishment tends to have stronger negative emotions; second, the use of counterfactual thinking by subjects causes their different levels of negative emotion; third, counterfactual thinking does not play as a moderator in the causal effect mentioned in the first finding. In the end, the results of hypothesis testing and the research limitations are discussed, and suggestions for the future research are proposed.

keywords: sensitivity to reinforcement, sensitivity to punishment, fairness theory, counterfactual thinking, negative emotions

壹、前言

軍事組織有別於一般民間企業，常因任務需求而有強調階級、紀律與重視一致性的必要性。此外，軍事組織具備高度匿名化的特質，各項軍事訓練皆要求以整體性為主，由服裝、儀態與行為的一致，進而內化為個人的思想或價值觀（劉安妮，2012）。錢淑芬（2009）指出，一位剛入伍的新進人員，必須具備高度服從性，他們對於「我是誰」概念並不重要，重要的是必須盡快融入組織，適應他人環境，且學習如何讓自己的觀念、態度與行為，符合本身階級的分際。由此可知，軍事組織環境重視的是團體一致性、階級分明且去個人化的，是屬高強制性及高壓力的環境，當個體在高壓力的情況下，容易產生負向情緒，嚴重甚至會造成精神疾病，故在軍隊環境下之人員身心狀況是需要被關注的。

個別差異代表了不同的個體均具備獨特的特徵，許多研究長期致力於探究人格特質的成因與其對行為的影響（Florin & Ana-Maria, 2006）。Linden、Beckers與Taris（2007）指出，以增強敏感性格理論為基礎的人格測量，較其他人格測量更能衡量到人格與環境間的交互作用。Corr（2004）提出修正過的增強敏感性格理論（reinforcement sensitivity theory, RST），將人格視為是生理上個體差異的反應，亦即描述個體間因生理構造上個別差異的存在，而使每個人對獎賞與懲罰有著不同的敏感性，其中區分為獎賞敏感性格（sensitivity to reward, SR）與懲罰敏感性格（sensitivity to punishment, SP）。Linden、Beckers與Taris（2007）則指出，以增強敏感性格理論為基礎的人格測量，較其他人格測量更能衡量到人格與環境間的交互作用。Hundt、Nelson-Gray、Kimbrel、Mitchell與Kwapil（2007）亦認為基因與生理因素雖決定個人在增強敏感性格作用中的傾向，但環境因素將會干擾此傾向的發展，因此在探討增強敏感性格時，外在環境刺激應是理論的基本架構。是以，軍事組織為一高強制性控制個人為主的環境，也就是環境強烈影響個人的情境，故本研究以增強敏感性格理論做為其中一個探討重點。

在強制性高的環境下，軍事組織賦予領導者極大的權力，重視紀律與服從命令，並嚴格要求部屬必須遵守規定（徐御修，2016）。軍人會預先規劃好日常的作息與活動，例如工作管制表的制度，所有人皆須按表操課，不得隨意更

動。以此文化脈絡，軍人面對的是「去個人化的教育訓練」、「摒除私利以團隊為重」、「捨己為人貫徹命令」及「受階級規範、限制與監控」（徐御修，2016）。但黃文瀚與陳麗貞（2011）提出，「利己」傾向是人類心理的直接反應，也是人性自然表達的方式。由此可知，軍中塑造違背人性的「利他與去個人化」環境，給予軍中人員等同負面刺激「懲」的效果。是以，軍隊組織即是以懲罰為主的文化環境，部屬在此環境下，對懲罰刺激較為敏感。徐御修（2016）的研究已證明，當部隊成員較具懲罰敏感性格者，其工作表現較獎賞敏感性格者為佳。據此，本研究將以部隊環境為主要施測場域，並將以懲罰敏感性格為主要之研究變項。

Linden等人（2007）認為懲罰敏感性主要是由行為抑制系統（behavioral inhibition system, BIS）所負責反應，並與導致焦慮、憂鬱等負向情緒的神經傳導物質（血清素與正腎上腺素）之傳遞有關。當負向刺激出現時，會使BIS處於激發狀態，並伴隨產生害怕與焦慮等負面情緒（Smillie, 2008）。這說明了高懲罰敏感性格者在遇到事情時，比其他人較易產生負向的情緒（Gable, Reis & Elliot, 2000）。是以，軍隊中懲罰敏感性格者所伴隨產生害怕與焦慮的負面情緒，再加上所處環境是以高強制性控制個人為主，並不考慮個體的自我能力，但若未獲得良好調適與因應，將威脅其心理健康，甚而影響整體健康。縱然在以懲罰為主的部隊文化中，雖較重視個體之工作表現，但其身心健康亦不容忽視，如此方能降低國軍近年來居高不下死亡率中的因病死亡與自殺死亡。綜上所述，本研究以此為出發點，探究懲罰敏感性格較高者，在軍隊組織高壓懲罰的文化下，可就何種面向進行調整，以降低接收與執行任務時所伴隨的負向情緒，並能在有效執行任務與自身情緒之間取得平衡。此外，為求其能穩定身心健康狀況，且增加正面想法與態度，提升其心理健康，研究群希冀以協助軍隊組織中懲罰敏感性格較高者，調整其負向情緒為本研究的主要研究目的。

貳、文獻探討

一、軍隊環境對懲罰敏感性格者之負向情緒的影響

(一) 軍隊組織文化

軍隊組織包括階級制度、軍隊社會化、人際關係、獨立的一套價值與規範體系等，明顯具有構成一個社會的基礎，而其發展出來的特定生活方式，就是一種文化的表現。其次，軍隊既是一種社會制度，同時也是一種獨特的社會團體與正式組織，因此從軍隊發展出來的各種社會關係與特定生活模式，當然也可以從「組織文化」的角度來認識（錢淑芬，2003）。周哲銳（2014）指出軍隊組織比起一般民間企業，是一個比較孤獨的組織，也代表一種特殊的職業文化，而與一般民間企業最大的不同，在於軍隊組織強調的是紀律、服從和犧牲，且軍隊是國家供養、非營利性質的，其天職更是以保家衛國為重要使命。再者，Segal（1986）提出軍隊是一個貪婪的機構（greedy institution），因為它要求每一位成員必須完全的忠誠，軍人的家庭成員也會因而受到軍隊規範的影響。此外，錢淑芬（2009）也認為軍隊具有全控性機構的性質。基本上，軍隊管理者擁有很大的權力，訂定嚴格懲罰規定與標準，成員必須服從管理者嚴格的要求。組織成員每天生活作息及日常生活都是周而復始，且成員互動對象固定、變動少。而組織的每日作息與活動都是依據當日工作管制表來運作，步驟清楚而時間緊湊，且必須按表操課以管控每個環節，目的是為嚴格監控每個人的行動。更重要的是，軍事組織具再社會化的功能，主要是為了重新改造成員，使其建立新的行為模式，以符合軍隊組織的要求，且成員在組織中的日常生活皆以團隊方式進行，所有成員生活作息都在同一個地方，藉此培養團隊凝聚力。

由上可知，軍隊兼具貪婪與全控式性質，軍人不僅必須24小時留守於部隊，且在部隊中必須接受部隊的管理及遵守所有的生活規範，幾乎沒有個人自由，即使休假在營外，仍須受到部隊的監控與掌握（游宛璇，2013）。此外，根據以往的研究，軍隊組織文化主要分為以下三要素：分別是共同生活、階級制度及紀律。就共同生活方面而言，Lang（1965）指出軍隊成員是一群穿著

制服並過著共同生活的人，相較於一般組織，軍隊生活與個人生活是重疊的，工作成為共同生活的一部分（楊雅婷，2016）。周哲銳（2014）認為軍人除了休假之外，他的生活場域就是軍營，與他一起生活的人，就是同僚與長官。即便是休假，仍然受到軍隊的管制，命令召回，就必須立即回到營區。而在軍隊中，雖偶有屬於自己的休息時間，但那也是在軍隊的管理架構下所安排的。整體來說，軍隊組織就是以共同生活為基底，以利控管每個人的行動，進而利用團隊力量來達成目標與任務。再者，在軍隊高度支配性與監控性的運作方式下，階級制度強調的是權威性與層級性（錢淑芬、廖帝涵，2009）。禹應仁（2016）指出，透過階級的控制，決定了成員在組織裡的角色。不論是軍官、士官或是士兵，都有屬於自己的身分地位角色，並各司其職，彼此之間不會有模糊的空間。一般來說，軍隊組織凡事講求階級管理，及重視服從的概念。最重要的是，凡是命令發布，必誓死達成，這也是階層中威權發揮的主要作用（周哲銳，2014）。由此可知，對於軍隊組織來說，達成任務的主要要件，有賴明確的階層制度。此外，就紀律層面來說。錢淑芬（2009）提出階層代表著軍隊組織中的規範與紀律；紀律是指遵守規則、接受命令和權威，以及組織採公開懲罰的方式來處理人員的違規。軍隊是一種武器合法化的團體，因此軍隊必須制定嚴謹的規範，以控管避免發生意外，而軍人如無法自我節制，將會摧毀其事業、婚姻及生命，甚至對國家安全造成衝擊（周哲銳，2014）。為此，約束軍人本身的力量靠的就是紀律。軍事紀律的核定，也就是紀律及懲罰權的行使，是為維繫軍人的義務及其在軍隊中的行為。我國現行實務法制上，以「陸海空軍懲罰法及其施行細則」為主，而軍隊是藉由懲罰作用來維護強化優良的軍紀（林士毓，2006）。由此可知，為因應軍隊組織為一特殊團體，因此其管理制度即以懲罰為主。

綜合上述，我們知道軍隊為一貪婪且全控性機構，具有明確的組織與文化架構，且主要規範是以懲罰來控管部隊成員的一切行為，明白顯示出軍隊組織是一個高壓力、高強制性且具懲罰性高的組織。

（二）懲罰敏感性格的內涵

Gray（1970）提出增強敏感性格理論，其中提到因生理系統運作上的個別差異（Smillie, 2008），而使個體對懲罰或獎賞的刺激有著不同的敏感性。由於生物天生便有求生存的本能，會使其選擇趨向對自身有益並利於延續生命的事物，並避開嫌惡且可能造成傷害的事物（Boksem, Tops, Kostermans, & De

Cremer, 2008），依此推論，國軍人員在軍隊組織中亦是以避開懲罰的生存本能在組織上作用。Linden、Beckers與Taris（2007）也指出，以增強敏感性格理論為基礎的人格測量，較其他人格測量更能衡量到人格與環境間的交互作用。Corr（2004）提出修正後的增強敏感性格理論，進一步對獎賞敏感性格與懲罰敏感性格進行探討。增強敏感性格理論將個人敏感性格分為兩類，分別為獎賞敏感性格（sensitivity to reward, SR）與懲罰敏感性格（sensitivity to punishment, SP），其中的懲罰敏感性格是指對「懲罰」敏感的個體之行為反應傾向於避開嫌惡刺激，也就是負向增強刺激，這包含了所有個體厭惡的事物，例如責罵、減薪、與他人衝突等。其行事較為謹慎與退縮，對具有潛在性威脅的環境或負向結果的刺激較為敏感（Linden、Beckers、Taris, 2007）。當個體的懲罰敏感性格愈高時，其對負向增強刺激的反應就愈大，而此避開嫌惡刺激的反應歷程，是在個體生理系統中的行為抑制性系統（behavioral inhibition system, BIS）與對抗-逃離-僵化系統（fight-flight-freeze system, FFFS）中進行（Smillie, 2008），其所對應的生理系統位於中隔海馬迴系統（septohippocampal system）與腦幹。Patricia、Ilse、Laurence與Walter（2009）說明BIS負責處理包含獎賞與懲罰的目標衝突事件，並伴隨產生焦慮、害怕或難過等情緒，進而引發對負向刺激的抑制或迴避行為。所謂衝突目標包含趨避衝突、雙趨衝突以及雙避衝突。BIS的功能能評估刺激的影響性，並使之趨於平衡。FFFS則是負責處理所有的嫌惡刺激，為一平行神經網狀結構。當FFFS被激發時，會使個體產生戰鬥、逃跑或僵化的行為，主要伴隨害怕、恐懼的情緒（Smillie, 2008）。Linden、Beckers與Taris（2007）指出，當個體面對嫌惡刺激時，BIS與FFFS均會分別調節並產生防衛或趨避的行為，然比較兩者功能，BIS為主要代表反應嫌惡刺激的系統。懲罰敏感性格主要是由BIS所負責反應，並與導致焦慮憂鬱等負向情緒的神經傳導物質（血清素與腎上腺素）之傳遞有關；因此，我們可以說BIS的激發主要影響個體對懲罰敏感刺激的反應。由此可知，懲罰敏感性格者對於負向刺激反應較強烈，使其行為容易受到負向情境或負向結果的增強；也就是說，懲罰敏感性格者行為的產生，主要是為了逃避負向結果，而不是為了獲得正向結果。Corr（2004）進一步指出懲罰敏感性格高的個體亦具有「被動性高」的特質，常透過「被引導」的方式來表現其行為，以避免負向結果的產生。此過程通常伴隨前述所說的焦慮、憂鬱與恐懼等負面情緒，因此Gable、Reis與Elliot（2000）認為高懲罰敏感性格者在日常生活中較容易產生

並維持負向的情緒。

前已述及，軍隊組織的主要規範是以「懲罰」來控管部隊成員的一切行為，並且是以一種貪婪且全控式性質的方式來管理部隊，是一種高壓力且高強制性的組織。我國訂定「陸海空軍懲罰法及其施行細則」，並明確規定軍隊組織中的每一位成員，其所作所為必須接受部隊的管理及遵守所有的生活規範，若有違反，必將依規定懲處。林士毓（2006）指出，軍隊是藉由懲罰作用來維護強化優良的軍紀。也就是說，軍隊藉由「懲」來做為工作要求的方法，而這也造成一種工作壓力。高鳳霞與鄭伯堦（2014）指出，這會導致個人身心緊張與壓力。由此可知，若所處環境，整體上是以懲罰來掌控組織人員的行為，將造成個體工作上極大壓力，並伴隨產生生理及心理的損傷。以此推論至軍隊組織中，明確的懲罰制度，雖讓軍隊組織中的成員能更了解工作要求中之規範與標準，但為了避免懲罰所造成的身心痛苦感，部隊人員將會以逃避這些負向結果或負向刺激來做為行為的動機。此外，根據黃文瀚與陳麗貞（2011），「利己」傾向是人類心理的直接反應，也是人性自然表達的方式。王海明（2001）認為利己主義是每個人在任何時候都應該最大限度地追求自己的利益，而不應該犧牲自己。從人性論來看，個人主義也認為每個人的行為目的主要是為了自己。周建華（2001）認為在人性問題上，合理利己內含了一個最基本的邏輯：人是自私的。李文斌（2001）認為人的本性是利己的，人生的目的就是追求利益和享樂。由此可知，為了生存與發展，人就天性論是利己的，這是人做為動物所有的一種自然本能特性；然而軍隊組織卻是以「去個人化的教育訓練」、「摒除私利以團隊為重」、「捨己為人貫徹命令」及「受階級規範、限制與監控」為主（徐御修，2016），明顯指出軍中塑造違背人性的「利他與去個人化」環境，這等同於給予軍隊組織人員「懲罰刺激」的負向情境感受，但這也是軍隊組織為強化優良軍紀與有效管理部隊的方式，讓部隊可以因此在保家衛國的天職上，能做得更為稱職。徐御修（2016）的研究亦證明，當部隊成員較具懲罰敏感性格者，其工作表現較獎賞敏感性格者為佳，而在軍隊組織中，相對資淺的人員，其懲罰敏感性格越高，在部隊的表現是越好的。是以，本研究推論，軍隊組織人員在懲罰多過於獎賞的環境下，對於懲罰刺激將較為敏感，面對懲罰等負向刺激的機會相對來說也較高，因此軍隊組織對於懲罰敏感性格者將具有較大的影響力。

(三) 懲罰敏感性格與負向情緒之關聯

情緒是一種很複雜的感受狀態，包括內、外在的生理反應、意識的經驗，以及促進意志的動機性行為傾向 (Dworetzky, 1985)。此外，情緒具有正負之分，正向情緒是指在特定的情況下，所產生快樂與歡愉的程度；負向情緒則是表示悲觀的程度 (Waston, Clark & Tellegen, 1988)。Lazarus (1991) 針對兩類情緒做完整的分類，其中正向情緒包含愉快、驕傲、愛、希望、放鬆，而負向情緒則有生氣、焦慮、羞愧、悲傷、羨慕、忌妒以及厭惡等。Tomkins (1984) 則認為正向情緒指的是個體在環境中的歡樂成分，像是興奮、喜悅、熱誠；負向情緒則是憂鬱的要素，是反向的情緒狀態，包括哀傷、恐懼、生氣等。而 Goleman (1995) 認為正面情緒有愉悅、愛和驚訝，負面情緒則有恐懼、憤怒、悲傷、厭惡和羞愧。由於本研究是以探討懲罰敏感性者的情緒為主，根據前文所述，通常是伴隨焦慮、憂鬱與恐懼等負面情緒，因此僅針對負向情緒做探討。

懲罰常是令人感覺不愉快、不舒適的一種處分，使受罰者在身體或心理上受到痛苦，目的是使其產生警惕，抑制或減少受罰者出現的不當行為 (張惠晴, 2013)。根據 Skinner (1978)，懲罰可以分為兩類，第一是將個人所厭惡、視為痛苦之刺激加到他身上，藉此抑制其不良行為的發生，也就是「給予厭惡的事物」；第二則是將個人所喜好、當做快樂來源的刺激，從他身上奪走，藉此消弱不良行為的發生率，Skinner 稱其為「撤離正向事件」。是以，懲罰即是當個體犯錯時，針對其施予身心上所厭惡的刺激或是剝奪其所喜好的刺激，使個體得到厭惡的結果及產生不舒服的感受 (于冬梅, 2006)，使個體降低犯錯或違規行為的機率。因此研究者推論，懲罰敏感性格者其行為的動機是為了避免負向刺激而產生，也就是其行為是被動的，並不是為了改善或讓事情變得更好而從事適當行為，行為過程中所感受到的情緒如同懲罰般，是不愉快且痛苦等負向情緒的。其次，Linden、Beckers 與 Taris (2007) 認為懲罰敏感性格主要是由 BIS 所負責反應，並與導致焦慮憂鬱等負向情緒的神經傳導物質 (血清素與腎上腺素) 之傳遞有關。當負向刺激出現時，會使 BIS 處於激發狀態，此時的生理狀態將使個體產生逃避負向刺激的行為，並伴隨產生害怕與焦慮的負面情緒 (Smillie, 2008)。而 Gable (2000) 也指出，高懲罰敏感性格者其日常生活較容易產生並維持負向的情緒狀態。由此可知，懲罰敏感性者主要是受 BIS 所影響，又可稱為厭惡動機系統，它牽涉到中隔海馬迴系統 (septohippocampal system)，包含中隔中央部位、海馬迴及腦皮質區，此系

統是由腦幹出發，將單胺酸投射到前腦中（Gray, 1987）。Gray也認為BIS會控制個體的整體焦慮經驗。Fowles（1988）指出，當個體面對無可控制之懲罰事件或是期待落空時，會產生憂鬱心情及缺乏正向動機的無望感，而此憂鬱情緒驗證出是由BIS激發程度較高且BAS激發程度較低的綜合效果所導致。有關憂鬱患者的研究顯示，憂鬱者在BIS激發程度相較於非憂鬱者顯著較高（Johnson, Turner & Iwata, 2003）。可知，憂鬱者的行為動機系統特徵為BIS活化程度較高及行為激發系統（BAS）活化程度較低（李雅萍，2010）。是故，從憂鬱者的實驗研究結果得知，我們可以明確知道行為抑制系統的激發，會促成個體產生負向的情緒，而懲罰敏感性格者之行為的動機是避開嫌惡刺激，且在個體的生理系統中是由行為抑制系統所控制，因此自然伴隨負向情緒。再者，根據Skinner的增強理論，懲罰敏感性格者其感受到的是可能被懲罰的負向結果，而他們行為的產生，則是為了避免這些負向結果的出現，其動機是被動且不是為了積極改善成為適當行為的，行為的歷程感受到的情緒如同懲罰般是不愉快且痛苦的。Martin與Pear（1999）也說明這會引起不當的情緒反應，形成過度恐懼的情緒，而同時容易干擾到適當行為。若成功逃避懲罰的處境，亦可能形成習得和逃避的行為，這表示個體證明了終止厭惡刺激，因此將有可能持續其逃避行為。最後，這也可能不利於人際關係的建立，除了造成施化者和受化者人際關係之間的緊張，也可能因負面的情緒而不易與同儕之間建立情感，造成環境疏離感，不易產生團體向心力。此外，鄭伯壘（1993）研究指出，當主管當眾斥責部屬，部屬會有羞恥感、羞愧、丟臉的情緒反應，而領導者在表現憤怒情緒時，也會激起部屬的負向情緒感受（Lewis, 2000）。Podsakoff、Todor、Grover與Huber（1984）研究指出，主管怒罵部屬或給予懲罰，會增加部屬的負向工作態度或破壞上下之間的關係品質，這將不利於組織的整體效益。吳宗祐（2003）研究結果也顯示，直屬主管的威權領導其中之「貶抑部屬」及「教誨行為」，會引發部屬的憤怒等負向情緒的感受，且透過部屬憤怒情緒感受對其工作滿意度產生負面影響。Goleman（1998）指出，若主管在組織運作中不善於管理情緒而常常對員工表現出負向情緒（例如敵意、恐嚇驚嚇等），亦影響員工出現負向情緒（例如挫折、恨和生氣），造成組織績效不彰等負面影響。而在懲罰可能性高的組織中工作，亦是種強大的「工作壓力」，陸洛（1997）以身心症狀為效標，發現工作壓力與生理、心理健康都呈負相關。Powell、Kenneth與Laurel（1996）認為當個人對挫折、威脅或是衝突所引發的壓力，必

然很快的就會產生情緒，最普遍的情緒有三種：攻擊、憂鬱及焦慮。以上研究都顯示出，當個體面臨懲罰情境或懲罰所引發的行為時，必然伴隨強大的負向情緒。

綜上所述，我們知道個體的行為主要是受到外在環境刺激的影響，本研究判斷軍隊組織為一以懲罰刺激為主的環境，以利維繫軍紀並掌控每一位軍人所作所為，這易造成組織裡容易關注環境中懲罰因子的懲罰敏感性格者，產生逃避這些懲罰感受的嫌惡刺激之行為，其所伴隨的將會是緊張、焦慮與恐懼等負向情緒，進而引發後續對於組織不良之影響。是故，提出研究假設一：在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強。

二、反事實思維與負向情緒的關係

（一）反事實思維（Counterfactual Thinking）的意涵

「反事實」就是與事實相反的考量之意，而「反事實思維」就是針對已發生的事實，藉由想像與事實相反的情形來推測，此相反的情形會對目前的結果有何影響的一種思維過程（Hilton & Slugoski, 1986）。Rose（1997）將「反事實」的觀念帶入決策的過程中，且將它定義為過去已發生結果的替代版本。Kahneman與Tversky（1981）說明反事實思維是指考量與事實不同之方案的思考過程，限定在對過去具有不同選擇的變化形式中，不是對未來的期望，而是針對既成事實的否定（越晶、諸燕，2008）。近期許多研究提出，反事實思維也會包含在對未來的預期觀點，也就是個人會在事前預想各種替代狀況及其所帶來的結果，比較後再行決定的思維模式（Sherman, Markman, Gavanski & McMullen, 1993）。

Markman、Grvanski、Sherman與McMullen（1995）針對反事實思維提出的兩項分類：1.向上反事實思維（Upward Counterfactual Thinking）：指對於已發生的事件，想像若滿足某種條件，可能出現的結果會比已發生的事實更好，也就是與更好的事實做比較。此思維會喚起個人懊悔、生氣、悔恨和沮喪等負面情緒（Davis, Lehman, Wortman, Silver & Thompson, 1995），卻對未來自我改善與自我衡量具有極大幫助，引發正面激勵的效果（歐陽以鋼，2013）。2.向下反事實思維（Downward Counterfactual Thinking）：指對於已發生的事件，

假設比事實更糟的結果做為比較，也就是與比事實更糟糕的替代情況相比。此思維透過對比的比較，能達到個人自我增強的效果（歐陽以鋼，2013），且產生較為正面的情緒（Taylor, Buunk & Aspinwall, 1990），但卻容易犧牲對未來決策之準備。縱然Roses與Olson（1997）指出個人從事「向上反事實思維」較「向下反事實思維」頻繁，但整體來說，這兩種主張皆是正確的，反事實思維對於個人兼具正面與負面的後果，而其淨結果大體上還是對個人有所助益的（Roese & Olson, 1997）。

再者，Roese與Olson（1997）將反事實思維分為激發（Activation）模型與內容（Content）模型兩個階段，激發模型是指個體開啟反事實思維的作用，內容模型則是指反事實思維作用的組成，而時間的順序是區別兩者的重要因素，激發是內容產生的必要條件，個體必須先激發反事實思維，才有機會評估事件的反事實內容，而單就內容模型是不會促使個體激發反事實思維反應的；其中，「情緒」是激發模型的重要因素，而「標準性」是內容模型產生的重要因素。基本上，激發（Activation）模型提出反事實思維主要是在負向情緒中所引發的不愉快感覺，讓個人尋求如何避免負向情緒的產生。Davis與Lehman（1995）發現，受試者在創傷性事件發生後，越感到悲傷者，產生向上的反事實思維可能性越大。Sanna和Turley（1996）的研究也發現，負面結果較正面結果更容易激發反事實思維，個體對結果的期望亦會影響激發，即是結果的接近性（Outcome Closeness），也就是事實與本身預想結果愈不符合，愈容易激發向上反事實思維。Roses與Olson（1997）證明不光只是結果好壞會激發反事實思維，其實情感本身即具足夠影響。此外，他們也發現，負面結果所產生反事實思維的時間遠快於正面結果的反應時間，表示在負面結果的情況下，較可能自動的想像反事實的結果，因此加快了反應的時間，這也說明了「情緒」是激發反事實思維的重要因素。至於內容（Content）模型建議個體已激發反事實思維之後才會產生內容，其影響因素分別為常態性與可控性。常態性（Normality），也稱為標準性。基本上，偏離先前的規範和預期之行為最常形成反事實思維，而常態性因素則是想像將偏離的事件回歸到它正常應有的狀態。而影響內容模型的因素為事件發生前的可控性（Controllability），反事實思維傾向於當個體認為事件發生是可控制的，也就是說，比起以不可控制為前提的事件，可控制的事件是有機會被改變的。是以，反事實思維的內容即是將非常態的事實結果，假設回歸至常態以及認為個體是有能力控制的，並假設沒

有盡其能力所及導致的事實結果。

此外，Roese與Morrison（2009）將反事實思維的結果根據兩種機制做為理論基礎，分別為對比效果（Contrast Effect）和因果推論效果（Causal Inference Effect）。前者是指當與事實相反的替代狀況明顯地比實際結果更好或更糟時，反事實思維會透過對比效果而影響個人的情緒反應。Roese（1994）的研究即證明向上反事實思維的受試者較向下反事實思維的受試者，會產生較多情感的負向反應。而Medvec、Madey與Gilovich（1995）研究發現，在運動比賽中，銀牌得主對於自己的表現較銅牌得主還不滿意，因為銀牌得主產生「差一點就得到金牌」的向上反事實思維，而銅牌得主則產生「至少我還有得名」的向下反事實思維。同樣的，Markman、Grvanski、Sherman與McMullen（1995）研究也顯示出，喚起向上反事實思維的情況（如負面結果），會增加樣本不滿意的感覺。其次，Roese與Morrison（2009）說明因果推論效果需在個人對未來有所預期時才會發生，而在進行反事實思維時是利用已發生的事實做為推論之參考，例如「若某甲在考試之前有充分準備，就不會因此不及格而被當。」的反事實思維，是利用某甲沒用功念書，與成績不及格被當的已發生事實推論而成的。此外，Boninger、Gleicher與Strathman（1994）的研究也發現，當受試者得知過去某個行為有可能會導致正面結果，而未來若這麼做亦會成功時，將呈現出較多正面情感反應，這也是透過已發生的事實來推論未來可能發生結果的反事實思維。

由此可知，反事實思維的方向與其所產生的結果，明顯影響個人的正面或負面情緒。是以，本研究希冀探討反事實思維，來做為調整受試者因負向事件而引發負面情緒的重要因素。

（二）公平理論（fairness theory）

心理學上有關公平之研究，始自於Adams（1963）的公平理論（equity theory），是由社會交換論（social exchange）概念加以延伸，又稱為社會比較理論，主張人對其所投入的成本與最終所得到的結果之關係是否合乎公平相等的對待；若自己投入的成本大於所得到的收穫或結果，個人將會感到不公平，較著重於分配公平之探討上。Folger與Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）是藉由歸咎責任所產生的，且是以Schlenker（1997）的責任歸因與Roese（1997）的反事實思維理論為基礎。該理論指出，當人們認為將會有更好的結果，但實際上結果是不如預期的，會被認為是不公平的；其中個體將主要出現

三類反事實思維，並作用於個體知覺不公平感所產生的情緒。Folger與Cropanzano (1998) 認為人們對於一件事情的公平感是透過一系列反事實思維來運作的，此作用將會影響個體對於結果是否公平的看法，且主要是用來評估負向事件。個人通常會用其他參照事件與實際發生的情形做比較，而這些參照事件是個人藉由改變一些現實事件中的元素所刻畫出來的替代狀況，是種心理的再想像，也就是反事實思維 (Counterfactual Thinking) (費柳月，2014)。此外，公平理論包括三類反事實思維，分別為結果反事實思維 (Would)、能力反事實思維 (Could) 及道德反事實思維 (Should)。所謂結果反事實思維是指當個體選擇了與產生傷害的負向事件相反的狀況，是一種用來與實際結果做為對照的替代想法。若個體預想較為理想的結果，而實際上發生的事實與此理想有落差，就是一種結果反事實思維，其中，落差愈大，對個體產生的傷害就愈大。也就是說，當個體覺得在事件中受到了傷害，產生「事情應該有更好的結果，而我能不受到這樣的傷害」，就是屬於結果反事實思維，因為此想法已與現實中遭遇到傷害的事實不一樣(費柳月，2014)。而理想與事實的落差，將伴隨著負向情緒。其次，能力反事實思維係指出負向結果所產生的傷害，與決策者是否有能力控制有關，也就是說，考量事件的負責人是否有能力或選擇的自由，可以讓負向結果產生，如果事件的負責人是有能力與選擇的自由，個體會對事件有更負面的反應(費柳月，2014)。其中影響事件負責人控制能力的因素有兩個，分別為外在不可控因素與內在可控因素，個體將以此來解釋負向結果所造成的傷害是否合理。是以，當個體認為負向事件的負責人「當時他若能有某些作為，今天將不會造成這樣的負向結果」，此即能力反事實思維。其中我們可以知道，必須遭遇事件的個人認為存在某一對象應為此事負責，此反事實思維才可能產生(費柳月，2014)，即是針對責任歸屬而生。此外，道德反事實思維是根據個體認為的倫理行為或規範標準來評價決策者的行為是否公平。如果決策者沒有依據適當標準行事，其所造成的負面結果，個體將對事件的反應更加負面。也就是說，當個體認為決策者「當初他應該那樣做才對，就不會產生今天這樣的負向結果了」，此即道德反事實思維。由此可知，要引發道德反事實思維，個體亦必須認為事件的發生，應有某一對象要為此事負責，這亦是為責任歸屬而生。

根據Folger和Cropanzano的公平理論，在人們對於結果相對滿意的情況下，能力反事實思維與道德反事實思維就欠缺影響力，因為如果個人無法想像

他們能夠有更佳的結果，就沒有理由去關注能力反事實思維與道德反事實思維方面的問題。也就是說，能力反事實思維與道德反事實思維，必須在結果反事實思維達成的狀況下，才可能產生（Folger & Cropanzano, 2001）。由此可知，結果反事實思維在公平理論中扮演關鍵性角色。此外，上述三項反事實思維是可以同時發生的，並不限定於單一特定情況（Folger & Cropanzano, 2001），並可一起作用影響人們的公平感。是故，該此理論不僅同時解釋以往被單獨探討不同類型的公平，甚至考量了許多因素如何一起影響個體知覺公平的判斷（費柳月，2014），本研究將採用Folger與Cropanzano的公平理論（fairness theory）做為探討變項之重點。

（三）公平理論與反事實思維的關係

依據公平理論的核心觀點，人們知覺一個事件的公平感是透過三類「反事實思維」的發生來進行運作，藉此評估負向結果，且此評估的過程是一種自動化歷程。由Davis與Lehman（1995）的研究顯示，我們確知反事實思維容易發生在負向事件中，用以避免產生負向情緒；Roese與Olson（1997）也說明了負向情緒與反事實思維間存在的關聯性；而Folger的公平理論亦是一個考量負向情緒的理論，且密切結合了個體對反事實思維的運用。Mandel與Dhmi（2005）的研究亦發現反事實思維會伴隨著負向情緒的出現。綜整來說，當個人遭遇負向事件，其實際發生的結果與本身想像的結果有落差，即是Folger所提出的結果反事實思維，會增強負向情緒反應。反之，若實際發生的結果與本身想像的結果沒有差異，即不會產生負向情緒，這也是Roese（1997）反事實思維理論中指出的第一階段「激發」模型。據此，研究者將結果反事實思維分為兩類：1、公平性結果反事實思維：表示實際上的結果與個體想像的結果沒有差異，此思維將會削弱負向事件伴隨而來的負向情緒，個體也會知覺到較為公平的感受。2、不公平性結果反事實思維：表示實際上的結果與個體想像的結果有差異，也就是負向結果與個體預想的理想結果有落差，是一種「向上反事實思維」的作用。此思維的產生，會增強負向事件所伴隨而來的負向情緒，個體會經驗到更加憤怒、委屈與不公平的感受。再者，因循Folger公平理論的脈絡，當負向事件激發個人產生結果反事實思維時，也就是開啟「反事實思維」的動作，即可使個體進行能力反事實思維與道德反事實思維的兩類思考，此兩類思維意涵，亦符合Roese（1997）反事實思維理論中的第二階段「內容發生」模型。Folger指出個體產生能力反事實思維時，是當負向事件的負責人是有能力與選

擇的自由，也就是有可控的能力，我們稱為「可控的內在因素」，會增強個體負向情緒的反應。反之，若負向事件的發生，其負責人是因沒有能力控制而產生的，我們稱為「不可控的外在因素」，會削弱個體產生的負向情緒，而此符合反事實思維理論中「內容發生」模型的可控性（Controllability）因素。因此研究者將此思維分為兩類：1、公平性能力反事實思維：指決策者因不可控的外在因素所造成的負向結果，是個體能接受的，此思維能減低個體因負向結果所產生的負向情緒，亦較能知覺到公平與理解的感受；2、不公平性能力反事實思維：指決策者因可控的內在因素所造成的負向結果，是個體所不能接受的，因此而增強個體因負向事件而產生的負向情緒，是一種「向上反事實思維」的對比效果，因個體想像與事實相反的替代狀況明顯地比實際結果更好，個體會因此經歷更為負向且知覺不公平的感受。此外，當負向事件發生時，決策者沒有依據個體所認為的倫理行為或規範標準來行事，即會產生Folger所提出的道德反事實思維。反之，若決策者的行為或結果是合乎個體認為的倫理規範標準，將會減低個體因負向事件所產生的負向結果，此亦符合「內容發生」模型的標準性因素。研究者將此思維亦分為兩類：1、公平性道德反事實思維：指決策者的行為合乎個體認為的道德倫理或規範標準，此思維將會削弱個體負向情緒的反應，進而產生較為公平的感受；2、不公平性道德反事實思維：指決策者的行為並沒有合乎個體認為的道德倫理或規範標準，這將會增強個體因負向事件所產生的負向情緒反應，亦是一種「向上反事實思維」的因果推論效果（Causal Inference Effect），因個體是依據道德或規範標準而推論並預期未來的結果，此思維將造成個體產生更劇烈的負向情緒，並伴隨不公平的感受。

綜上所述，本研究認為在Folger的公平理論與反事實思維理論的脈絡下，思維方向的不同，將會影響個體調整負向事件所產生的負向情緒。具體而言，個體知覺的公平感，即是導致三類反事實思維方向的重要因素。而根據Folger的公平理論，欲探討能力反事實思維與道德反事實思維，尚需考量有無結果反事實思維的作用，因能力反事實思維與道德反事實思維本質上是個人在遭遇傷害事件後，對於事件進行的兩類思考（費柳月，2014）。也就是說，當一個事件沒有造成個人任何傷害或損失，或是無法想像將會有比實際上結果更好的結果，探討能力反事實思維與道德反事實思維的作用是無意義的。是故，本研究將透過負向情境事件所引發的負向情緒做為活化個體反事實思維作用的基準，進而探討個體知覺公平感與調整負向情緒的關連。

(四) 公平性與否的反事實思維運用與調整負向情緒的關連

根據Roses與Olson (1997) 的研究，在負面結果的情況下較可能自動的想像反事實的結果，也就是較容易產生反事實思維的作用。Davis與Lehman (1995) 的研究指出，反事實思維容易發生在負向事件中，使個體能針對負向情緒做調整。Gilliland、Groth、Baker、Dew、Polly與Langdon (2001) 的實驗結果顯示，求職者在遭遇到不錄取婉拒信的負面結果下，操弄能力反事實思維，發現將影響求職者十個月後再次應徵該公司的意願。Colquitt與Chertkoff (2002) 的實驗則發現當受試者對結果愈不滿意，且沒有獲得恰當解釋時，不公平感與負向情緒愈強。LaHuis、MacLane與Schlessman (2007) 的研究顯示，當求職者認為自己表現很好但卻未被公司所錄取，將會產生不公平感與更加強烈的負向情緒。

上述的這些研究，相當程度的證明了Folger公平理論中三類反事實思維的方向與知覺公平感有顯著的關連性，進而影響個人對於負向感受的強度。再根據研究群針對Folger公平理論中三類反事實思維的分類，公平性結果反事實思維、公平性能力反事實思維及公平性道德反事實思維的作用，將會降低個體因負向結果所產生的負向情緒，也就是說，在個體知覺公平感的歷程中，對負向情續發生調節作用。此外，為遵循Folger的公平理論，若要探討能力反事實思維與道德反事實思維，必先激發結果反事實思維，是故，本研究將同時操弄三項反事實思維於同一個負向情境事件中。而為文字使用方便性，研究群將以「公平性反事實思維」表示公平性結果反事實思維、公平性能力反事實思維及公平性道德反事實思維的作用，以「不公平性反事實思維」表示不公平性結果反事實思維、不公平性能力反事實思維及不公平性道德反事實思維的作用。因此，本研究提出研究假設二：反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異。

三、反事實思維在懲罰敏感性格者與負向情緒關係間的調節效果

(一) 軍隊組織中懲罰敏感性格者與知覺公平感的關連

Carver與Scheier (1990) 的研究發現，方向性不同的情感與不同傾向的行為為動機，皆可同時發生於行為趨近系統 (BAS) 與行為抑制系統 (BIA) 中。Corr (2004) 的研究也說明，激發BAS 系統與BIA系統的生理機制，所受到的

是不同的獎懲因素，也就是說，促發此兩系統是因不同刺激所引起，是以，可推論此兩系統是併存於同一個體中。而徐御修（2016）指出，人格基本向度係屬連續變數，個體在每個向度上均會落於某一點，不同個體在向度上的組合亦有所差異。也就是說，懲罰敏感性格與獎賞敏感性格並非單一向度的兩個極端，而是併存於同一個體中（徐御修，2016），差別在於，個體在此兩性格的向度上較高或較低，然兩者是否互相干擾個體的行為仍需進一步驗證（Corr, 2004）。由前文可知，軍隊是屬高壓力與高強制性的組織，一切行為的主要規範是以「懲罰」來控管組織成員。是以，研究群推論，在懲罰多過於獎賞的環境下，如軍隊組織，面對懲罰等負向刺激的機會相對來說較高，因此對於懲罰刺激將較為敏感，也較易引起個人的懲罰敏感性格，進而激發生理機制中的BIA。而對於懲罰敏感性格較高的個體，此環境所帶來的影響將比低懲罰敏感性格者還要來的高。

Murphy與Tyler（2008）的研究指出，高懲罰敏感性格者可能會因懲罰標準的不一致，或者會因遭受到不公平的懲罰而使其心生不滿等負向情緒，不願意再付出。Folger的公平理論亦證明了不公平感將會增強個體的負面感受。江宜芹（2010）說明，高懲罰敏感性格者知覺具有公平懲罰標準的環境下，將會了解自己所付出的努力與結果是相對的，因此會願意付出較多的努力在正式的工作中，以盡量避免可能的懲罰。但是，若是在知覺不公平的懲罰情況下，例如懲罰的標準不一致，即使未達工作標準，也未必受到懲罰，或甚至受到不公平的懲罰，將會增強高懲罰敏感性格者其負面情緒，進而影響工作上的態度，而不願為組織付出。由此可知，公開透明的懲罰標準與懲罰的過程，將是個體知覺是否公平的主要關鍵，而這對於懲罰敏感性格較高者，其自身工作的付出與對組織的態度具有巨大影響。

是以，綜上所述，在以高懲罰性為主的軍隊組織中，將激發個體的懲罰敏感性格，而影響懲罰敏感性格高傾向者之工作付出及對組織態度的主要因素為其知覺是否公平，這亦進一步影響其負向感受與負向情緒。

（二）公平性反事實思維的運用對懲罰敏感性格者的情緒調整效果

Linden、Beckers與Taris（2007）認為懲罰敏感性格主要是由行為抑制系統（BIS）所負責反應，與導致焦慮憂鬱等負向情緒的神經傳導物質之傳遞有關。Smillie（2008）也指出，當BIS處於激發狀態，將會使個體伴隨產生害怕與焦慮等負面情緒。Gable（2000）亦說明高懲罰敏感性格者較容易產生負向

情緒的狀態。而Skinner的增強理論說明，高懲罰敏感性格者在行為的過程中，所感受到的情緒將如同被懲罰般是不愉快且痛苦的。Lewis（2000）認為領導者在表現憤怒情緒時，會激起部屬負向情緒的感受。鄭伯壘（1993）研究指出，當主管斥責部屬，會使部屬有羞愧與丟臉的情緒反應。是以，當個體在懲罰的環境中，無可避免將產生負向的情緒感受。軍隊為一以「懲」為主的組織，必然使組織成員容易產生負向感受，而在激發個人的懲罰敏感性格之餘，亦將增強個體負向情緒。

此外，Williams與Kildegaard（2002）指出，影響高懲罰敏感性格者的行為動機，與決策過程是否公平有關，也就是程序公平，而其中分配規則的公平與否、規則是否被貫徹以及決策過程的參與度，均會影響程序公平的程度（Törnblom & Vermunt, 2007）。Linden、Beckers與Taris（2007）也指出，對逃避懲罰的懲罰敏感性格者來說，若可參與懲罰的評估決策過程，且主管與其能做出雙向溝通解釋，將會降低高懲罰敏感性格者的負向感受，亦能提高其工作動機。江宜芹（2010）研究指出，在具有程序公平的環境中，可以提升懲罰敏感性格高傾向者從事角色外行為的意願，也會降低負向結果對高懲罰敏感性格者所引起的害怕與對行為更加畏縮的反應。由此可知，在軍隊組織負向感受的環境下，當懲罰敏感性格高傾向者知覺懲罰的決策是不公平時，則會增強其對工作的負向感受與自身的負向情緒，行為動機亦會下降；而當其知覺決策是公平時，即能減低其負向感受，進而持續在其正式工作上，以避免後續再被懲罰的可能。是以，高懲罰敏感性格者知覺的公平感，是影響所伴隨負向情緒的主要因素。

根據Folger與Cropanzano（1998）的公平理論，當懲罰敏感性格者遭遇負向事件，而實際發生的結果與本身想像的結果落差不大，表示個體作用於公平性結果反事實思維。若懲罰敏感性格者進一步認為決策者是因不可控的外在因素才導致負向結果，表示個體運用公平性能力反事實思維。又若決策者的行為是合乎道德倫理或規範標準，則表示個體正作用於公平性道德反事實思維。研究群推論上述論點將削弱懲罰敏感性格者的負向情緒。而當懲罰敏感性格者遭遇負向事件，其實際發生的結果與本身想像的結果有巨大落差，即是不公平性結果反事實思維的作用；若進一步指出負向事件的產生，是因決策者可控的內在因素，即是不公平性能力反事實思維。此外，若決策者的行為不合乎懲罰敏感性格者認為的道德倫理或規範標準，不公平性道德反事實思維便會產生。是

以，研究群推論上述論點則將增強懲罰敏感性格者的負向情緒

綜合上述，研究群推論懲罰敏感性格者若知覺負向事件的結果是公平的，將會削弱因負向事件所產生的負向情緒；反之，若懲罰敏感性格者知覺負向事件的結果是不公平的，將會增強因負向事件所產生的負向情緒，使個體引發更劇烈的負向感受，而公平感與否的產生則取決於不同性質的反事實思維。是以，本研究提出研究假設三：反事實思維在懲罰敏感性格者與負向情緒之關係間具有調節效果。

參、研究方法

一、研究架構

研究架構如圖1所示。

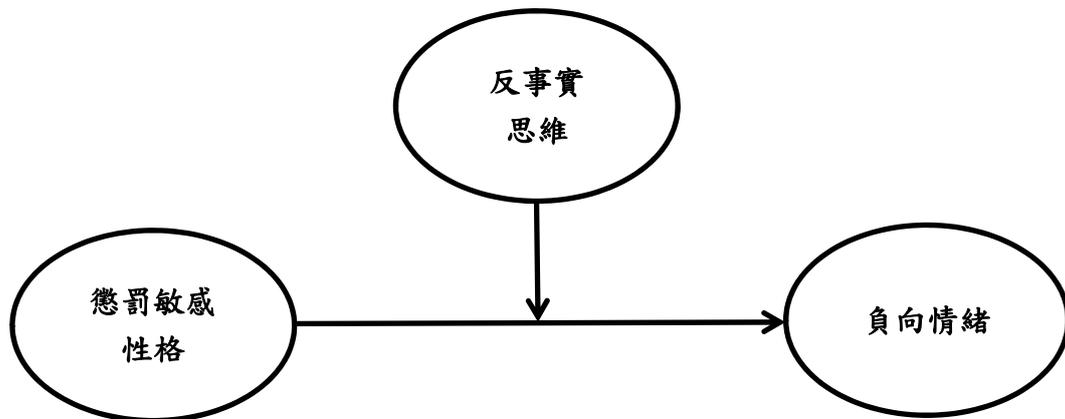


圖1 研究架構圖

二、研究樣本

正式施測區分為兩階段，第一階段為「獎賞敏感性與懲罰敏感性量表」(SPSRQ) 普測，第二階段為「故事情境感受性調查」與「日常情緒感受量

表」之問卷施測。研究者先便利取樣北部及南部軍校學生為受試樣本。首先，在SPSRQ普測階段共計653人，有效問卷653份，其中控制組受試者為255人，公平組受試者為171人，而不公平組受試者為227人，所有受試者接著進行第二階段施測。在「故事情境感受性調查」問卷中，研究者設定受試者須在問題二到問題四共三題問題中，答對兩題以上，始可為有效之樣本。依此扣除無效問卷後，各組有效問卷分別為控制組148份、公平組155份及不公平組103份，合計406份。由於考量實驗參與者練習效果，故正式施測對象不與預試受試者重複。

三、研究過程

本研究區分為兩個階段，第一階段採用Li、Huang、Lin與Sun（2007）所翻譯之獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表（The Sensitivity to Punishment and Sensitivity to Reward Questionnaire, SPSRQ）測量受試者的增強敏感性格。測量方式係採自陳式量表，實驗參與者必須在完成第一階段問卷填寫後約一周的時間，接著參與第二階段的實驗。第二階段的實驗主要以故事情境法來進行研究，實驗參與者會先閱讀一則故事，而故事是與軍校文化有關的負向事件，之後會附上故事主角反思與感受的過程。此情境感受共分為三組，除控制組沒有故事主角的反思，另兩組將針對公平性的反事實思維與不公平性的反事實思維來進行反思，且以事件的結果反事實思維、能力反事實思維與道德反事實思維三個元素同時進行操弄。在過程中，實驗參與者必須想像自己是故事中的主角，並且在閱讀完故事後，評量故事主角的情緒感受。此外，為探討不同性質的反事實思維在懲罰敏感性格與負向情緒中可能具有的調節效果，研究者採用廖翌妙（2001）所發展之日常情緒感受量表，在實驗參與者完成故事情境感受問卷後，根據其所閱讀之故事與主角的反思，來評量自己的情緒感受。此外，正式施測以紙本問卷與網路問卷等兩種方式進行，北部受試者以紙本問卷施測，而南部受試者則以網路問卷施測，網路問卷內容與紙本問卷相同，惟隨機發放問卷之問法內容不同（王謹靈，2018）。

四、研究工具

(一) 獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表

本研究採用Li、Huang、Lin與Sun（2007）所翻譯之獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表（The Sensitivity to Punishment and Sensitivity to Reward Questionnaire, SPSRQ）中文版本，研究者在取得作者同意與授權後，以此做為受試者測量增強敏感性格之工具。中文版一共有48個題項，內含兩分量表，其中單數題用以測量懲罰敏感性格，雙數題則是獎賞敏感性格。皆為是非題選項，答「是」得一分，答「否」則不得分，故各分量表分數為回答「是」的題數總和，藉此衡量出BAS與BIS所呈現出來的個別差異。此量表之效度利用驗證性因素分析並透過The Eysenck Personality Questionnaire（EPQ）及Pavlovian Temperament Survey（PTS）做效標關聯效度呈現。此外，量表整體的KR20係數為.84，其中獎賞敏感性格的信度為.81，懲罰敏感性格的信度則為.79（江宜芹，2010）。

(二) 日常情緒感受量表

本研究採用廖翌妙（2001）所編製的「日常情緒感受」量表，在取得原作者同意與授權後，以此做為測量受試者負向情緒感受之工具。本量表共有28個情緒形容詞，內含四個分量表，分別為「憤怒」、「悲傷」、「焦慮」與「羞愧」分量表各七題。採李克特式四點量表方式作答，選項為「完全不會」、「稍微」、「中等程度」與「很高程度」，計分方式分別是「完全不會」得一分、「稍微」得兩分、「中等程度」得三分，而「很高程度」得四分，分數越高，表示該負向情緒感受越高。本量表經內部一致性分析得知，Cronbach's α 值分別為羞愧.84、焦慮.81、悲傷.78及憤怒.84，信度大致良好。此外，量表之效度以主成分分析法及斜交轉軸法進行因素分析，各因素之因素負荷量皆達.30以上，顯示出良好效度。

(三) 情境感受性調查問卷

為操弄受試者的負向情緒感受，本問卷採故事情境法，並由研究者依據軍校學生日常生活規範中，較可能發生的負向事件為故事主軸，以文字敘述呈現，最後透由紙本及網路問卷做為本研究之正式施測方式。研究者依據 Folger 之

公平理論將問卷分為三個版本，分別為控制組、公平性反事實思維組及不公平性反事實思維組，其中控制組為故事主角阿強除了可能發生的負向情緒之外，並沒有反思，而公平組與不公平組則有公平性與不公平性的三類反事實思維做為操弄。情境感受性調查問卷之實驗情境操弄經兩次預試檢驗符合研究者之期待，正式施測之情境操弄檢核亦顯示出研究群成功操弄不同性質反事實思維來誘發受試者所感受的負向情緒（王謹靈，2018）。

肆、研究結果

一、懲罰敏感性格與負向情緒之關係分析

本研究是透由SPSRQ問卷來測量懲罰敏感性格之向度，結果發現，懲罰敏感性格與負向情緒之間的關係為 $r = .29$ ， $p = .00$ ，兩者呈現顯著的正相關。此外，為了可以明確區分受試樣本之懲罰敏感性格的高低程度，研究者先計算受試者在懲罰敏感性向度的平均分數（ $M = 11.42$ ， $SD = 4.96$ ），以懲罰敏感性格總人數均分三等份做為切點，將此性格變項區分為低分組、中間組及高分組等三組，以便於比較之間負向情緒之差異，並以此探究懲罰敏感性格與負向情緒之關係。此外，研究者應用單因子變異數分析探討懲罰敏感性格與負向情緒之關係，表1為各組赴項情緒的描述性資料，單因子變異數分析的 $F(2,403) = 18.76$ ， $p = .00$ ， $\eta^2 = .09$ ，表示懲罰敏感性格高、中及低分組間的負向情緒具有顯著差異，LSD事後比較結果顯示出懲罰敏感性格高分組之負向情緒顯著大於懲罰敏感性格中間組，而懲罰敏感性格中間組之負向情緒亦顯著大於懲罰敏感性格低分組。是以，研究假設一「在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強」獲得支持。

表1
以負向情緒總分為依變項之描述性統計表

懲罰敏感性格組別	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% <i>CI</i>	
				<i>LL</i>	<i>UL</i>
低分組	150	2.11	.72	2.00	2.23
中間組	101	2.32	.64	2.19	2.45
高分組	155	2.58	.65	2.48	2.69
總和	406	2.34	.70	2.27	2.41

二、不同性質之反事實思維與負向情緒的關係分析

表2
三個實驗組別在負向情緒總分之描述性資料表

實驗組別	<i>n</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	95% <i>CI</i>	
				<i>LL</i>	<i>UL</i>
控制組	148	.69	2.26	2.15	2.38
公平組	155	.73	2.30	2.19	2.42
不公平組	103	.66	2.51	2.38	2.64
總和	406	.70	2.34	2.27	2.41

表2為三個實驗組別在負向情緒總分之描述性資料，單因子變異數分析 $F(2,403) = 4.21, p = .02, \eta^2 = .02$ ，顯示反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異，事後比較亦指出不公平組的負向情緒顯著大於控制組與公平組，而控制組與公平組之間沒有顯著差異。也就是說，當負向事件發生時，個體產生的負向情緒若是透過不公平性的反事實思維來思考，比起沒有任何想法思維的控制組或是經由公平性反事實思維後的思考，其負向情緒是較為強烈的。由此可知，不同性質的反事實思維會影響個體的負向情緒，是之，假設二「反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異」獲得支持。

三、不同性質反事實思維對懲罰敏感性格與負向情緒之關係分析

研究者透過增強敏感性格量表 (SPSRQ) 測量受試者懲罰敏感性格分數，並以懲罰敏感性格總人數均分三等份做為切點，將懲罰敏感性格區分為低分組、中間組及高分組等三組 (表3)。根據表4之二因子變異數分析結果，二因子之交互作用 $F(4,397) = .68, p = .61, \eta^2 = .01$ ，未達顯著水準，因此本研究假設三「反事實思維在懲罰敏感性格者與負向情緒之關係間具有調節效果」未獲得支持。

表3

懲罰敏感性格在不同實驗情境下的負向情緒程度描述性統計表

實驗情境	懲罰敏感性格組別	負向情緒				
		<i>n</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	95% <i>CI</i>	
					<i>LL</i>	<i>UL</i>
控制組	低分組	56	.65	2.01	1.83	2.18
	中間組	37	.66	2.24	2.03	2.46
	高分組	55	.67	2.54	2.36	2.72
	總和	148	.69	148	2.15	2.38
公平組	低分組	59	.75	2.04	1.87	2.22
	中間組	41	.65	2.34	2.13	2.55
	高分組	55	.66	2.56	2.38	2.74
	總和	155	.73	2.30	2.19	2.42
不公平組	低分組	35	.72	2.39	2.17	2.62
	中間組	23	.60	2.40	2.12	2.67
	高分組	45	.63	2.67	2.47	2.86
	總和	103	.66	2.51	2.38	2.65

表4
以負向情緒為依變項之二因子變異數分析摘要表

來源	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2	<i>Scheff'e</i>	<i>LSD</i>
A	2	14.54	7.27	16.10	.00	.08	高>低、中	高>低、中 中>低
B	2	2.93	1.47	3.25	.04	.02	3>1	3>1、2
A x B	4	1.23	.31	.68	.61	.01		
誤差	397	179.25	.45					
校正後總數	405	200.82						

註：懲罰敏感性組別=A；實驗組別=B；控制組=1；公平組=2；不公平組=3。

伍、討論與建議

根據本實驗研究結果，反事實思維與增強敏感性格對個體之負向情緒並未具有交互作用，也就是說，本研究所操弄之不同性質反事實思維情境，在部屬的增強敏感性格與其負向情緒之間不具有調節效果。然而，單就增強敏感性格而言，研究顯示在軍隊組織中，增強敏感性格越高者，其負向情緒確實較強，符合研究者所預期之結果；其次，就不同性質的反事實思維操弄而言，受試者透由不公平性反事實思維的操弄，其負向情緒確實顯著高於控制組以及公平性反事實思維組，此實驗結果符合研究者之期待。針對研究結果，研究者提出以下幾點加以探討。

一、軍隊懲罰環境、部屬性格與負向情緒的影響性

軍隊組織文化與一般民間企業環境大相逕庭，主要差別在於軍隊組織強調的是紀律、服從和犧牲。游宛璇（2013）指出軍隊兼具貪婪與全控式性質，軍人幾乎沒有個人自由，即使休假在營外，仍須受到部隊的監控與掌握。錢淑芬與廖帝涵（2009）的研究也發現，軍隊組織的設計結合教化與懲罰規定，個人是被嚴格控管與監視，且被要求必須整體一致性的。在這些條件的堆疊下，軍隊組織營造出以「懲罰」為主的環境，而由本研究結果得知，在此環境下，對於懲罰刺激越敏感的軍隊組織成員，在面對工作時，其所伴隨的負向情緒越強。此結果亦與過去的研究結果相似，如Powell、Kenneth與Laurel（1996）認為，個人面對威脅或衝突所引發的壓力，很快的就會產生攻擊、憂鬱及焦慮等負面情緒，亦即當個體面對懲罰或衝突等威脅時，將會產生影響心理健康的負向情緒，陸洛（1997）研究即指出，在懲罰可能性高的組織中工作，因時常伴隨負面情緒，將導致個體心理健康狀況越不好。再者，Gable（2000）亦指出，懲罰敏感性格程度愈高的人，工作時若遇到懲罰刺激，愈容易伴隨負向的情緒。

是以，在高度懲罰環境的軍隊中，若個體對懲罰刺激較為敏感，不僅容易產生負向情緒，亦容易造成其心理健康狀況不佳之影響。

二、反事實思維在部屬懲罰敏感性格與負向情緒關係間之調節效果

根據本研究結果，在軍隊組織文化下，懲罰敏感性格較高者，當遇到執行以「避免懲罰為工作動機」的任務時，不論其能力為何，所伴隨的負向情緒比起一般人是較強烈的。而本研究欲透過反事實思維來調節其負向情緒，然結果並未達顯著標準，也就是說，懲罰敏感性格分數越高者，無論是經過何種反事實思維，其負向情緒均大於懲罰敏感性格分數較低的受試者，是之，反事實思維在懲罰敏感性格與負向情緒之間，並未具有調節效果，以下說明可能造成的因素。

（一）不同「認知需求」者受反事實思維內容的影響

根據研究結果顯示，不論受試者接受何種反事實思維的操弄，皆不影響其

本身懲罰性格所引發的負向情緒，也就是說，研究者透過反事實思維的認知介入方式，並不足以調整因性格所產生的負向情緒，因此研究者推論個體接受外在認知給予的程度亦可能受本身性格所影響，是以，研究者以此探究可能影響調節效果之原因。根據Cacioppo、Petty、Kao與Rodriguez (1986) 在過去研究中指出，認知需求 (need for cognition, NFC) 是影響個人工作動機與決定事情的重要人格特質。通常具備高認知需求特質者，喜好較複雜且具有挑戰性的工作，並傾向外歸因思考；而低認知需求者較喜愛簡單、一致性高的工作，並傾向內歸因思考 (Sargent, 2004)。此外，高認知需求者相較於低認知需求者，在進行反事實思維時，針對故事主角所發生的負向事件，會有更深入的思考與判斷。再者，Petrocelli與Dowd (2009) 研究指出，高認知需求者在反事實思維下，會對當事人產生更多責備與歸責性，因而有較強烈的負向情緒；而低認知需求特質者，因其思考與判斷層面較淺，且較容易受內歸因影響。若根據歐陽以鋼 (2013) 研究結果，低認知需求者較容易在反事實思維下產生同情的情緒，因此，研究者推論其所感受到的負向情緒思維可能較低於高認知需求者。然而本研究在進行實驗時，並未考量到每位受試者其認知需求上的人格特質差異，也就是說，不同認知需求者，在閱讀完相同負向事件後，雖進行同性質的反事實思維思考，但會因為認知需求程度上的差異，造成歸因方向的不同，而使受試者本身有不同的感受，進而影響研究之結果。

(二) 負向情緒的複雜性

本研究探討之負向情緒是針對個體表現悲觀的程度，屬於較廣概念之解釋，惟顧惠婷 (2014) 的研究指出，負向情緒內含多種具有相同性質 (意指同為負向情緒) 的不同情緒，其中，失望與懊悔是在情緒與決策領域中極度受到重視的兩種情緒，不單是因為此兩種情緒都涉及對決策的影響，同時也是因為它們經常出現在我們的生活當中。Weiner (1979) 曾指出，失望是在任務失敗時出現頻率最高的情緒之一，而懊悔則是在我們日常生活中出現頻率最高的情緒字眼。Shimanoff (1984) 亦說明此兩情緒皆是源自於反事實思維，都是經過已知結果與另一可能結果相互比較後所產生的情緒，其中失望是聚焦於行為上的反事實思維，而懊悔則是聚焦於情境上的反事實思維。本研究雖希冀透由操弄不同性質反事實思維來調整受試者的負向情緒，但並未對負向情緒做更細緻的區分，例如單獨將失望或懊悔提出來分析，故研究者懷疑恐是造成研究結果不顯著的原因之一。

從本研究的故事情境中顯示，受試者不論是處於控制組中的沒有思維操弄，或是運用公平性或不公平性的反事實思維中，負向事件的結果均不會因此而有所改變。也就是說三種實驗操弄皆面臨「如果早點知道今晚有站哨的勤務，一定有充分的時間整理服裝及執勤前準備，我就不會發生被學長責備的事情了」的失望感受，以及「如果我平時就有隨時被指派勤務的心理準備，現在就不會手忙腳亂而造成執勤上的缺失了」的懊悔感受。因此，研究者推論，受試者所面臨的故事情境皆屬於「正向結果缺乏」的結局，故不論受試者被隨機分配到哪一實驗組，都將產生相同感受的失望與懊悔情緒。此外，依據過去研究指出，失望與懊悔情緒皆是目前在任務失敗及日生活中最常出現的負向情緒，惟本研究並未將此兩情緒特別區分出來，是之，此研究設計可能造成反事實思維在實驗中沒有顯著調節效果的原因之一。

(三) 反事實思維對軍隊文化的正向影響性

本研究結果顯示，受試者經由「不公平性反事實思維」的操弄後，其負向情緒顯著高於控制組與公平性反事實思維組。LaHuis、MacLane與Schlessman (2007)在過去的研究中指出，當個人認為自己表現很好但卻未被公司所錄取，將會產生不公平感的想法與更加強烈的負向情緒，此證明了不公平感的反事實思維將會增強個體的負面感受，此結果亦與本研究之結果相符。此外，Colquitt與Chertkoff (2002)過去研究中亦發現受試者對結果愈不滿意，且沒有獲得恰當解釋，也就是產生了不公平性的反事實思維時，其負向情緒愈強，而本研究亦呈此現象。

然而，以演化心理學的角度來看，負面情緒具有幫助個體生存的作用，以此警示個體可能存在的威脅與可能面臨的傷害，或告知個體將來應更謹慎規劃與應對 (Schwarz, 1990)。費柳月 (2014) 曾指出，當人們遭受到傷害損失或想像自己的遭遇能有更好結果的情形時，這種情況所引發的負面情緒即是一個相對直接且快速的演化基礎反應。以此論及負向情緒對於在軍隊組織中的成員來說，亦具有一種警告與保護的作用，惟當個體負向情緒過高，又未獲得良好的調適與因應的情況下，勢必將影響其心理健康，導致表現失常或是作息不正常，最後甚而影響個人的整體身心健康。

潛能訓練師高華峰 (1998) 曾經說過，調整身上的壓力首要條件要先能「覺察」自己的身體與心理的狀況，再藉由其他方式幫助自己情緒紓壓與放鬆。本研究所提出的公平性反事實思維，是藉由個體在覺察負向情緒後，透由正向的

認知思考模式，使個體對於已發生的負向事件有不同角度的看法，而根據本研究結果顯示，此方式可降低因負向事件所引發的負向情緒。此外，本研究結果亦指出，若個體在面對負向事件時，採用不公平性反事實思維來思考，將會增強原有的負向情緒，是之，個體除須覺察自身情緒，區辨運用不同性質的反事實思維亦是重要的。綜上論述，當個體在充斥懲罰刺激氛圍的軍隊環境下，可透由覺察本身的身心狀態後，運用公平性反事實思維，幫助個體降低因負向事件所引發的負向情緒，以協助其適應軍隊之環境。

三、未來研究建議

(一) 非認知模式介入的調節效果

本研究運用反事實思維的認知思考模式，透過不同的角度觀看負向事件結果，來調整受試者所感受到的負向情緒，主要目的是希望受試者能因此降低負向的感受，但未考量到每位受試者本身在認知需求的不同，亦即認知思維接受程度的差異，未來可採用其他較廣泛性的舒緩情緒方式，例如靜坐、冥想或藝術治療等非認知思考的調節情緒模式，或許在降低負向情緒能有更好的效果。

(二) 實驗情境的衡量

在情境感受性調查問卷上，本研究採用軍校生日常生活訓練中的衛哨任務為主要故事情境，其所呈現之負向結果係屬研究者主觀之感受，而此負向結果所引發之負向情緒在學理上亦屬於較廣義之情緒，實難以客觀含括受試者在同為負向性質但不同情緒之面向，故建議後續研究可將負向結果之情境設計為真實情境，透過延長時間方式讓受試者融入情境以利對於情境的感受更深，亦可採質化量化研究併用方式，以開放式問卷來做質化研究探索，並自編負向情緒量表，使受試者能真實呈現所感受到的負向情緒，藉此增強實驗的精準性。

(三) 文化的變異性

由於本研究之受試者全數來自國內之樣本，其所處的文化環境皆相同，所以本研究在文化變異性上較受限制，跨文化的變異程度是較低的，若要將此研究推論到不同文化的成員間是否也與本研究之結果相符，尚需更多的研究予以驗證。因此，建議未來的研究能夠採用更多元的文化做為受試者之來源，例如國外的軍校學生或是別國的軍事組織，不僅能增加研究的外在效度，亦能再次驗證反事實思維的認知調節效果，是否確實存在文化之間的差異。

參考文獻

中文部分

- 王海明(2001)。利他主義與利己主義。河南師範大學學報：哲學社會科學版，**28** (1)，19-26。
- 江宜芹(2010)。員工增強敏感性與工作績效的關係：分配正義與程序正義的干擾效果。國立彰化師範大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 周哲銳(2014)。從軍隊特殊之組織文化解析「洪仲丘案」。佛光大學社會學系碩士論文。
- 周建華(2001)利己主義能夠合理嗎?-對合理利己主義道德原則的質疑。理論天地，**3**，25-28。
- 李文斌(2001)。西方個人主義價值觀研究。中國青年政治學院學報，**20**(3)，55-58。
- 李雅萍(2010)。情緒低落者注意力現象初探：行為抑制與行為激發系統的調節角色。國立台灣大學心理學研究所碩士論文。
- 吳宗祐(2003)。工作中的情緒勞動：概念發展相關變項分析心理歷程議題探討。國立台灣大學心理研究所博士論文。
- 林士毓(2006)。軍隊懲罰法制之研究－兼論我國陸海空軍懲罰法修法走向。輔仁大學法律研究所碩士論文。
- 林憲聰(2002)。教師懲戒行為與刑法。國立成功大學法律研究所碩士論文。
- 禹應仁(2016)。在軍事情境中助人感受歷程之分析研究。國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系心理碩士班碩士論文。
- 陸洛(1997)。作壓力之歷程：理論與研究的對話。中華心理衛生學刊，**10** (4)，19-51。
- 高鳳霞、鄭伯壘(2014)。職場工作壓力：回顧與展望。人力資源管理學報。(14) 1，77-101。

- 徐御修(2017)。增強敏感性格、威權領導與部屬工作績效之關係研究。國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系心理碩士班碩士論文。
- 游宛璇(2013)。軍人家庭夫妻溝通模式初探。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文。
- 張惠晴(2013)。懲罰與潛在課程-一個國中班級的個案研究。國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 黃文瀚、陳麗貞(2011)。當代企業群我倫理的建構省思-論舊墨學到新墨學群我關係的轉化與實踐的可能性。台北市立教育大學學報, 43(2), 57-78。
- 劉安妮(2012)。團體認同在軍事社會困境中對政戰幹部自立決策行為的影響性研究。國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文。
- 錢淑芬(2009)。階級、符號與角色：軍事社會化的模型技術。復興崗學報, 96, 127-153。
- 錢淑芬(2003)。從軍事組織文化論人文教育與軍官角色性格。第六屆國軍軍事社會科學研討會論文集, 92(4), 1-51。
- 錢淑芬、廖帝涵(2009)。軍隊的階級倫理如何框住人際互動：憲兵義務役士兵的軍事社會化經驗。政治作戰學院軍事社會行為科學研究所軍事社工組碩士論文。
- 鄭伯堦(1993)。家長權威價值與領導行為之關係探討。國科會專題研究報告。
- 楊雅婷(2016)。基於時間資訊的隱含式評價推薦系統。元智大學工業工程與管理學系碩士論文。
- 費柳月(2014)。憤怒情緒在 Folger 與 Cropanzano 公正理論中的作用與文化向度的調節效果。國立中正大學心理研究所碩士論文。

英文部分

- Adams, D. D.(1963). Toward an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology* 67, 422-436.
- Boksem, M. A. S, Tops, M., Kostermans, E., & Cremer, D. (2008). Sensitivity to punishment and reward omission: Evidence from error-related ERP components. *Biological Psychology*, 79(2), 185-192.

- Boninger, A., Gleicher, F. & Strathman, A. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 742-752.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97, 19-35.
- Colquitt, J. A., & Chertkoff, J. M. (2002). Explaining injustice : The interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptions and task motivation. *Journal of Management*, 28, 591-610.
- Corr, P.J. (2004). Reinforcement sensitivity theory & personality. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 28(3), 317-332.
- Davis, C. G., & Lehman, D. R. (1995). Counterfactual thinking and coping with traumatic life events. *What might have been: The social psychology of counterfactual thinking*, 353-374.
- Dworetzky, J.P. (1985). *Psychology*. St. Paul, MN : West Publishing Co.
- Florin, A. S., & Ana-Maria, S. (2006). Sensitivity to reward and sensitivity to punishment rating scale : A validation study on the Romanian population. *Personality and Individual Difference*, 41, 1445-1456.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. *Thousand Oaks*.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory : Justice as accountability. *Advances in organizational justice*, 1-55.
- Fowles, D. C. (1988). Psychophysiology and psychopathology : A motivational approach. *Psychophysiology*, 25, 373-391.
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). Behavioral activity and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1135-1149.
- Gilliland, S. W., Groth, M., Baker, R. C., Dew, A. F., Polly, L. M., & Langdon, J. C. (2001). Improving applicants' reactions to rejection letters : An application of fairness theory. *Personnel Psychology*, 54, 669-703.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York : Bantam Books.

- Gray, J. A. (1970). The psychophysiological basis of introversion-extraversion. *Behaviour Research and Therapy*, 8, 249-266.
- Gray, J. A. (1987). *The psychology of fear and stress*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Hilton & Slugoski (1996). Knowledge-based causal attribution: the abnormal conditions focus model. *Psychological review*, 93(1), 75.
- Hundt, N. E., Nelson-Gray, R. O., Kimbrel, N. A., Mitchell, J. T., & Kwapil, T. R. (2007). The interaction of reinforcement sensitivity and life events in the prediction of anhedonic depression and mixed anxiety-depression symptoms. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 1001-1012.
- Johnson, S. L., Turner, R. J., & Iwata, N. (2003). BIA/BAS levels and psychiatric disorder : An epidemiological study. *Journal of psychopathology and Behavioral Assessment*, 25, 25-26.
- Kahneman & Tversky (1981). *The simulation heuristic : DTIC Document*.
- LaHuis, D. M., MacLane, C. N., & Schlessman, B. R. (2007). Do Applicants' Perceptions Matter? Investigating Reapplication Behavior Using Fairness Theory. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 383-393.
- Lang, K. (1965). Military Organization. *Handbook of Organizations*.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford, UK : Oxford University Press.
- Linden, D.V.D. , Beckers, D.G.J., & Taris, T.W. (2007). Reinforcement sensitivity theory and occupational health: BAS and BIS on the job. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1127-1138.
- Lewis, K. M. (2000). When leaders display emotion : How followers respond to negative emotional expression of male and female leaders. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 221-234.
- Mandel, D. R., & Dhimi, M. K. (2005). Introduction to the special issue, psychological perspectives on threats to democracy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 5(1), 205-207.

- Markman, A. B., Grvanski, D., Sherman, S .J., & McMullen, M. N. (1995). The impact of perceived control on the imagination of better and worse possible worlds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(6), 588-595.
- Martin, G., & Pear, J. (1999). *Behavior modification : What it is and how to do it*. Upper Saddle River, N. J : Prentice Hall.
- Medvec, V. H., Madey, S. F., & Gilovich, T. (1995). When less is more : Counterfactual thinking and satisfaction among Olympic medalists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 603-610.
- Murphy, K., & Tyler, T. (2008). Procedural justice and compliance behaviour : the mediating role of emotions. *European Journal of Social Psychology*, 38(4), 652-668.
- Patricia, B., Ilse, B., Laurence, C., & Walter, V. (2009). Gray's Reinforcement Sensitivity Theory as a framework for research on personality- psychopathology associations. *Clinical Psychology Review*, 29, 421-430.
- Podsakoff, P. M., Todor, W. D., Grover, R. A., & Huber, V. L. (1984). Situational moderators of leader reward and punishment behavior : Fact or fiction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 21-63.
- Powell, W. W., Kenneth, K., & Laurel, S. D. (1996). Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation : Networks of Learning in Biotechnology. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 116-145.
- Roese, N. J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin*, 121(1), 133-148.
- Roese, N. J., & Morrison, M. (2009). The psychology of counterfactual thinking. *Historical Social Research*, 34(2), 16-26.
- Roese, N. J., & Olson, J. M. (1997). Counterfactual Thinking : The Intersection of Affect and Function. *Advances in Experimental Social psychology*, 2, 1-59.
- Sanna,L.J., & Turley,K.J. (1996). Antecedents to spontaneous counterfactual thinking: Effects of expectancy violation and outcome valence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 906-919.
- Schlenker, B. R. (1997). Personal responsibility : Applications of the triangle model. *Research in Organizational Behavior*, 19.

- Segal, C. R. (1986). The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Force and Society*, 13, 9-38.
- Sherman, S. J., Markman, K. D., Gavanski, & McMullen, M. N. (1993). The mental simulation of better and worse possible worlds. *Journal of Experimental Social Psychology*, 29, 87-109.
- Skinner, B. F. (1978). *The experimental analysis of behavior (a history)*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Smillie, L. D. (2008). What is reinforcement sensitivity? Neuroscience paradigms for approach-avoidance process theories of personality. *European Journal of Personality*, 22(5), 359-384.
- Törnblom, K. Y., & Vermunt, R. (2007). Towards an integration of distributive justice, procedural justice, and social resource theories. *Social Justice Research*, 20(3), 312-335.
- Taylor, S. E., Buunk, B. P., & Aspinwall, L. G. (1990). Social comparison, stress, and coping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 74-89.
- Tomkins, S. S. (1984). *Affect theory, Approaches to emotion*. NJ : Erlbaum, 163-195.
- Williams, P., & Kildegaard, A. (2002). Banks, systematic risk, and industrial concentration : theory and evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 47, 345-358.
- Waston, Clark, & Tellegen (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect : the PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.