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

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

Analysis of the Relationships between Sensitivity to Punishment and Negative Emotion in Military Organization

-Counterfactual Thinking as a Moderator

研究生：王謹靈

指導教授：程淑華博士

國防大學 National Defense University

中　華　民　國　一　〇　七　年　五　月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

心理碩士班學位論文

口試委員會審定書

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

Analysis of the Relationships between Sensitivity to Punishment and Negative Emotion in Military Organization

-Counterfactual Thinking as a Moderator

本論文係王謹靈（學號 1070720304）在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國 107 年 05 月 25 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人 石雅惠

指導教授 [illegible]

委員 [illegible]

委員

委員

組長 [illegible]

學系主任 丁 [illegible]

中華民國 107 年 05 月 25 日

致謝

回想完成論文的路上，真的非常感謝淑華老師耐心地指導以及鼓勵，過程中，我因為有些心理上的狀況，也讓您費心了，謝謝您密集且長時間的meeting，謝謝您假日捎來鼓勵與提醒的溫暖訊息，也謝謝您在我完成論文時給我莫大的肯定，我想，能完成這份論文，功勞實屬於您!

同時，我也要謝謝我的閨蜜們，品伊、沛瑜、璟安、昱絜、歐敏、佳臻，謝謝你們從大學開始就如此地挺我，不論我做了什麼令人匪夷所思的誇張事，或是發生意料之外的倒楣事，你們總是在我需要安慰時，不吝惜的給我一個大大的擁抱，讓我知道你們一直都在且不求回報的對我好，這兩年來，能與你們一起考上研究所，再當一次同學，真是再幸福不過的事了!我也要感謝與我一同面對不斷修改論文、meeting 以及兩次令人緊張口試的娟妏學姊，因為有你，讓我在寫論文時不孤單且有同甘共苦的感覺，也謝謝建瑜學長，假日偶爾的喝咖啡深談，總是帶給我平靜還有不同以往的轉念，另外，也謝謝睿懋時不時的簡訊關心，以及在實習機構的陪伴，有你真好。

此外，我也要謝謝壬祥，因為你的關心以及付出，讓我總能回到赤子之心，並以純粹的心情來面對繁雜的瑣事以及有增無減的生活壓力，回顧過往，我只有感恩，謝謝你!

最後，我要謝謝我偉大的爸爸和媽媽，面對這樣一個想法多元且生活變動很大的我，想必您們一定偷偷擔心許久，謝謝您們選擇讓我自由的做我自己，也謝謝您們在我做自己卻跌倒時仍願意給我鼓勵，有您們的支持，我才有今天的成就，而最重要的是，因為您們的信任以及與我同在，我曾經生活上的跌跌撞撞，至今已都成為豐腴我內在的養分，很感恩我是您們的孩子，謝謝您們!

國防大學 National Defense University

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，個體間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，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

國防大學 National Defense University

Abstract

Military organizations are different from ordinary private enterprises. In order to react to tasks, it is needed to emphasize on class, discipline, and consistency. In addition, the environment in the military is highly restricted and stressful and the class is stratified and deindividuation, which constitutes a work atmosphere that focuses on “punishment.” However, it is a fact that there are differences between members. Due to the individual differences in physical structure, each person has a different sensitivity to reward and punishment which affect the individual's emotional sensitivity to work atmosphere. Therefore, the researcher speculated that individual differences was the main issue for them adapt well to the military environment. The researcher wanted to probe if the different level of sensitivity to punishment would affect the individual's negative emotions in the military environment. The research also wanted to investigate whether counterfactual thinking had a regulatory effect in the relationship mentioned above. The researcher hoped it could help to improve the mood of the military members, so as to stabilize the mental health of troops. This study used experimental methods, with a total of 653 subjects. The researcher divided subjects by “The Sensitivity to Punishment and Sensitive to Reward Questionnaire, SPSRQ,” and then randomly assigned all subjects to three scenarios. Those subjects were surveyed with self-authored "Situational susceptibility Questionnaire", and “Daily Emotion Scale,” which measured the subjects’ negative emotional level.The research showed that 1. those who had stronger sensitivity to punishment in the military would have more negative emotions; 2. the use of counterfactual thinking maked individuals had different negative emotions; 3. Counterfactual thinking did not exert the moderating effect as the researcher expected between sensitivity to punishment and negative emotions. At last, the researcher discussed the results of hypothesis testing, and explained the limitations of this study and future research proposals.

國防大學 National Defense University

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

目次

第一章 緒論----------1
第一節 研究背景與動機----------1
壹、在軍隊組織中，懲罰敏感性格與負向情緒之關聯----------1
貳、懲罰敏感性格與公平感的關係----------4
參、反事實思維與公平理論的運用----------5
肆、公平性的反事實思維與負向情緒之關聯----------6
伍、研究目的----------7
第二節 名詞釋義----------8
壹、懲罰敏感性格----------8
貳、反事實思維----------8
參、負向情緒----------9
第二章 文獻探討----------10
第一節 軍隊環境對懲罰敏感性格者之負向情緒的影響----------10
壹、軍隊組織文化----------10
貳、懲罰敏感性格的內涵----------13
參、軍隊組織與懲罰敏感性格者的關聯----------16
肆、懲罰敏感性格與負向情緒之關聯----------18
第二節 反事實思維與負向情緒的關係----------25
壹、反事實思維的意涵----------25
貳、公平理論----------28
參、公平理論與反事實思維的關係----------35
肆、公平性與否的反事實思維運用與調整負向情緒的關聯----------37
第三節 反事實思維在懲罰敏感性格者與負向情緒間的調節效果----------39
壹、軍隊組織中懲罰敏感性格者與知覺公平感的關連----------39

國防大學 National Defense University

貳、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----------40
第三章 研究方法----------43
第一節 研究架構----------43
第二節 研究樣本----------46
壹、預試----------46
貳、正式施測----------48
第三節 研究工具----------50
壹、獎賞敏感性與懲罰敏感性量表（SPSRQ）----------51
貳、日常情緒感受量表----------52
參、情境感受性調查問卷----------53
第四節 研究過程----------67
壹、預試----------69
貳、正式研究----------70
第四章 研究結果----------74
第一節 懲罰敏感性格之描述性資料分析----------74
第二節 懲罰敏感性格與負向情緒之關係分析----------75
第三節 不同性質之反事實思維與負向情緒的關係分析----------78
第四節 不同性質反事實思維對懲罰敏感性與負向情緒之關係分析----------79
第五章 綜合討論與建議----------82
第一節 研究結果綜整----------82
第二節 綜合討論----------83
壹、軍隊懲罰環境、部屬性格和負向情緒的關係對其身心適應之影響性--83
貳、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-------84
參、反事實思維對軍隊文化的正向影響性----------86
第三節 研究限制----------88

國防大學 National Defense University

壹、樣本年資的不均----------88
貳、軍校環境與部隊環境的落差----------88
第四節 未來研究建議----------89
壹、非認知模式介入的其他調整情緒方式----------89
貳、實驗情境的衡量----------89
參、文化的變異性----------89
參考文獻----------90
附錄一 獎賞敏感性與懲罰敏感性問卷----------103
附錄二 獎賞敏感性與懲罰敏感性量表之作者同意與授權----------106
附錄三 日常情緒感受量表----------107
附錄四 日常情緒感受量表之作者同意與授權----------108
附錄五 情境感受性調查問卷----------109

國防大學
National Defense University

表目錄

表 2-1 Skinner 正增強、負增強與懲罰區分表----------21

表 2-2 三類反事實思維定義內容表----------34

表 3-1 第一次預試受試樣本之人數分配表（受試者間設計）----------46

表 3-2 第一次預試受試樣本之背景變項描述表----------47

表 3-3 正式施測總樣本數與有效樣本數對照表----------48

表 3-4 正式施測有效樣本之背景變項描述表----------49

表 3-5 故事情境----------53

表 3-6 三類反事實思維內容表----------54

表 3-7 情境感受性正式問卷題目內容表----------55

表 3-8 第一次預試題目內容表----------56

表 3-9 第一次預試描述性統計表----------57

表 3-10 第一次預試正確答題百分比表----------57

表 3-11 第一次預試後問卷選項內容調整對照表----------59

表 3-12 第二次預試描述性統計表----------61

表 3-13 第二次預試正確答題百分比表----------62

表 3-14 第二次預試內容調整對照表----------63

表 3-15 問題一之負向情緒程度描述性統計表----------65

表 3-16 以問題一為依變項之單因子變異數分析摘要表----------65

表 3-17 第一次預試指導語----------69

表 3-18 SPSRQ 測驗指導語----------71

表 3-19 網路問卷隨機發放訊息內容表----------71

表 4-1 各組之懲罰敏感性格總分統計表----------75

表 4-2 以懲罰敏感性格總分為依變項之單因子變異數分析摘要表----------75

表 4-3 懲罰敏感性格與負向情緒之相關係數摘要表----------76

國防大學 National Defense University

表 4-4 懲罰敏感性格各組之描述性資料表----------76
表 4-5 以負向情緒總分為依變項之描述性統計表----------77
表 4-6 以負向情緒平均數為依變項之單因子變異數分析摘要表----------77
表 4-7 三個實驗組別在負向情緒總分之描述性資料表----------78
表 4-8 以負向情緒平均數為依變項之單因子變異數分析摘要表----------79
表 4-9 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----------80
表 4-10 以負向情緒為依變項之二因子變異數分析摘要表----------81
表 5-1 研究結果綜整----------82

國防大學
National Defense University

圖目錄

圖 3-1 研究架構圖----------44

圖 3-2 以問題一平均值為依變項之描述性統計折線圖----------66

圖 3-3 研究流程圖----------68

圖 3-4 網路問卷內容範例圖示----------73

圖 4-1 懲罰敏感性格與反事實思維對負向情緒之交互作用圖----------81

國防大學
National Defense University

第一章　緒論

第一節　研究背景與動機

壹、軍隊組織中懲罰敏感性格與負向情緒之關聯

軍事組織有別於一般民間企業。軍隊因應任務需求，而有強調階級、紀律與重視一致性的必要性。且軍事組織具備高度匿名化的特質，各項軍事訓練皆已要求整體性為主，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，而 Cox（1978）認為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。

在 2013 年洪仲丘事件發生後，國防部指出近 13 年來，國軍死亡人數高達 2088 人，死亡原因及比例分別為：因公死亡 755 人（36%）、營外意外死亡 750 人（35.8%）、自殺死亡 332 人（16%）、疾病死亡 246 人（12%）及作戰死亡 5 人（0.2%），其中，除個人不可控因素之因公死亡、營外意外死亡及作戰死亡之外，因個人身心因素所造成之自殺死亡與疾病死亡合計 578 人，占死亡率 28%，可知軍中人員身心狀況必須重視（國防部，2013）。然而，在國軍組織下，成員間存在著個別差異是不爭的事實（徐御修，2016）；故研究者推論，軍中人員個體的差異是造成適應軍中環境與影響身心狀況的主要原因。

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）。如 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

國防大學 National Defense University

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，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）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，故研究者以增強敏感性格理論做為本研究探討重點。

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）。軍人的日常作息與活動，會預先規劃好時間與行程，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研究之變項。

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,2008b）。這說明了高

國防大學 National Defense University

懲罰敏感性格者在遇到事情時，比起其他人較易產生負向的情緒（Gable,Reis & Elliot 2000）。

由上文可知，國軍人員的死亡率在疾病與自殺部分即佔 28%，可知維持身心健康以降低死亡率，為國軍目前必須掌控的首要目標。根據張氏心理學辭典的定義，心理健康是指一種生活適應良好的狀態，多能符合下述條件：1、情緒穩定，無長期焦慮或心理衝突；2、樂於工作，能在工作中展現自我能力；3、能與他人建立和諧關係，並且樂於和他人交往；4、對自我有適當了解，並具有自我接納的態度；5、對於生活的環境有適切認識，能切實有效的面對問題，解決問題而不逃避（張春興，2000）。世界衛生組織（World Health Organization,WHO）於 1948 年定義，健康是指身體、心理及社會都處於一種完全安寧（well-being）的狀態，而不只是沒有生病或身體虛弱而已。換言之，必須同時兼具良好健康習慣與健康人格，才是一個整體健康的人（朱敬先，1992；盧雅萍，2006）。王淑涓（2011）指出，心理健康方面是主觀審視是否擁有良好的精神狀態和社會適應能力，如未獲得良好調適或因應，長期累積下來，將對個體產生負面影響，甚而引發身心疾病。早期威脅生命的疾病，因科技的進步已大幅降低死亡率，但精神疾病卻是全球普遍增加的疾病（王淑涓，2011），這顯示出現代人的心理疾病逐漸成為威脅健康的重要因素。由此可知，唯有身心健全者才能更進一步追求美好的生命價值和幸福感，而國軍人員若有此身心健康，降低死亡率將是指日可待。

綜合上述，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，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，其工作表現較佳，但其身心健康亦不容忽視，以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。是故，研究者以此為出發點，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

國防大學 National Defense University

接收與執行任務時所伴隨的負向情緒，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，並增加正面想法與態度，提升其心理健康，故研究者以協助軍隊組織中懲罰敏感性格較高者，調整其負向情緒為主要研究目的。

貳、懲罰敏感性格與公平感的關係

Corr（2004）指出懲罰敏感性會影響個體對負向增強刺激的反應程度，負向增強刺激包含所有個體所厭惡的事物，當個體的懲罰敏感性愈高時，其對於負向增強刺激的反應就會愈大；顯示高懲罰敏感性格者主要是為了逃避負向結果而產生行為。Linden與Beckers（2007）表示針對懲罰、責罵或譏笑等負向結果的逃避是高懲罰敏感性格者所追求的目標，此類個體一旦發現不會遭受到懲罰時，便會使其失去產生行為的動機，而不再繼續努力付出（Simons,Dvorak & Batien, 2008）。這可以說明懲罰敏感性格者，行事較為謹慎與退縮，產生傾向避開嫌惡刺激的行為動機，常透過「被引導」的方式來表現行為，以進一步預防負面結果的發生（徐御修，2016）。由此推論，懲罰敏感性格者在行為表現是較為被動的。而懲罰敏感性格者，更可能使其為避免可能產生失敗結果，而盡量避免從事自己份內以外的事物。

此外，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，不願意再付出（Murphy & Tyler,2008）。在公開、透明及了解懲罰決策的原因，並且改變眾人對因幫助他人而出錯者的負向態度，將會提升高懲罰敏感性格者從事角色外行為的意願（江宜芹，2010）。也就是說，當高懲罰敏感性格者了解自己付出的努力與結果是相對公平的，此時為了能盡量避免可能的懲罰，他們會在正式工作任務上願意付出較多的努力。Linden 與 Beckers（2007）指出，對以逃避負向結果為行為動機的高懲罰敏感性格者來說，不願意從事自身工作之外的事，原因在於害怕負向的結果。因此，

國防大學 National Defense University

當高懲罰敏感性格者從事角色外行為失誤時，若主管能公開且透明的針對懲罰決策做出雙向溝通解釋，將可以使周遭的人了解，個體是為了他人利益與幫助他人，而牽連產生失誤的行為，是種無私的行為動機，以避免眾人對其產生負面的態度（Törnblom & Vermunt,2007），讓高懲罰敏感性格者較不會因此遭受來自同事或周遭人的責難與譏笑，且主管是依據相關規定與標準做出懲罰的決策，這可以提升懲罰敏感性者在做好份內工作之餘，更願意從事角色外的行為（江宜芹，2010）。此外，這亦會使懲罰敏感性格者感覺到付出的努力與結果是相對較公平被對待的，因此而更願意付出。由此可知，對於懲罰敏感性格者的行為動機，最主要的影響與自覺遭受到公不公平的懲罰有關。

參、反事實思維與公平理論的運用

Kahneman 與 Tversky（1981）認為反事實思維（Counterfactual Thinking）是指考量與事實不同之方案的思考過程。換句話說，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；Lipe,1991）。「反事實」顧名思義就是與事實相反的考量之意。通常反事實思維的陳述語句為「要是當初不這麼做，而是那麼做會怎麼樣。」Roese（1997）認為對時常處於猶豫狀態下的消費者來說，「反事實思維」兼具正面與負面的後果，但其淨結果大體上還是對消費者有所助益的。正向事件與負向事件對我們心裡所具有的影響會依據我們在「事情也可能是如此這般」的思考方式（Roese,1997；Roese & Olson,1997）。此外，正如同反事實思維會改變我們的心情一樣，我們所處的心情也會影響我們在反事實思維的類型（Sanna & Turley,1996）。McMullen（1995）以及 Roese 與 Olson（1995）也指出反事實的方向與情感之間的關係是顯著的。

根據 Folger 與 Cropanzano （1998）的公平理論（Fairness Theory），當人

National Defense University

們認為他們將會擁有更好的結果，但實際上的結果是不如預期的，這結果會被看做是不公平的。若個體因知覺負向事件的不公平所產生的負向情緒，則會引發反事實思維的推理來讓自己努力解釋已發生的負向事件。Folger 與 Cropanzano 的公平理論是近期組織公平中較具整合性的重要理論，該理論強調三類反事實思維，分別為結果反事實思維（Would）、能力反事實思維（Could）以及道德反事實思維（Should）對個體知覺公平感的影響。反事實思維的產生，將會影響個體對於結果是否公平的看法，這解釋了如果個體對發生事件的結果或過程知覺是公平的，便會降低反事實思維的可能性。由此可知，知覺公不公平與產生反事實思維是有關聯的。因此研究者推論，當個體知覺事件的過程或結果是不公平的，但若能產生感到公平傾向的反事實思維，便能改善不公平感伴隨的負面感受；故本研究將以「公平性的反事實思維」做為協助個體調整負向情緒的重要變項。

肆、公平性的反事實思維與負向情緒之關聯

從 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（Fairness Theory）中提出的三項反事實問題來讓人解釋負向結果，分別為結果反事實思維、能力反事實思維及道德反事實思維。結果的反事實思維（Would）是指個體選擇與產生傷害的負向結果相反的狀況，當你預想較為理想的結果，可能產生的負向結果所造成的傷害就越大。能力的反事實思維（Could）說明負向結果所產生的傷害與決策者的能力恣意控制有關，分為外在不可控因素與內在可控因素的決策，這可以讓個體用來解釋負向結果所造成的負面情緒（Folger & Cropanzano,2001）。道德的反事實思維（Should）是根據個體認為的倫理行為或規範的標準，來評價決策者的行為是否公平，若決策者沒有依據適當標準，將被個體看作是不公平的。Folger 與 Cropanzano（2001）也指出，結果（Would）、能力（Could）及道德（Should）反事實思維是可同時發生的，並不限定於單一特定的情況。

國防大學 National Defense University

綜上所述，軍隊組織是以「懲」為主的環境，而懲罰敏感性格者因對懲罰刺激較為敏感，為本研究探討之重點。再者，Gable（2000）指出懲罰敏感性高者較易產生負向情緒，再加上部隊組織為高壓管理的情境，更易讓人產生焦慮等負向感受，這將對於軍隊中懲罰敏感性格者造成更多層面的負面影響。而 Murphy 與 Tyler（2008）認為高懲罰敏感性格者對於遭受到公平的懲罰而較不會感到心生不滿，且會增加其行為的動機。由 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論知道，當個體針對負向事件所產生傾向知覺公平的反事實思維時，會降低個體對於負向事件所產生的負向情緒。這亦可說明，懲罰敏感性格者所伴隨的負向情緒，會因知覺公平感而降低，進而提升行為的動機。再根據 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論提出公平性的反事實思維來解決負向結果造成的負面情緒，研究者將以此做為改善懲罰敏感性格者產生負向情緒的主要變項。因之前的研究並未將上述變項一併討論，研究者希望藉由本研究了解在部隊中，懲罰敏感性格者運用公平性反事實思維對其改善負面情緒的影響。

伍、研究目的

綜合上述，本研究具有以下三點目的：

一、探討軍隊環境對於高懲罰敏感性格者之負向情緒的影響性。

二、探討在軍隊環境中，當個體運用不同性質的反事實思維，其負向情緒可能具有的差異。

三、探討在軍隊環境中，不同性質的反事實思維在懲罰敏感性格與負向情緒之間可能具有的調節效果。

國防大學 National Defense University

第二節　名詞釋義

壹、懲罰敏感性格（Sensitivity to Punishment）

本研究採用 Corr（2004）所提出之修正後增強敏感性格理論中懲罰敏感性格的定義進行改寫。「懲罰敏感性格」是指具懲罰敏感個體的行為反應傾向於避開嫌惡刺激，行事較為謹慎與退縮。也就是說，懲罰敏感性格者之行為產生，主要是為了逃避負向結果，而不是為了獲得正向結果，而行為的過程中，通常伴隨焦慮、憂鬱與恐懼等負向情緒。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）做為測量之工具，當受試者在單數題的總得分越高，表示對於懲罰敏感的傾向愈高。

貳、反事實思維（Counterfactual Thinking）

根據 Kahneman 與 Tversky（1981）的研究說明「反事實思維」（Counterfactual Thinking）是指考量與事實不同之方案的思考過程，而基於 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論中，指出知覺是否公平將影響個體反事實思維後情緒之感受，因此，本研究採用 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）做為反事實思維定義改寫之依據。此公平理論所提出之反事實思維包含三大類，分別為結果反事實思維（Would），表示實際上的結果與個體想像的結果是否有差異；能力反事實思維（Could），表示個體能否接受決策者因可控或不可控的內外在因素所造成的負向結果；道德反事實思維（Should），表示決策者的行為是否合乎個體認為的道德倫理或規範標準。本研究以「故事情境問卷」做為操弄反事實思維之工具，並以實驗方式進行，也就是說，當受試者填寫公平性反事實思維問卷時，表示其受公平性反事實思維之操弄，填寫不公平性反事實思維問卷時，則受不公平性反事實思維操弄。

國防大學 National Defense University

參、負向情緒（Negative Emotions）

本研究負向情緒是指在特定情況下，個體表現悲觀的程度，包含恐懼、憤怒、悲傷、厭惡和羞愧等感受。本研究採用廖翌妙（2001）所編製的「日常情緒感受」量表做為測量受試者負向情緒之工具，此量表包含生氣、傷心、慌亂等 28 個負向情緒形容詞，並以 Likert 四點尺度量表做為測量受試者負向情緒之程度，當受試者分數愈高，表示其負向情緒愈強。

國防大學
National Defense University

第二章　文獻探討

第一節　軍隊環境對懲罰敏感性格者之負向情緒的影響

壹、軍隊組織文化

「軍隊就是社會文化的縮影」，錢淑芬（2003）指出文化源自於共同生活的一群人集體創作和經驗的結果，其中，文化與社會是密不可分的。如果將社會當做是各種社會關係的集合體，那麼文化就是這種特定生活的方式（陳德龍，2013）。而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。此外，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。

一、軍隊的特性

Segal（1986）提出軍隊是一個貪婪的機構（greedy institution），因為他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。例如軍人休假一樣會受到軍隊的管制與約束，顯示出軍隊的貪婪擴及軍人的整個日常生活，不只侷限於工作時間，而間接影響其與家人的相處。再者，Goffman（1961）提出全控式機構（total institution），意指組織全面性控制成員的生活，使之與外界隔離。個人在這樣的環境一段時間後，將逐漸在情緒、心理和生理上與外面環境愈來愈疏離，而對於組織的生活安排與組織內人員則愈來愈緊密，最終組織將成為成員的唯一「實存」（錢淑芬、廖帝涵，2009）。此外，錢淑芬（2009）也認為軍隊具有全控性機構的性質，而全控式機構主要的

National Defense University

控制方式，包含成員的生活作息在同一個地方，採集權式管理，所有成員皆須從事相同的活動，且生活作息及日常生活都是步驟清楚與時間緊湊，以及相同行程不僅周而復始，更是經過管理者預先安排與設計的。基本上，軍隊具有的全控性機構性質包含：第一，強制性高，管理者擁有很大的權力，並訂定嚴格懲罰規定與標準，且成員必須服從管理者嚴格的要求；第二，規律性大，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；第三，監控性強，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；第四，再社會化，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；第五，集體性高，指在組織中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（錢淑芬，2009）。

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），隨時隨地待命，當緊急事件發生時，仍須迅速返回營區並犧牲假期。可見軍人的工作性質，幾乎等同於沒有假期，且是維持 24 小時待命狀態的。

二、軍隊組織文化的框架

德國社會學家 Max Weber 認為科層組織是現代組織的一種形式，是由一群專職且有專長的成員所組成的機構（引自陳德龍，2013）。Max Weber 提出的科層組織有以下幾種特徵：

（一）合理的分工：在組織明確劃分每個組織成員的職責許可權，並以法規的形式將這種分工固定下來，分工有系統才能更有效的控制組織的日常活動。

（二）層級節制的權力體系：在組織中實行職務等級制和權力等級化，整個組織是一個層級節制的權力體系；上司有權指導、監督和管理員工，必要時，員

國防大學 National Defense University

工可以透過合法管道向上級單位申訴。

（三）依照規定辦事的運作機制：組織中任何管理行為或執行工作，都不能隨心所欲，必須按規定行事，並明確的訂定各職位之間的關係、責任、義務及應有的權利，而日常運作也都會事先規劃，工作中更須依照組織規範來執行，公私分明，對事不對人，這是科層組織中最強調的「非人性」（impersonality）。

（四）正規的決策文書與文件檔案的制度化：組織中一切重要的決定與命令都是以正式文件的形式下達，下級易於接受明確的命令，上級也易於對下級進行管理；而組織中無論是行政上的文件、合約或會議紀錄等，都需存檔備查，以利成員離職時，組織不會受到影響。

（五）量才用人的人事行政制度：組織必須因事設職且專職專人，員工須經過專業培訓並具有足夠的能力，才有資格被錄用。而人事的任用、升遷和考核是根據員工的知識、技術、表現及經驗而定。

Weber 曾指出科層組織在軍隊獲得極致的發揮（引自錢淑芬，2010），劉安妮（2012）也指出軍人講求服從命令與效率，並藉既定的規範與嚴格的要求，使軍人能以團隊意識與團隊精神使任務遂行圓滿。由此可知，軍隊的組織結構是階層分明、分工精細、按部就班且是去人格化的。

此外，根據以往的研究，軍隊組織文化主要分為以下三要素：

（一）共同生活：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。

國防大學 National Defense University

（二）階層：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）。藉由階級的控制，來管理軍隊團體中的所有成員（錢淑芬，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。

（三）紀律：延伸上述階層制，錢淑芬（2009）提出階層也代表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，並且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，明顯指出軍隊組織為一高壓力、高強制性且具懲罰性高的組織。

貳、懲罰敏感性格的內涵

徐御修（2016）指出，在國軍組織下，成員間存在著個別差異是不爭的事實，故研究者認為個體的差異，是造成國軍人員適應軍中環境與影響身心狀況

的主要原因。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,2008b），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。繼Gray之後，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二類增強敏感性格進行探討。Smillie（2008a）指出，以生理基礎為觀點的人格理論，跳脫了以往以心理層面為主的研究，而增強敏感性格理論則同時由生理、行為與動機等多層面來建構人格的內容，不再侷限於主觀的行為觀察與描述。也就是說，此人格理論較可以解釋個體行為之間的差異。Linden（2007）指出生理系統的敏感程度其實是相當恆定的，在人的一生中少有重大的改變。而此高穩定性可使其反應為一種人格特質的傾向，並進一步被建構為人格理論（江宜芹，2010）。因Corr（2004）提出的修正版增強敏感性格理論是承續Gray的理論基礎，較為完整，因此本研究以Corr的增強敏感性格理論為研究探討變項。

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），分別描述如下：

一、獎賞敏感性格：指對「獎賞」敏感的個體而言，其學習、情緒及行為動機易受正向刺激增強（Linden,et al.,2007）。正向的刺激包括所有個體偏好的獎賞，例如，資源的取得、升遷、加薪等正向的誘因。當個體的獎賞敏感性格愈高，對正向增強刺激的反應就愈大（Linden,et al.,2007）。Smillie與Jackson（2005）也提出，獎賞敏感性格高的個體偏好於從事自己所喜歡的活動，且會願意付出更

國防大學 National Defense University

多的努力以得到酬賞性的結果。由此可知，獎賞敏感性格從事行為的主要因素，是為了得到個體偏好的酬賞與獎勵。而此趨向偏好的反應歷程是在個體生理系統的行為激發系統（behavioral approach system,BAS）中進行，所對應的神經生理位置主要位於腦內基底核，並與傳遞興奮、追求滿足感等行為訊息的神經傳導物質（多巴胺）有關。Patricia、Ilse、Laurence與Walter（2009）指出，當個體遭受不可預測的獎賞時，行為激發系統（BAS）會被激發，使個體產生正向情緒，並促使趨向喜愛刺激的行為產生。此外，可預測的獎賞會使個體的BAS系統持續處於激發狀態，以增強該刺激的行為反應，但若遇無獎賞（non-reward）刺激時，BAS的激發狀態便會被減弱（Smillie,2008b），此時的正向情緒與趨向行為亦會隨之削減。此生理差異呈現在行為與動機上，導致高獎賞敏感性格者對正向誘因的反應較為強烈（Berkman,Lieberman,& Gable,2009），同時也會讓個體體驗到正向情緒與維持正向情緒（Gable,Reis, & Elliot,2000）。

二、懲罰敏感性格：指對「懲罰」敏感的個體其行為反應傾向避開嫌惡刺激，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,et al.,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統（behavioral inhibition system,BIS）與對抗-逃離-僵化系統（fight-flight-freeze system,FFFS）中進行（Smillie,2008b），其所對應的生理系統位於中隔海馬迴系統（septohippocampal system）與腦幹。Patricia等人（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（approach-avoidance conflicts）、雙趨衝突（approach-approach conflicts）以及雙避衝突（avoidance-avoidance conflicts）。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

國防大學 National Defense University

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,2008b）。Linden（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。Linden（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；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。McNaughton與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（2000）指出，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。

參、軍隊組織與懲罰敏感性格者的關聯

由前文知道，軍隊組織其主要規範為以「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。高鳳霞與鄭伯壎（2014）指出，這會導致個人身心緊張與壓力。林憲聰（2002）認為個體有了過錯行為或違反規定方可實施懲罰，而其手段上係以強制力，造成受懲戒者身體或精神上痛苦結果為制裁，目的是希望個體產生警惕而能改過遷善。由此可知，若所處環境，整體上是以懲罰來掌控

國防大學 National Defense University

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。古希臘倫理學亞里斯多德便已論及人追求自身利益的「生物傾向性」，他認為人一方面是理性的政治動物，另一方面人又還是自然界的一種生命存在，故總有利己的慾望和衝動。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。而徐御修（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，研究者推論，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，故研究者將以士官兵的懲罰敏感性格做為探討重點。

國防大學 National Defense University

肆、懲罰敏感性格與負向情緒之關聯

一、情緒

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，以及促進或意志的動機性行為傾向（Dworetsky,1985）。Kleinginna（1981）指出，情緒為個人內在複雜系統交互作用下的結果，受主觀和客觀因素及神經和賀爾蒙系統的影響，並能引起情感經驗、產生認知歷程、活化生理狀態、導致並產生行為。可見，情緒不僅是受到生理系統影響，更會改變個體本身的認知，進而影響外在行為的表現。Goleman（1995）認為情緒是感覺特有的想法、生理與心理的狀態。Rosenberg 與 Ekman（2000）定義情緒為急性、強烈，通常很簡短的心理和生理變化，人類在遇到有意義的環境後就會產生情緒。若依時間長短來區分，情緒是較短暫的心理狀態，其次是心情，最後是情感（林和逸，1998）。黃景文（2006）認為情緒是由情境刺激所激發，牽涉到心理與生理的複雜反應，包括主觀的心理狀態與、採取行動的衝動，以及生理的變化，有些變化是為了準備及持續因應行動。紀伶亞（2012）定義情緒為「由於外在的情境或是特定的刺激，受到了自我的認知評估，而引發了短暫心理狀態的感受及生理表現的變化」。此外，情緒有正負之分，正向情緒（positive emotion）是指在特定的情況下，所產生快樂與歡愉的程度；負向情緒（negative emotion）則是表示悲觀的程度（Waston,Clark & Tellegen,1988）。Lazarus（1991）提出將情緒分成正向情緒與負向情緒二大類的論點，並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。

黃琬芯（2006）將情緒分為兩個向度，凡是個體判斷為有助於個體的動機、信念或目標達成的外在刺激，便會產生正向情緒反應，例如快樂、愛、驚喜和平靜；如果刺激或環境經過個人判斷會阻礙會違背個人的動機、信念時，便會引發負向的情緒反應，例如恐懼、悲傷或憤怒。Tomkins（1984）觀察情緒

類別，認為情緒可以分成「正向情緒」和「負向情緒」兩大類，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。Goleman（1995）認為心靈、感覺或感情的激動或騷動，形成任何激越或興奮的心理狀態，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。

從上述的文獻可以發現，在正負向情緒上，學者對此定義大抵相同。大致上來說，正向情緒最多為愛、愉悅和驚喜，而負向情緒則多為生氣、悲傷、恐懼。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。

二、懲罰的內涵

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）。關於懲罰，Peters（1966）界定出三項規準，分別為有意施加之痛苦、某人的權威及違反規則之行為結果。李建一（1996）認為懲罰是指直接或間接使個體體驗到生理上的痛苦，以矯正破壞一定的道德或逾軌行為者的措施。據此，懲罰必須借重產生痛苦以保證有效果，由具權威者來確保懲罰的施行，且是因為行為違反規則，因此產生懲罰。而關於懲罰的運用，研究者歸納出以下七項原則（朱敬先，1997；吳明隆，2011；李靜宜，2005；林逢祺，1987；張春興，1994；張照璧，1999；Woolfolk,1990）：

（一）清楚說明規範標準與懲罰，標準訂定合理；

（二）懲罰方式應符合教育政策與教育意義；

（三）講求立即性，並使個體明白懲罰原因；

（四）兼容公平一致與個別差異的實施原則；

（五）尊重個體人格發展，勿損及個體自尊；

（六）善用輔導與關愛，引導個體進行反思；

國防大學 National Defense University

（七）協助個體由被動他律轉化為自動自律。

Slavin 將懲罰分為兩種類型，第一種為「呈現型懲罰」，即是使用不愉快的後果或者是厭惡刺激，例如責罵；第二種為「撤離型懲罰」，指撤離某種愉快的後果，例如喪失特權或損失資源。是之，懲罰大致上區分為增加與剝奪，增加個體不喜歡的行為，或剝奪個體原有的權利以及喜歡的活動。

根據 Skinner（1938）提出的增強理論，認為個體行為的發生因獲得增強物而增加其行為出現的頻率，增強物包括物質的或是精神的增強，其中又因使用方法上的不同分為正增強和負增強，而其目的均在增加或強化個體適當行為的出現頻率。正增強（positive reinforcement）是指當行為者出現反應之後，呈現正向增強物，使得行為者下次再表現此行為的頻率增加，應稱為「積極增強」或通稱為獎賞（reward）（陳榮華，1986；黃瑞煥，1982；林正文，1998；Martin & Pear,1999）；也就是說，當個體在某一情境中表現出某一良善行為時，得到令他滿意或愉快的結果，則個體下次再遇到相同情況時，會繼續表現此良善行為。因此研究者推論，獎賞敏感性格者對於正增強的反應，會強化其行為的動機，且在行為的過程中，因預知將會得到滿意及愉快的結果，在行為過程中將伴隨正向之情緒。然而，負增強（negative reinforcement）目的為加強某種適當行為，以去除或預防嫌惡事件，雖稱為「負」，但對個體行為仍具強化作用，而在性質上，負增強物雖使個體厭惡，但其在學習上的功能卻與懲罰不同（張春興，1996）。于冬梅（2006）提出負增強主要有兩個目標，第一，是將厭惡性刺激移除，例如當員工表現出不當行為時，主管將施予厭惡性刺激，像是減薪，但當員工表現出良好行為時，主管則立即移除厭惡性刺激，像是恢復原本薪水，以增加員工再次表現良好的頻率。第二，是權力的再給予，是正增強的再施予，當員工不適當行為發生時，主管即剝奪原本擁有的正增強物，包括權利、酬賞等，但當員工表現出適當行為時，主管將恢復其原本的正增強物（權利與酬賞），以促進員工適當行為發生的機率。

國防大學 National Defense University

Skinner（1978）所提出的懲罰，主要分為兩類，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」。是之，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。由此可知，負增強與懲罰的差異在於，兩者均是運用厭惡性刺激，但懲罰的目的是利用厭惡刺激來抑制不受歡迎的行為，或不良的行為反應，但不一定要形成受歡迎行為；而負增強除了抑制不受歡迎行為之外，進一步強化某種行為並增加此行為重複出現的可能性。陳榮華（1986）說明承受懲罰的後果是不愉快、痛苦且恐懼的，但負增強實施的後果則會讓個體是愉快、喜悅且放心的。綜合上述文獻，研究者整理為表 2-1 來說明正增強、負增強與懲罰的異同。

表 2-1

Skinner 正增強、負增強與懲罰區分表

刺激性質	名稱	個體行為
正向刺激	正增強	增加
負向刺激	懲罰	減少
	負增強	增加

資料來源：研究者自行整理

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。

三、懲罰敏感性格與負向情緒的關係

根據 Linden（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,2008b）。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行為抑制系統（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,1987a）。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；Kasch,Rottenberg,Arnow & Gotlib,2002）。可知，憂鬱者的行為動機系統特徵為行為抑制系統（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（BIS）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（BIS）所控制，因此自然伴隨負向情緒。

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，

National Defense University

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，有關呈現型的懲罰，例如責罵。鄭伯壎（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（李佳燕，2001；Lewis,2000）。Podsakoff、Todor、Grover 與 Huber（1984）研究也指出，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。而余珊璇（2006）研究 1549 名學生的結果顯示，長期被父母以言語處罰者，也就是情緒性的言語責罵，學生的憂鬱情緒會顯著受到影響。林昭溶（1998）研究結果說明父母管教孩子以「責罵與威脅」、「禁制與干預」及「責打與施加暴力」，將使孩子產生外顯與內隱的負向情緒，外顯包含感到厭煩與生氣，內隱則是焦慮與鬱卒。詹素珠（1996）在台北市 568 名國中生的研究指出，學生知覺教師「辯護權威」、「責罵」及「威脅」等口語行為，與學生勤學適應、常規適應及師生關係有負相關。而 Jackson 與 Foshee（1998）發現，父母不當管教的懲罰，會加強子女對父母的負面評價，進而影響青少年暴力行為。吳宗祐（2003）研究結果顯示，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

國防大學 National Defense University

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。以上研究在在顯示出，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，研究者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，本研究提出研究假設一：

在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強。

國防大學
National Defense University

第二節　反事實思維與負向情緒的關係

壹、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；Lipe,1991）。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（Counterfactual Thinking）是指考量與事實不同之方案的思考過程。反事實思維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）。

一、反事實思維的分類

Roese（1994）將反事實思維分為三種結構，分別為：

1.「加法式」（Additive）：指在產生結果的前提中，增加未發生的事件或未採取的行為，而對實際發生的事實進行否定。

2.「減法式」（Subtractive）：指假設某個已發生的事件未發生，從而對實際發生的事實進行否定和重建。

3.「替代式」（Substitutional）：指假設產生結果的前提中，發生的是另外一件事，進而否定實際發生的事實。

近期比較常提到的是由 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

國防大學 National Defense University

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；Markman et al.,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（Lazarus & Folkman,1984；Taylor,Buunk & Aspinwall,1990），但卻容易犧牲對未來決策之準備（Markman et al.,1995）。

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,1997）。

二、反事實思維的兩階段模型

Roese（1997）將反事實思維分為兩個階段，分別為激發（Activation）模型與內容（Content）模型，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。

1.激發（Activation）模型：反事實思維主要是在負向情緒中所引發。不愉快的感覺，讓個人尋求如何避免負向情緒的產生。Davis 與 Lehman（1995）對創傷性事件進行縱貫性研究，結果發現，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（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

國防大學 National Defense University

容易激發向上反事實思維。Roses 與 Olson（1997）利用開放式衡量與反應時間衡量反事實思維的實驗，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（歐陽以鋼，2013）。此外，研究也發現，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（Roses & Olson,1997）。

2.內容（Content）模型：個體已激發反事實思維之後才會產生內容，其影響因素有二，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，舉例來說，在 Kahneman 與 Tversky（1981）的研究中，受試者傾向將重大事故的發生，例如車禍，歸咎於違反常規和偏離應有的標準。其次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，例如受試者可能傾向酒駕車禍是可以避免且能被控制的。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。

三、反事實思維的結果

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

國防大學 National Defense University

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 等人（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，本研究希冀透過反事實思維，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。

貳、公平理論

組織學家及社會學家對「公平」意義的看法，著重於對結果的分配（包含獎賞與懲罰）、組織成員及所有決策過程對於公平之認知等三方面（戴見良，2011）。組織公平意指員工在工作環境中受到公平對待，而且可用描述或解釋來說明工作環境之公正（Greenberg,1987）。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。然分配公平並不足以全然預測個體對於不公平之理解和所產生的反應（Crosby,1984）。Thibaut 與 Walker（1975）提出程序公平的概念，此一概念主要是根據法庭爭議

National Defense University

的處理過程而來，主要認為在決策者形成決策時，是否經過一定程度的控制標準，是公平與否的重要因素（費柳月，2014）。Greenberg（1987）與 Moorman（1991）將目標轉至程序公平的研究上。Bies 與 Moag（1986）、Greenberg（1990）及 Niehoff 與 Moorman（1993）認為過去學者忽略互動過程與感受公平的影響，提出互動公平可從程序公平中獨立出來，並列出相關指標，例如真誠與尊重。也就是說，從 Adams 的公平理論（equity theory）沿伸出來的公平分為三大類，分別為分配公平（distributive justice）、程序公平（procedural justice）及互動公平（interactional justice）。顯然學者們多把焦點聚集在公平的單一面向（Colquitt,Greenberg & Zapata,2005），然而這種非整合性探討公平的方式，也使得近期學者意識到必須以更整體及廣泛的角度，來討論公平的議題，並建構理論（費柳月，2014）。

Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）是近期組織公平中具整合性的重要理論，其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。此理論模式，相較於過去單一焦點的公平理論，更能解釋公平對人們的重要性，以及人們如何被公平影響。以下將針對早期的公平理論（equity theory）及 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）做深入探討。

一、早期的公平理論（Equity Theory）

延伸 Adams 的公平理論，Austin（1979）將公平分為三大類，分別為結果公平（outcome justice），主要是與決策結果相關；程序公平（procedural justice）是與決策過程相關；而互動公平（interactional justice）則是與程序設定及結果傳遞之間互動相關。Tax、Brown 與 Chandashekaran（1998）以 Adams 的公平理論為基礎，且以消費市場為研究場域，指出影響顧客交易評價的三種知覺公平為：第一，分配公平（distributive justice），指顧客從服務補救過程中

國防大學 National Defense University

所得到的結果；第二，程序公平（procedural justice），指顧客知覺到處理失誤過程中的公平性；第三，互動公平（interactional justice），則是指在服務補救傳遞過程與結果，人與人之間的互動關係。Smith、Bolton 與 Wagner（1999）提出消費者會因服務失誤的類型、嚴重性與服務失誤的補救方式等，影響其知覺公平與滿意度，主要將公平分為三類，分別為分配公平（distributive justice），此定義為消費者投入的程度與結果，是否合乎消費者期望；程序公平（procedural justice），說明以整體消費者與商家間的交易過程中，是否有合乎公平原則的做法；最後為互動公平（interactional justice）主要是指消費者面對商家給予的互動、態度以及商家給予的服務，是努力且合乎公平性對待的。

根據上述學者的觀點，公平理論（equity therory）主要分為三個構面來影響個體對於事件是否公平的評估。茲將三個構面探討如下：

（一）分配公平：Adams（1963）定義分配公平為顧客投入與實質產出之間的比例是否相等；若顧客感受到投入的成本高於所得的報酬，將會對於應有服務的結果感到不公平。Homans（1961）認為個人在以成本與利潤為交換的原則下，會有兩個期望，第一，個人付出的成本必須與得到的報酬成正比；第二，個人所得之淨報酬與投資成比例。也就是說，個人會期望他們所獲得的報酬與自己的貢獻或付出的代價成正比。Bierhoff、Cohen 與 Greenberg（1986）說明分配的結果將反應組織成員的公平知覺程度，明顯指出事件的結果與個體想像的結果，其間的落差將影響個體知覺事件的公平感。Morrisson 與 Huppertz（2010）指出，分配公平是顧客從實際上所獲得的補償結果，是否符合其需求，作為結果公平的評估基礎，並非補償越多越好，而是必須符合顧客的需求。是以，分配公平是指個人付出與回饋必須成正比，而其中回饋是要符合個人需求的，因此研究者推論，在個體對於事件付出後，知覺事件是否具有分配公平，取決於其結果是否符合個體的想像，愈接近個體所想，則事件愈具分配公平。

國防大學 National Defense University

（二）程序公平：Goodwin 與 Ross（1992）提到程序公平是為用以解決消費者與商家間衝突的一套標準程序；其中包括規定與政策的公平及合理性（Lind & Tyler,1988）。Smith（1999）的研究指出，程序公平是以整體消費者與商家間的交易過程，是否有一套公平原則的做法，也就是說，個體判斷事件是否公平，是有相關規定可以依循的。楊育竣（2012）說明，若商家本身的補救措施未能做好，例如第一時間未道歉、補償不符合消費者期待或是消費者等待回應時間過長等等，都會導致消費者心中產生不平衡或不公平感。Smith（1999）的研究，以回應速度作為衡量程序公平的準則，回應速度是指商家完成整個服務補救所耗費的時間。MaxhamⅢ與 Netemeyer（2003）認為影響程序公平有兩個因素，第一為.時效性，指商家回應的速度及處理的時效；第二為政策及做法，說明商家進行補救時，有公平且合法的準則可依循。而 Spark 與 McColl-Kennedy（2001）說明影響顧客知覺的程序公平主要有兩個變數，分別為發言權以及企業的中立性，前者是指在補救過程中，顧客有表達意見的權力；後者則是指商家進行服務補救時，能遵循既有的程序及政策。由此可知，上述有關消費公平性的研究建議程序公平與顧客能否在交易過程中表達意見、商家回應顧客問題的速度及商家有無標準補救措施政策有關。若推論至個體如何判斷事件是否具有程序公平，則取決於事件進行的過程中是否有相關規定與標準可以依循，若造成事件的結果是有遵循明確規範的，且規範是造成事件的負責人與承受事件的當事人皆知悉的，則事件即具有程序公平。

（三）互動公平：指商家在服務過程中，是由顧客與服務人員互相對待的態度或由溝通品質來衡量。Smith（1999）提出所謂互動公平是消費者面對商家給予的互動、態度及相信商家給予的服務，是努力且合乎公平性對待的，包含口頭致歉及主動補救。楊育竣（2012）指出當商家給予消費者的態度能提供適度的關懷且即時做出服務補救，可使消費者對商家滿意度提升，回購意願也會攀升，反之，不僅消費者滿意度降低，更可能導致負面情緒。Tax、Brown 與

國防大學 National Defense University

Chandashekaran（1998）定義互動公平為服務補救過程，商家與消費者之間的互動關係，包括道歉、禮貌、說明及態度，其衡量的變數分別為誠實、禮貌、努力及同理心。Morrisson（2010）認為在服務過程中，若服務人員以誠懇的態度實施補償，讓顧客感受到被重視，會提高顧客知覺的互動公平。是以，消費機關研究中所指的互動公平主要說明面對消費者，商家的態度是否讓其顧客感受到誠懇並尊重的態度，這影響顧客本身知覺是否互動公平。若類推至其他領域，研究者推論，個體如何知覺事件是否具有互動公平，關鍵在於造成事件的負責人是否有能力針對結果進行補償，而當其願意對於事件結果做出相對應的改善，將會讓承受事件的當事人感受到互動公平。

由此可知，以往學者主要是以此三個面向分開探討公平，是明顯有區別且沒有完整統合的，而近期 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）被評估為較具整合性的公平理論，以下加以探討。

二、Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（Fairness Theory）

Folger 與 Cropanzano（1998）公平理論（fairness theory）的形成，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。公平理論（fairness theory）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。公平理論（fairness theory）認為個人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）。公平理論（fairness theory）是一種自動化歷程，而非刻意的（Roese,1997），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），說明如下：

（一）結果反事實思維（Would）：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。

（二）能力反事實思維（Could）：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，可以不讓負向結果產生，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。

（三）道德反事實思維（Should）：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。由表 2-2 說明三類反事實思維之定義。

根據 Folger 和 Cropanzaon 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

國防大學 National Defense University

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，亦是可以同時發生的，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（費柳月，2014）。

是故，Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）之所以被稱為整合性理論，是因為此三項反事實思維，含括以往被單一向度解釋的分配公平、程序公平以及互動公平。結果反事實思維（would）近似分配公平，而能力反事實思維（could）及道德反事實思維（should）則包含程序公平與互動公平的某些內涵。也就是說，此理論不僅同時解釋以往被單獨探討不同類型的公平，甚至考量了這些因素如何一起影響個體知覺公平的判斷，有別於僅探討特定層面的理論，而整合了多種公平類型的整體作用，對近期公平組織領域具有一定層面之影響（費柳月，2014）。此公平理論比起以往公平理論較為完整且全面性的說明形成公平感的歷程，是故，本研究將採用 Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）做為探討變項之重點。

表 2-2

三類反事實思維定義內容表

項目	定義
結果反事實思維（Would）	一種用來與實際結果作為對照的替代想法。
能力反事實思維（Could）	用來考量負向結果是否與事件負責人的能力有關。
道德反事實思維（Should）	用來考量負向結果的負責人其決策是否合乎規範或道德準則。

資料來源：研究者自行整理

國防大學 National Defense University

參、公平理論與反事實思維的關係

由前文我們知道，Folger 與 Cropanzano（1998）的公平理論（fairness theory）是以 Roese（1997）的反事實思維為基礎，且依照 Roese 的說法，反事實思維的後果之一，即是譴責與歸咎（費柳月，2014）。據此，公平理論的核心觀點，說明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，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 Dhami（2005）的研究亦發現反事實思維會伴隨著負向情緒的出現。因此，研究者採用 Folger 結合反事實思維的公平理論做為本研究探討個體知覺公平感的重點。

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（Would），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

國防大學 National Defense University

（Could）與道德反事實思維（Should）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，第二階段「內容發生」模型。Folger 指出個體產生能力反事實思維（Could）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（Contrast Effect），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，而當負向事件發生時，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（Should）。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（Normality）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

國防大學 National Defense University

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 公平理論所提，欲探討能力反事實思維（Could）與道德反事實思維（Should），尚需考量有無結果反事實思維（Would）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。

肆、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）的研究發現，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）的實驗結果指出，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）的實驗是根據一套有效的判斷準則，並操弄結果是否令受試者滿意，符合道德反事實思維作用的基準，而後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）的實驗發現，當求職者覺得自己的表現很好而能得到該公

國防大學 National Defense University

司的錄取，也就是已產生結果反事實思維，其過程中的表現與最後是否錄取，是屬於道德反事實思維的層面，此研究結果指出當個人認為自己表現很好但卻未被公司所錄取，將會產生不公平感與更加強烈的負向情緒，基於 Folger 的公平理論，證明了不公平感將會增強個體的負面感受。

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。再根據研究者針對 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（Could）與道德反事實思維（Should），必先激發結果反事實思維（Would），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，研究者將以「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。因此承上所述，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。

國防大學
National Defense University

第三節　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

壹、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）研究發現，方向性不同的情感與不同傾向的行為動機，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）。由前文我們知道，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，研究者推論，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，也就較易引起個人的懲罰敏感性格，進而激發生理機制中的行為抑制系統（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，高懲罰敏感性格者是否理解受懲罰的原因，會影響看待此懲罰的觀點。也就是說，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。

貳、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（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（2008b）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。鄭伯壎（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。而據上文，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。

再者，Williams（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；Tremblay & Roussel,2001）。Linden 與 Beckers（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

國防大學 National Defense University

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（fairness theory），人們知覺一件事情的公平感是透過一系列的反事實思維（counterfactual thinking）來運作。也就是說，個體認為是否公平，取決於其反事實思維的結果。此公平理論將作用於個體的反事實思維分為三類，分別是結果反事實思維（Would）、能力反事實思維（Could）及道德反事實思維（Should），其中能力反事實思維與道德反事實思維產生的前提，必須在結果反事實思維已發生作用的情況下（Folger & Cropanzano,2001），而三類反事實思維可同時作用。由於反事實思維將影響個體所知覺的公平感，研究者採用 Folger 與 Cropanzano 的公平理論，並將反事實思維分為公平性與不公平性兩類，也就是當個體知覺公平時，表示運用了公平性反事實思維；當個體知覺不公平時，則是運用了不公平性反事實思維；而兩不同性質的反事實思維皆包含公平理論所提出的結果（Would）、能力（Could）與道德（Should）因子。此外，依據 Folger 的公平理論，個體必須達成結果反事實思維，能力反事實思維與道德反事實思維才可能得以作用。換句話說，當個體產生結果反事實思維時，並不一定會產生能力反事實思維與道德反事實思維，因此，本研究將 Folger 與 Cropanzano 提出的三類反事實思維詳細說明如下。

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

國防大學 National Defense University

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。研究者推論上述三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所遭遇負向事件，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，再者，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，研究者推論上述三點將增強懲罰敏感性格者的負向情緒

綜合上述，研究者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，承上所述，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。

國防大學
National Defense University

第三章 研究方法

為探究在軍隊組織中，懲罰敏感性格與個體負向情緒的關係，以及反事實思維在其中可能具有的調節效果，本研究分為兩個階段，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。本章首先介紹研究架構，依次為研究樣本、研究工具與研究過程。

國防大學
National Defense University

第一節 研究架構

研究者採用獎賞敏感性格與懲罰敏感性格問卷（SPSRQ）測量受試者增強敏感性格，並以其懲罰敏感性格分數為主要探討重點，探究受試者懲罰敏感性格分數與遭遇負向事件所伴隨負向情緒間的關係。再依據 Folger 所提出的公平理論，來了解不同性質的反事實思維，在懲罰敏感性格者與其負向情緒之間可能具有的調節效果，研究架構如圖 3-1。

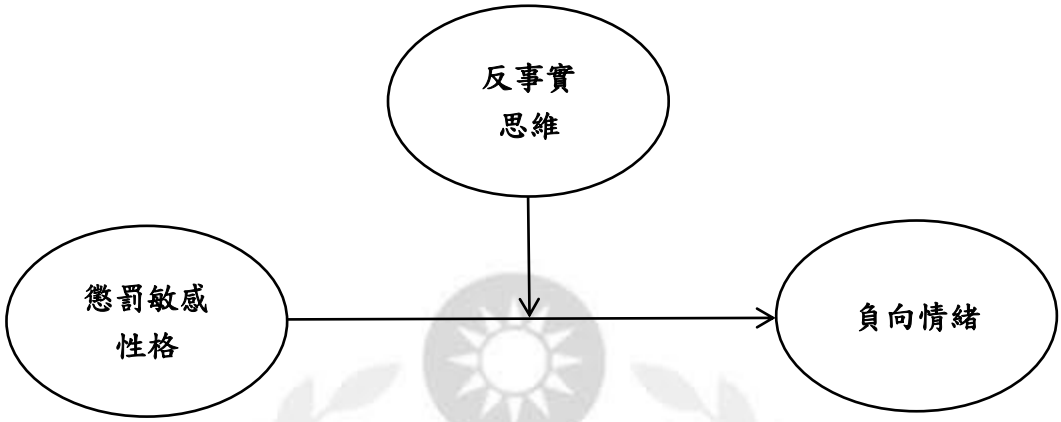


圖 3-1 研究架構圖

本研究首先施測 SPSRQ 問卷，用來了解受測者之增強敏感性格中懲罰敏感性格的分數，並以此做為本研究之獨變項。其次，研究者亦採用故事情境及不同性質之反事實思維進行實驗操弄，俾做為本研究之調節變項。最後，依變項部分則透過日常情緒感受性問卷測量受測者之負向情緒，以了解反事實思維是否產生調節情緒之實驗效果。

國防大學
National Defense University

根據上述研究目的，研究者整理研究問題與研究假設如下：

問題一：在軍隊組織中，不同程度的懲罰敏感性格者，其負向情緒是否具有差異？

假設一（H1）：在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強。

問題二：在軍隊組織中，反事實思維的運用，是否影響個體因負向事件所產生的負向情緒？

假設二（H2）：反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異。

問題三：在軍隊組織中，反事實思維在懲罰敏感性格與負向情緒之間是否具有調節效果？

假設三（H3）：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。

國防大學
National Defense University

第二節　研究樣本

壹、預試

本研究之預試對象採便利取樣方式取得，為精確檢核研究者所操弄之變項是否符合實驗所設定之目標，共實施預試兩次。第一次預試時間為 106 年 1 月 2 日，研究者至北部某軍校進行故事情境感受問卷施測，此測驗採受試者間設計，控制組與兩組實驗組為隨機分配，且三組施測人數皆相同，合計施測人數為 117 員，皆為有效樣本。受試者資料如表 3-1 及表 3-2。

表 3-1

第一次預試受試樣本之人數分配表

類別	受試樣本	組別	受測人數	有效人數	有效百分比（%）
情境感受性調查問卷第一次預試	軍校學生	控制組	39	39	100
		公平組	39	39	100
		不公平組	39	39	100
		合計	117	117	100

National Defense University

表 3-2

第一次預試受試樣本之背景變項描述表

類別	屬性變項	項目變項	年級	人數	百分比（%）
情境感受性調查問卷第一次預試	科系	A 系	一年級	21	17.9
			二年級	23	19.7
			三年級	19	16.2
			四年級	18	15.4
		合計		81	69.2
		B 系	一年級	8	6.8
			二年級	11	9.4
			三年級	6	5.1
			四年級	11	9.4
		合計		36	30.8
	總計			117	100
	性別	男性	不分	86	73.5
		女性		31	26.5
	總計			117	100

國防大學 National Defense University

依據表 3-2，本次預試受試者之科系以 A 系學生占多數（69.2%），其中又以二年級占多數（19.7%）；在性別部分則以男性占大多數（73.5%）。

第二次預試採便利取樣方式受試者內設計之實驗法，預試時間為 106 年 1 月 19 日，以北部某軍校某系一年級學生為施測對象。本次預試之實驗參與者皆須填寫控制組與兩組實驗組，也就是每位受試者共作答三份問卷，合計施測人

數共 21 員，其中男性 15 員，占施測人數 71.4%；女性 6 員，占施測人數 28.6%，皆為有效樣本。

貳、正式施測

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。研究者於 106 年 5 月中旬及 6 月中旬以便利取樣方式抽取北部及南部某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，詳細對照表如表 3-3。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。

表 3-3

正式施測總樣本數與有效樣本數對照表

組別	總樣本數	有效樣本數
控制組	255	148
公平組	171	155
不公平組	227	103
總人數	653	406

國防大學 National Defense University

表 3-4

正式施測有效樣本之背景變項描述表

組別	屬性變項	類別	人數	百分比（%）
控制組	性別	男	123	83.1
		女	25	16.9
	年級	一年級	52	35.1
		二年級	66	44.6
		三年級	17	11.5
		四年級	13	8.8
	學校	A	68	45.9
		B	62	41.9
		C	3	2.0
		D	10	6.8
		E	5	3.4
	合計		148	100
公平組	性別	男	126	81.3
		女	29	18.7
	年級	一年級	86	55.5
		二年級	23	14.8
		三年級	28	18.1
		四年級	18	11.6
	學校	A	68	43.9
		B	69	44.5
		C	2	1.3
		D	15	9.7
		E	1	0.6
	合計		155	100

（續下頁）

國防大學 National Defense University

不公平組	性別	男	89	86.4
		女	14	13.6
	年級	一年級	66	64.1
		二年級	21	20.4
		三年級	13	12.6
		四年級	3	2.9
	學校	A	60	58.3
		B	42	40.8
		C	0	0
		D	1	1
		E	0	0
	合計		103	100
總計			406	100

根據表 3-4 可知，在正式實驗中，三個實驗組之性別比例皆為男性占大多數，分別為控制組 83.1%、公平組 81.3%及不公平組 86.4%；公平組及不公平組的年級比例，以一年級佔多數，分別為公平組 55.5%及不公平組 64.1%，而控制組以二年級居多（44.6%），整體來說，受試者以低年級占大多數；三個實驗組在學校方面則皆以 A 校為大多數。

第三節　研究工具

本研究使用之問卷皆為自陳式（Self-Report）問卷，除情境感受性調查問卷採故事情境法且為研究者所編製之外，「獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表」與「日常情緒感受量表」皆引用既有之量表。在獨變項部分以 SPSRQ 問卷來了解實驗參與者增強敏感性格的屬性及其個人背景資料。因本研究以探討懲罰敏感性格為主，故研究者將以受試者在 SPSRQ 量表中懲罰敏感性格分數做為他們

國防大學 National Defense University

的懲罰敏感性格之依據。調節變項是依循 Folger 的公平理論（Fairness Theory）所提出的三類反事實思維，將之分類為不同性質的兩組實驗組以及沒有實驗操弄的控制組等三組，以此做為本研究實驗之情境。依變項的部分則是受試者在參與實驗情境之操弄後，透過日常情緒感受量表評量其自身負向情緒之感受。以下將逐一說明各量表來源、題項內容及其信度與效度之指標。

壹、獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表（SPSRQ）

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（如附錄一），其原始量表為 Torrubia、Avila、Molt 與 Caseras（2001）所提出。研究者在取得作者同意與授權後（如附錄二），以此做為受試者測量增強敏感性格之工具。在 Li 等人（2007）的研究中，使用 SPSRQ 中文版來測量不同性別在「追求獎賞」的行為動機與「逃避懲罰」的行為動機之間具有什麼差異；而江宜芹（2010）的研究亦使用此 SPSRQ 量表中文版，來了解基層員工其增強敏感性格與工作績效的關聯。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，藉此衡量出行為激發系統（BAS）與行為抑制系統（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 EPQ（The Eysenck Personality Questionnair）及 PTS（Pavlovian Temperament Survey）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）。

國防大學 National Defense University

貳、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（如附錄三），在取得原作者同意與授權後（如附錄四），以此做為測量受試者負向情緒感受之工具。在廖翌妙（2001）的研究中，將此量表做為測量國小教師因應壓力事件與負向情緒之關聯。原量表是參考江文慈（2001）、洪慧蓉（1998）及楊瑞珠（1996）的研究整理出國小教師較常出現的情緒類別為思考方向，以及 Lazarus（1991）對各種情緒所歸納而成的基本情緒原型，再加上謝筱梅（1994）、劉芳（2000）及謝明芳（2001）所編製量表中，找出憤怒、悲傷、焦慮及羞愧等四種負向情緒語詞，最後再根據 Lazarus（1991）對各種情緒類別及相關形容詞，找出相近的情緒詞彙編製而成（引自廖翌妙，2001）。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，「憤怒」相關題號為 1、5、9、13、17 、21 及 24 題；「悲傷」相關題號為 2、6、10、14、18、22 及 25 題；「焦慮」相關題號為 3、7、11、15、19、23 及 27 題；「羞愧」相關題號為 4、8、12、16、20、26 及 28 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'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。

國防大學 National Defense University

參、情境感受性調查問卷

一、編製目的

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，故事內容如表 3-5。該故事主角名叫阿強，因擔任衛哨勤務表現不佳，為查哨官糾正的過程。而研究者依據 Folger 之公平理論，將問卷分為三個版本，分別為控制組(第一組)、公平性反事實思維組(第二組)及不公平性反事實思維組(第三組)。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，詳細對照表如表 3-6。

表 3-5

故事情境

阿強是一位二年級的軍校生，於某次傍晚收假時，赫然發現，今天第一班衛哨就是阿強自己!距離上哨時間只剩十五分鐘，擔任衛兵必須配件到齊並光亮、五項衛哨守則與七項緊急狀況處置需熟記且能一字不漏唸出來，並管制整個中隊的水電，這是大家都知道的規定；因時間緊迫，阿強趕緊回寢室整理自己的服裝儀容，隨後將走廊燈熄滅，並提醒還在浴室盥洗的人員要注意時間，最後，很順利的提前兩分鐘於崗位上就位完畢；就在晚上十點整時，阿強看到不遠處的走廊有不明亮光，立即快步向前盤查，問:站住口令誰?對方回應：查哨!原來是四年級的查哨官學長；緊張的阿強因為上哨時間緊迫，忘記帶帽子、皮鞋的鞋帶也沒綁好，最離譜的是，阿強忘記將最重要的 S 腰帶繫上了!緊接著查哨官學長請他背出衛哨守則第五項第一條，阿強因緊張腦袋一片空白，此時，大隊長剛好經過並停下腳步查看查哨過程，不多說，火冒三丈的查哨官學

（續下頁）

長大聲喝斥阿強:「都已經是二年級的學長了，也不是第一次站哨，連基本的服儀、配件都整不好，衛哨守則也背不出來，二年級都跟你一樣爛、能力都這麼差嗎!怎麼當一年級的榜樣!散漫!」最後，總共記了十條缺失，學長並悻悻然的離去，留下羞愧不堪的阿強繼續執勤。

表 3-6

三類反事實思維內容表

實驗組別	反事實思維類別	思維內容
控制組	無	無
公平組	結果（Would）	做錯事被罵是應該的，為了下次能做的更好更完善，當學弟妹的榜樣，我會更努力精進與改善。
	能力（Could）	因大隊長剛好經過，學長以嚴厲的方式責備，是為避免大隊長直接糾正我，這讓我印象深刻，往後我將以更嚴謹的態度面對站哨這項勤務。
	道德（Should）	我自己也清楚，學長是依循衛哨勤務相關規定，才責備我的，如果我的學弟犯這樣的錯，我也是會很生氣並依規定糾正他的。
不公平組	結果（Would）	學長其實可以用心平氣和的方式指導我，嚴厲責備是傷到我的自尊也讓我覺得羞愧的，好像認為我只能用罵的才學的會。
	能力（Could）	學長是因為自己心情不好，拿我當出氣筒，故意刁難我，才用如此嚴厲字眼的方式責備我，這讓我感到委屈與難受。

（續下頁）

道德（Should）	我記得衛哨勤務規定中，並沒有要求用羞辱的方式來指責犯錯的執勤人員，學長說我又爛又能力差，還斥責我態度散漫，傷了我的自尊心和改進的信心，這會讓我覺得只要犯一次錯誤，別人就會認定我真的很爛，這讓我覺得難過。

在正式問卷中，受試者需閱讀完故事以及故事主角事後的反思，方可回答後續四項問題。問題的目的主要是為了檢驗負向情緒的強度以及反事實思維是否發生作用；問題一是調查阿強的負向情緒程度；問題二是檢驗反思後，事件是否對阿強造成傷害，亦即公平理論三類元素中的結果反事實思維；問題三是檢驗公平理論中的能力反事實思維，即造成事件的人是否有能力避免該事件的發生；問題四則是檢驗公平理論中的道德反事實思維，即造成事件的所作所為是否違反道德規範。問題的題目內容詳細對照表如表 3-7。此外，除問題一為受試者主觀感受，並無標準答案外，問題二到問題四皆有標準答案。此問卷經由兩次預試做為問題選項內容之修改依據，其中包含問題的新增與刪減。

表 3-7

情境感受性正式問卷題目內容表

問題項目	檢驗目的	問題內容
問題一	阿強負向情緒程度	事情發生後，讓我覺得難過且不舒服的程度?
問題二	結果反事實思維	針對被學長責備這件事，我覺得?
問題三	能力反事實思維	針對學長嚴厲的責備方式，我覺得?
問題四	道德反事實思維	針對學長指責方式的標準，我覺得?

二、第一次預試操弄檢核

第一次預試為受試者間設計，以便利取樣方式於 106 年 1 月 2 日至北部某軍校施測。研究者以隨機分配方式平均發放三份問卷，合計受測人數為 117 人，各版本問卷受測人數皆為 39 人，且均為有效問卷。在第一次預試時，研究者為測量受試者閱讀完故事情境後，除了感受到故事主角的情緒外，受試者本身是否也會產生研究者所預期的情緒思維，因此另增加問題五用以檢核受試者自身的感受，是之，每份問卷問題共有五題，第一次預試各問題之題目內容對照表如表 3-8。其中，除第一題為測量受試者之情緒感受，無標準答案外，第二題至第五題皆有標準答案。在選項內容中，選項一為公平思維；選項二為不公平思維；選項三為無思維之中性選項，其描述性統計表如表 3-9，答題正確百分比表如表 3-10。

表 3-8

第一次預試題目內容表

問題項目	檢驗目的	問題內容
問題一	阿強有無負向情緒	事情發生後，您會有什麼情緒?
問題二	結果反事實思維	針對被學長責備這件事，您覺得?
問題三	能力反事實思維	針對學長嚴厲的責備方式，您覺得?
問題四	道德反事實思維	針對學長指責方式的標準，您覺得?
問題五	受試者的感受	整體來說，您對這件事情的看法是?

表 3-9

第一次預試描述性統計表

組別	人數	答題人數											
		項目	問題二			問題三			問題四			問題五		
		選項	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
控制組			16	15	**8**	10	4	**25**	6	15	**18**	15	10	**14**
公平組	39		**20**	4	15	**18**	2	19	**18**	6	15	**34**	2	3
不公平組			13	**15**	11	13	**13**	13	4	**23**	12	6	**24**	9

註：粗體字表示正確選項；選項一為公平思維；選項二為不公平思維；選項三為沒有想法之中性選項。

表 3-10

第一次預試正確答題百分比表

組別	正確答題百分比（%）			
	問題二	問題三	問題四	問題五
控制組	20.51	64.10	46.15	35.90
公平組	51.28	46.15	46.15	87.18
不公平組	38.46	33.33	58.97	61.54

研究者期待之標準答案為控制組之受試者須選擇沒有想法的中性選項，公平組之受試者須選擇公平思維的選項，以及不公平組之受試者須選擇不公平思維的選項。但根據表 3-9 研究結果顯示，控制組之受試者在選答過程中，明顯受公平及不公平思維選項所影響，由表 3-10 可知，控制組答題正確率偏低。再者，本問卷須依據故事主角的思維來作答，而研究者所設計的控制組之故事情境中，並沒有任何思維操弄，受試者應當選擇沒有想法的中性選項，因此研究

National Defense University

者推論控制組之受試者可能在閱讀完故事情境後，投射自身公平及不公平情緒之思維，進而影響答題的正確性。又因為此故事為負向事件之情境，受試者應當不會感受到較正向的公平思維，故研究者經第一次預試後，將控制組原本的三個問題選項，修改為無思維之中性選項以及較負向情緒的不公平思維選項等兩項，希冀透由強迫性選擇方式，避免受試者受公平選項的干擾，以期符合實驗之期待。

此外，根據表 3-9 結果顯示，亦可以發現公平組及不公平組之受試者在答題過程中，明顯受到沒有想法的中性選項所影響。由表 3-10 可知，公平組答題正確率最低為 46.15%，不公平組答題正確率最低為 33.33%。在兩組問卷中，研究者以「事後改進就好」做為無情緒思維之中性選項，但此兩份問卷之故事情境中，均有明顯公平及不公平思維，受試者應當依其所感受到的情緒思維做為選答標準，因此研究者推論中性選項的設計，對不同的受試者可能具有不同主觀感受之瑕疵，故在第一次預試後，研究者將此兩份問卷之問題選項由三項改為強迫式選擇的兩項，其中，項目內容保留公平及不公平思維選項，並刪除沒有想法之中性選項。各組問卷經第一次預試後，修改之詳細內容如表 3-11。

國防大學
National Defense University

表 3-11

第一次預試後問卷選項內容調整對照表

項目	選項內容	組別	選項內容
	調整前（三項）		調整後（兩項）
問題二	1.犯錯被罵本來就在我預期之內，所以學長罵我，是正常的。 2.犯錯可以用心平氣和的方式來指導，用責備的方式，讓我感到非常不舒服。 3.做錯被罵，事後改進就好。	控制組	＃1.犯錯被罵，改進就好。 －2.犯錯被罵，我感到難受。
		實驗組	＋1.犯錯被罵本來就在我預期之內，是應該也是正常的。 －2.犯錯可以用心平氣和的方式來指導，被罵讓我感到非常不舒服。
問題三	1.厲責備是為讓了大隊長知道我們重視衛哨勤務，是學長不得已的行為。 2.學長的行為是受到本身情緒不好影響，這讓我感到非常難受委屈。 3.做錯被罵，事後改進就好。	控制組	－1.嚴厲斥責的方式，我感到難受。 ＃2.嚴厲斥責的方式，只是一種指導方式。
		實驗組	－1.學長的行為是受到本身情緒不好影響，這讓我感到非常難受委屈。 ＋2.嚴厲責備是為讓了大隊長知道我們重視衛哨勤務，是學長不得已的行為。

（續下頁）

問題四	1.不符合規定而被責備，是公平且正常的。 2.規定並沒有指出必須用羞辱的方式來指責執勤人員，這讓我覺得難受。 3.不管學長有無個人主觀標準，做錯是事實，改進就好。	控制組	＃1.依規定而被責備，沒有特別感覺。 －2.依規定而被責備，我感到難過的。
		實驗組	＋1.依規定而被責備，是公平且正常的。 －2.羞辱責備的方式不符合規定，這讓我覺得難受。
問題五	1.相信阿強事後反思，是積極且正向的，對事後改進與調整負向情緒會有幫助。 2.阿強是委屈不平且負向的，這讓他情緒更不好，未來認真執勤的動機會更低。 3.做錯被罵，事後改進就好。	控制組	－1.相信阿強事後會覺得羞愧與不堪的。 ＃2.相信阿強會覺得這只是軍校生的日常。
		實驗組	＋1.相信阿強事後反思，是積極且正向的，對事後改進與調整負向情緒有幫助。 －2.阿強是委屈不平且負面的，這讓他情緒更不好，未來認真執勤的動機會更低。

註：＋表示公平思維選項；－表示不公平思維選項；＃表示沒有想法的中性選項。

三、第二次預試操弄檢核

第二次預試為受試者內之設計，研究者採用經第一次預試修改後之問卷施測，且以便利取樣方式於 106 年 1 月 19 日邀請北部某軍校某系學生施測。問卷共有三份，分別為一組控制組及兩組實驗組，所有受試者均須填寫控制組、公平組及不公平組共三份問卷。本次預試受測人數合計 21 人，皆為有效問卷。三份問卷中，除問題一無標準答案外，問題二到問題五的正確選答為控制組受試者須選填無思維的中性選項，公平組受試者須選填公平思維之選項，而不公平組受試者須選填不公平思維之選項；其描述性統計表如表 3-12；答題正確百分比表如表 3-13。

表 3-12

第二次預試描述性統計表

組別	人數	答題人數							
		項目	問題二		問題三		問題四		問題五	
		選項	1	2	1	2	1	2	1	2
控制組			**＃6**	－15	－15	**＃6**	**＃8**	－13	－13	**＃8**
公平組	21		**＋21**	－0	－0	**＋21**	**＋20**	－1	**＋21**	－0
不公平組			＋0	**－21**	**－21**	＋0	＋0	**－21**	＋0	**－21**

註：粗體字表示正確選項；＋為公平思維；－為不公平思維；＃為沒有想法的中性選項。

National Defense University

表 3-13

第二次預試正確答題百分比表

組別	正確答題百分比（%）			
	問題二	問題三	問題四	問題五
控制組	28.57	28.57	38.10	38.10
公平組	100	100	95.24	100
不公平組	100	100	100	100

依據表 3-13 結果顯示，公平組與不公平組之情境操弄符合研究者之期待（答對率大致上為 100%），惟控制組答對人數明顯偏低，經研究者與第二次預試之受試者核對控制組各選項內容彼此主觀想法是否有所出入後，受試者回饋不公平思維之選項容易在填答過程中，產生非題目要求之個人想像，進而干擾答題之正確率。是之，為符合實驗目標期待，研究者參考受試者之建議，在第二次預試後，將控制組問題二到問題五的選項，修改為「有想法」及「沒有想法」兩個中性選項，以避免混淆受試者作答之思維。

經本次預試後，研究者探討問題一為一主觀感受且無標準答案之問題，主要是為了檢核各組在閱讀完無思維或不同思維之情境故事後，受試者第一時間的情緒感受。為使問題一之檢核負向情緒更為精確，再加上本情境為負向情境，受試者之情緒反應理當不會有正向情緒之感受，故研究者將問題一之選項內容修改為「Likert 10 點量表」，並以數線方式呈現（如附錄五）；而問題五之檢核目的為受試者是否產生研究者所預期的情緒思維，此與後續受試者須填寫之日常情緒問卷用意有重複之情形，是之，研究者考量問卷問題之精簡度，故將問題五予以刪除，詳細修改後之對照表如表 3-14；綜合上述，情境感受性調查問卷之實驗情境操弄設定符合研究者之期待，正式施測之情境感受性調查問卷如附錄五。

國防大學 National Defense University

表 3-14

第二次預試內容調整對照表

類別	項目	選項內容	
		調整前	調整後
控制組及實驗組	問題一	1.被指正讓我感到被關懷並喜悅的。 2.整件事讓我覺得是難過且不舒服的。	讓我覺得難過且不舒服的程度有?（0 表示沒有，10 表示最強）
	問題五	1.阿強事後會覺得羞愧與不堪的。 2.阿強會覺得這只是軍校生的日常。	本題刪除。
		1.相信阿強事後反思，是積極且正向的，對事後改進與調整負向情緒有幫助。 2.阿強是委屈不平且負面的，這讓他情緒更不好，未來認真執勤的動機會更低。	
控制組	問題二	1.犯錯被罵，改進就好。 2.犯錯被罵，我感到難受。	1.有想法。 ※2.沒有想法。
	問題三	1.嚴厲斥責的方式，我感到難受。 2.嚴厲斥責的方式，只是一種指導方式。	
	問題四	1.依規定而被責備，沒有特別感覺。 2.依規定而被責備，我感到難過的。	

註：※表正確選項。

四、正式施測之情境操弄檢核

正式施測之操弄檢核共有兩個篩選標準，一為在四項問題中，須答對兩題為有效樣本之篩選，二為三組實驗組問題一所呈現之負向情緒程度須符合不公平組的負向情緒高於控制組，控制組的負向情緒高於公平組之檢核標準。

正式施測於 106 年 5 月中旬及 6 月中旬以便利取樣方式抽取北部及南部某軍校學生為受試樣本，其中，北部軍校學生以紙本問卷施測，南部軍校學生則以網路問卷施測，網路問卷內容同紙本問卷內容，惟隨機發放故事情境感受性問卷方式問法不同。正式施測在 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，接著透過施測「故事情境感受性調查」問卷且須答對兩題問題做為本研究有效樣本之篩選。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，詳細對照表請參考表 3-4。

依據 Folger 的公平理論，當個體在負向事件發生後，所產生的負向情緒可因不同性質之反事實思維而有所調整，是之，在控制組、公平組及不公平組的情境故事中，控制組並無反事實思維之操弄，故其負向情緒為原本負向事件所引發；公平組為公平性反事實思維之操弄，應當減低其因負向事件所引發的負向情緒；不公平組為不公平性反事實思維之操弄，應當增強其因負向事件所引發之負向情緒。由此可知，三份問卷之負向情緒強度由強到弱依序為不公平組、控制組及公平組，故研究者依此做為符合研究期待之檢核標準。此外，情境感受性調查問卷之問題一為受試者閱讀完情境故事後，第一時間感受故事主角負向情緒之程度，因此研究者亦依據問題一之負向情緒強弱程度，做為三份正式問卷之情境操弄檢核。以問題一為依變項之描述性統計表如表 3-15，折線圖如圖 3-2，單因子變異數分析摘要表如表 3-16。

國防大學 National Defense University

表 3-15

問題一之負向情緒程度描述性統計表

組別	*M*	*SD*	*n*	*95%CI*	
				LL	*UL*
控制組	5.50	2.58	148	5.08	5.92
公平組	5.17	2.85	155	4.72	5.63
不公平組	7.07	1.80	103	6.72	7.42
總和	5.77	2.63	406	5.52	6.03

表 3-16

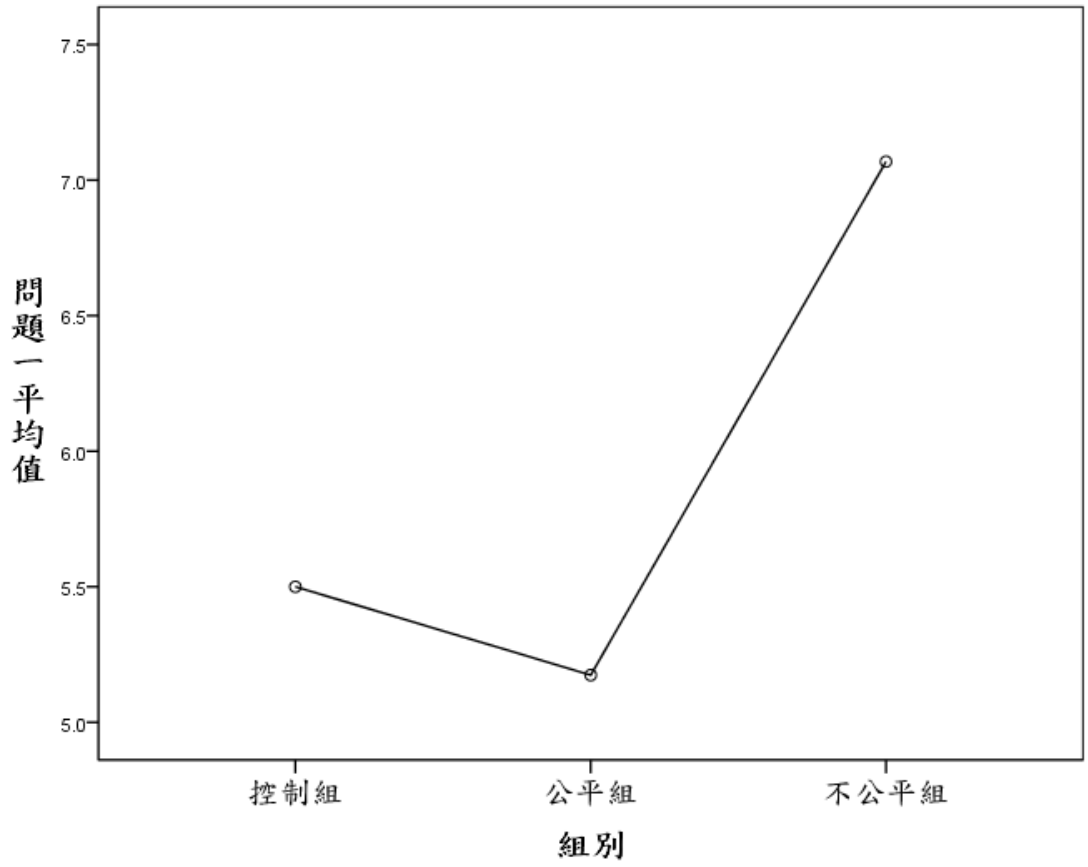
以問題一為依變項之單因子變異數分析摘要表

來源	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*	*η2*
組間	239.33	2	119.67	18.85	.00	.086
組內	2557.82	403	6.35			
總和	2797.15	405				

國防大學
National Defense University

圖 3-2

以問題一平均值為依變項之描述性統計折線圖



根據表 3-15，控制組之負向情緒 M＝5.50，SD＝2.58，公平組之負向情緒 M＝5.17，SD＝2.85，不公平組之負向情緒 M＝7.07，SD＝1.80。從各組平均數可以知道，不公平組的負向情緒大於控制組的負向情緒，而控制組的負向情緒大於公平組的負向情緒，其負向情緒程度由強到弱依序為不公平組、控制組及公平組。而表 3-16 顯示 F（2,403）＝18.85，p＝.00，$\eta 2$＝.086，表示三組具有顯著差異。根據圖 3-2 可以清楚顯示各組其負向情緒平均程度之大小差異，此結果符合研究者之期待。綜上所述，顯示研究者透過情境感受性調查問卷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。

第四節　研究過程

本研究過程區分為兩階段，第一階段為預試，實施預試前須先編製控制組（第一組）、公平性反事實思維組（第二組）及不公平性反事實思維組（第三組），三組皆呈現相同的負向事件，差別在事件發生後，故事主角的思維，最後須檢核實驗是否成功受研究者之操弄。第二階段為正式施測，包括兩個部分，第一部分以便利取樣方式選取受試者進行獎賞敏感性與懲罰敏感性量表（SPSRQ）普測，以了解受試者在懲罰敏感性格分數上的差異。第二部分受試者被隨機分配至三組不同實驗組，並填寫情境感受調查問卷及日常情緒感受量表，用以評量自身負向情緒感受，最後依據研究者的設定來篩選本研究之有效樣本，過程概述如圖 3-3。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「情境感受性調查問卷」之問法內容不同，網路問卷發放方式之詳細內容請見表 3-19。

國防大學
National Defense University

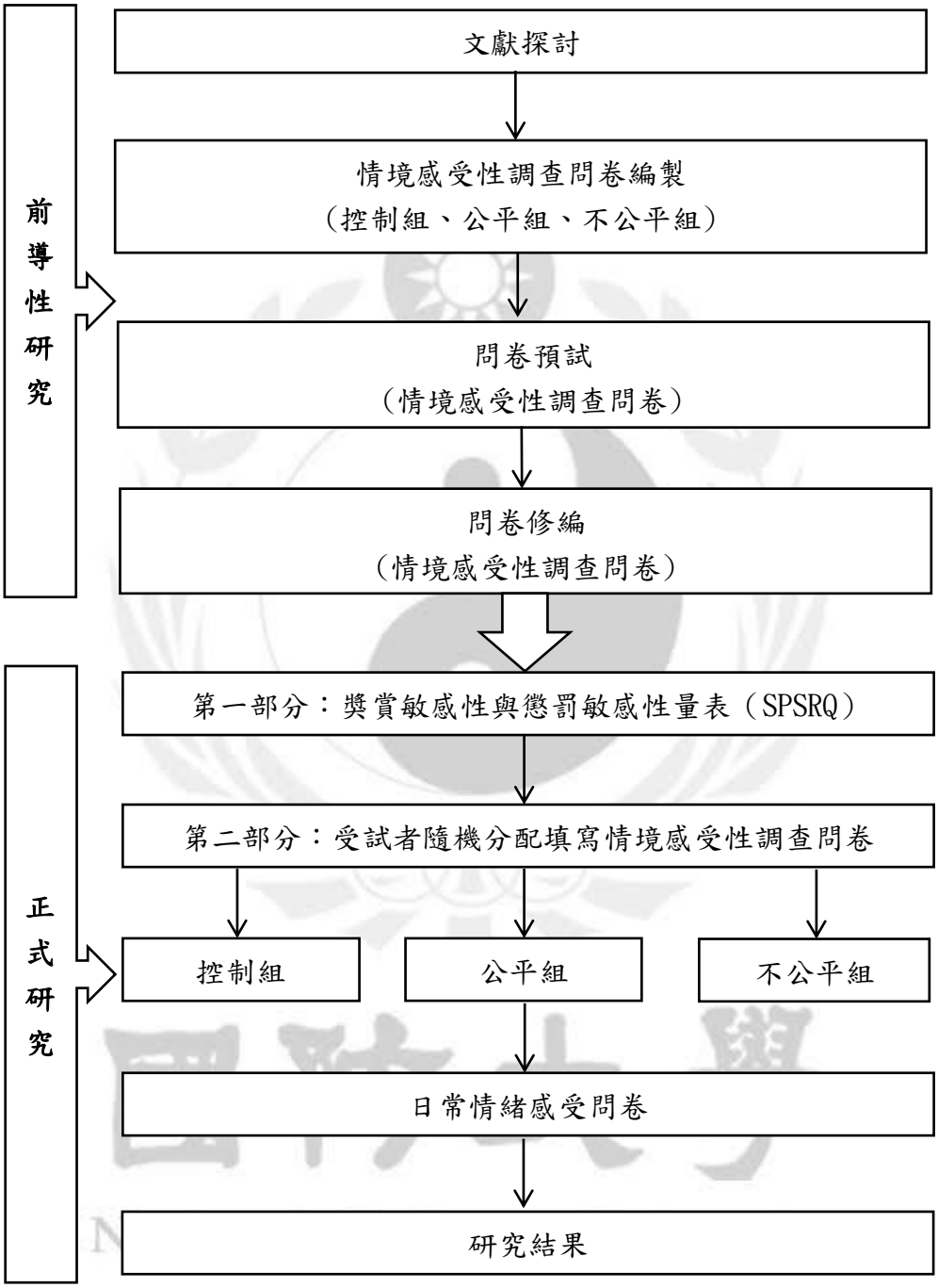

前導性研究
文獻探討
情境感受性調查問卷編製
（控制組、公平組、不公平組）
問卷預試
（情境感受性調查問卷）
問卷修編
（情境感受性調查問卷）
正式研究
第一部分：獎賞敏感性與懲罰敏感性量表（SPSRQ）
第二部分：受試者隨機分配填寫情境感受性調查問卷
控制組
公平組
不公平組
日常情緒感受問卷
研究結果

圖 3-3 研究流程圖

壹、預試

一、第一次預試

研究者於 106 年 1 月 2 日以便利取樣方式至北部某軍校實施第一次預試，地點為中山室。本預試問卷共分三組，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，三份問卷內容皆分為三個部分，第一部分為一則負向故事，第二部分為情境感受性調查，第三部分則是日常情緒感受問卷。受試者須完成問卷中三個部分的調查，才算完成此份問卷。實驗過程採團體施測，為受試者間設計，合計受測人員為 117 員。實驗開始時，研究者以隨機分配方式平均發放三份不同的問卷，也就是說，每份問卷皆有 39 員受試者做填寫。接著，由研究者講述指導語（如表 3-17），在詢問過受試者是否有問題後，即開始統一做答。實驗過程沒有時間的限制，直到最後一位受試者填完問卷。實驗即結束，並統一將問卷回收給研究者。最後，每人均得到一包餅乾與一罐飲料，做為參與實驗的獎賞。

表 3-17

第一次預試指導語

親愛的同學，您好:

感謝您在課業繁忙之餘撥空填寫此份問卷。相信各位在軍事教育的環境中，一定有很多經驗讓您有許多不同的感受，其中產生的情緒是本研究所關注的，而找出調適情緒的方法，更是每一個人的重要課題。

此情境式問卷共分為三個部分，第一部分為 1 則情境故事，第二部分是 5 個情境式問題，第三部分則是 28 個情緒感受形容詞。請您先閱讀情境故事，之後再請您依據您的想法和實際感受仔細作答每一個問題。情境式問題請假設您是故事中的主角。第三部分的 28 個形容詞，請您根據實際感受到的情緒作答。

本問卷資料僅供學術研究之用，並將完全保護您的隱私，請您放心填答。

國防大學 National Defense University

二、第二次預試

第一次預試後，研究者為求實驗操弄精準而稍微修改問卷之內容，於 106 年 1 月 19 日以便利取樣方式，邀請北部某軍校學生施測，地點為某系館教室，本次預試參與受測人數為 21 員。問卷分為三組，惟本次預試是受試者內設計，也就是說，所有受試者均需填寫控制組與實驗組一共三份問卷。問卷與第一次預試一樣分為三個部分，指導語亦同於第一次預試之指導語，不同在於第二部分問題選項的調整。第二次預試在研究者說明完本次實驗的目的並講述指導語，且詢問過受試者是否有問題後，即開始作答。本次預試亦無時間限制，在研究者確認所有人均完成問卷後，即統一回收問卷，最後，每人領取一瓶飲料做為參與本次實驗之獎賞。

貳、正式研究

一、獎賞敏感性格與懲罰敏感性格量表（SPSRQ）普測

本研究以北部某軍校學生為施測對象，此施測共分為兩個場次，第一和第二場次人數分別為 320 人及 253 人，兩場次地點均在中山室。此外，研究者亦透過網路問卷方式，對南部三所軍校施測，施測人數合計 80 人。北部軍校由研究者在發予每位受試者問卷後說明問卷指導語（如表 3-18），待受試者沒問題之後即開始作答。作答時間不受限制，於最後一位受試者填寫完畢後即統一回收問卷，並領取一罐飲料做為參與實驗之酬賞。南部軍校則由研究者透過通訊軟體，以訊息的方式隨機傳送給南部軍校學生，訊息內容如表 3-19，並藉由南部受試者互相轉傳的便利取樣方式做隨機發放，作答時間不受限制，受測者填答完畢後以網路方式回傳即可。

國防大學 National Defense University

表 3-18

SPSRQ 測驗指導語

親愛的同仁，您好:

感謝您在課業繁忙之餘撥空填寫此份問卷，目的是希望了解您對於生活中某些狀況的想法。下面題目沒有標準答案，請仔細閱讀每項敘述，並依照您個人實際感受，在適當的□中打Ｖ，題項皆為單選題，合計 48 題。非常感謝您的協助與合作。

表 3-19

網路問卷隨機發放訊息內容表

各位學弟妹大家好：

我是 103 年班政戰學院心理系學姊王謹靈，目前就讀國防大學心理研究所，因論文需求希望可以請學弟妹幫忙填問卷:)，如果學弟妹方便，可否花 5 到 10 分鐘幫幫學姊呢?拜託你們了!你們的每一份意見都是學姊寶貴的資訊，學姊會好好珍惜!謝謝學弟妹!

若您願意幫忙，請根據以下的選擇，選填一份問卷即可(三選一)，非常謝謝您!

1.我喜歡西瓜:https://goo.gl/forms/VAKtJ2dzgh9nTFq12

2.我喜歡香蕉:https://goo.gl/forms/PpGgw8aA7KGa5g1k2

3.我喜歡葡萄:https://goo.gl/forms/mOWl4iS8JrE8mnb12

國防大學 National Defense University

二、情境感受性調查問卷正式施測

情境感受問卷正式施測共分為三組，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，人數與人員同於參加第一部分 SPSRQ 測驗的受試者，施測時間則在第一部分施測完成後實施。紙本施測一樣分為兩個場次以及

網路問卷，扣除無效問卷後，有效樣本數為 406 人。北部軍校施測時，由研究者隨機發放三份問卷（一組控制組，兩組實驗組），且各組問卷數量相同。在研究者說明完實驗的指導語（同預試之指導語），且所有受試者均沒有問題的狀況下，即開始作答。作答時間沒有限制，在最後一位受試者填答完畢，即統一回收問卷交由研究者，並可獲得一瓶飲料做為參與實驗之酬賞。網路問卷部分採用 google 表單軟體製作，研究者於受試者施測前，預先設定三類水果，用來表示三份不同的問卷，分別為西瓜代表控制組問卷、香蕉代表公平組問卷及葡萄代表不公平組問卷，並由受試者選擇所喜愛的水果做為選擇問卷的依據。而受試者在選擇水果之前，並不知道哪種水果代表哪種問卷，以此做為隨機發放問卷的方式。也就是說，當受試者選擇西瓜，則填寫控制組問卷；選擇香蕉，則填寫公平組問卷；選擇葡萄，則填寫不公平組問卷。網路問卷內容同紙本問卷內容，作答時間沒有限制，填答完畢後，受試者透由網路直接提交問卷即可，網路問卷內容範例見圖 3-4。

國防大學
National Defense University

國軍人員生活態度及情境感受性調查

親愛的同學，您好:
感謝您在課業繁忙之餘撥空填寫此份問卷。本問卷目的是希望了解您對於生活中某些狀況的想法以及感受，以找出調適情緒的方法。
問卷共分為四個部分，【在第三部分的情境式問題中，請根據您所看到第二部分的故事主角想法來作答，切勿將您的個人想法加註在回答第三部的情境式問題，第四部份的情緒感受才是您個人實際感受到的情緒】，謝謝您的配合!!!
題目沒有標準答案，請依據您的想法和實際感受仔細作答每一個問題，並勾選您認為最適合的選項。

本問卷資料僅供學術之用，【保護您的隱私是本研究最大責任】，請您放心填答。您所提供的資料愈真實完整，將對發展調整情緒策略愈有幫助，亦是本研究成功的關鍵。

非常感謝您的協助與合作!

國防大學政戰學院心理研究所
研究生:王謹曇 敬上
指導教授:程淑華 博士

*必填

1. 您的性別 *
   單選。
   - ◯ 男
   - ◯ 女

2. 就讀學校 *
   單選。
   - ◯ 陸軍官校
   - ◯ 空軍官校
   - ◯ 海軍官校
   - ◯ 航空技術學院
   - ◯ 理工學院
   - ◯ 管理學院

3. 就讀系所 *

4. 年級 *
   單選。
   - ◯ 一
   - ◯ 二
   - ◯ 三
   - ◯ 四

請跳到第 5 題。

圖 3-4　網路問卷內容範例圖示

第四章 研究結果

本研究之主要目的為探討軍事組織中，懲罰敏感性格與個體負向情緒的關聯性，並同時探討不同性質之反事實思維在其間可能具有的調節效果。研究者在正式施測第一階段中對受試者實施 SPSRQ 普測，並於第二階段以採隨機分配方式，讓受試者填寫不同性質反事實思維之情境感受性調查問卷，最後再以日常情緒感受量表檢核受試者之情緒感受，以下說明研究結果。

第一節　懲罰敏感性格之描述性資料分析

本研究以操弄不同性質之反事實思維為研究之目的，因此在性別、年級及科系部分不予以分組，僅考量不同實驗組別之差異。根據表 4-1 可以知道，各組在懲罰敏感性格平均分數上，明顯差異並不大，由表 4-2 顯示，F（2, 403）＝.64，p＝.53，$\eta 2$＝.00，表示不同組別在懲罰敏感性格分數上並未達顯著差異。由此可知，在所有有效樣本中，各組懲罰敏感性格的平均程度差異大致上是均勻分布的。此外，研究者比較三組的標準差後發現各組在懲罰敏感性格上的個別差異均不大，是之，本研究受試者透過隨機分配後，在懲罰敏感性格的程度上，是平均分散在三個實驗組之中的。

國防大學
National Defense University

表 4-1

各組之懲罰敏感性格總分統計表

實驗組別	*M*	*SD*	*n*	*95%CI*	
				LL	*UL*
控制組	11.53	4.95	148	10.72	12.33
公平組	11.10	4.92	155	10.31	11.87
不公平組	11.78	5.04	103	10.79	12.76
總和	11.42	4.96	406	10.94	11.91

表 4-2

以懲罰敏感性格總分為依變項之單因子變異數分析摘要表

來源	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*	*η2*
組間	31.64	2	15.82	.64	.53	.00
組內	9923.49	403	24.62			
總和	9955.13	405				

第二節　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。SPSRQ 問卷共包含兩向度，分別為「懲罰敏感性格」與「獎賞敏感性格」，然而根據 Torrubia、Avila、Molto 與 Caseras（2001）研究指出，產生懲罰敏感性格與獎賞敏感性格的行為抑制系統（BIS）以及行為激發系統（BAS）是分開接收與處理相對應的刺激的，也就是說彼此不相干擾。徐御修（2017）亦說明「懲罰敏感性」與「獎賞敏感性格」可分為兩個獨立構念，並非一個向度兩個極端。因此，本研究僅藉由 SPSRQ 量表來個別分析受試者「懲罰敏感性格」的分數。根據表 4-3 可知，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（由表 4-1 可知，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（如表 4-4），以此探究懲罰敏感性格與負向情緒之關係。

表 4-3

懲罰敏感性格與負向情緒之相關係數摘要表

變項	*M*	*SD*	懲罰敏感性格	負向情緒
懲罰敏感性格	11.42	4.96	-	
負向情緒	2.34	.70	.29**	-

**p<.01

表 4-4

懲罰敏感性格各組之描述性資料表

懲罰敏感性格組別	*M*	*SD*	*n*
低分組	6.22	2.44	150
中間組	11.35	1.10	101
高分組	16.51	2.39	155
總和	11.42	4.96	406

國防大學 National Defense University

為求所有受試者自身所感受之負向情緒，本研究透由「日常情緒問卷」做為測量之工具，其計算方式為「完全不會」得一分、「稍微」得兩分、「中等程度」得三分及「很高程度」得四分，分數越高表示負向情緒感受越高。每個受試者的負向情緒之描述性統計表如表 4-5，研究者並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。

依據假設一：在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強。由表 4-6 可知 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。根據表 4-5，高分、中間及低分組之負向情緒平均數，以及表 4-6 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 4-5

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	*M*	*SD*	*n*	*95%CI*	
				LL	*UL*
低分組	2.11	.72	150	2.00	2.23
中間組	2.32	.64	101	2.19	2.45
高分組	2.58	.65	155	2.48	2.69
總和	2.34	.70	406	2.27	2.41

表 4-6

以負向情緒平均數為依變項之單因子變異數分析摘要表

來源	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*	*η2*	*Scheff'e*	*LSD*
組間	17.10	2	8.55	18.76	.00	.09	高>低 高>中	高>低 高>中 中>低
組內	183.72	403	.46					
總和	200.82	405						

註：低為低分組；中為中間組；高為高分組。

National Defense University

第三節　不同性質之反事實思維與負向情緒的關係分析

本研究依據 Folger 所提出之公平理論做為調整個體負向情緒的調節變項，此公平理論包含三項反事實思維，分別為結果反事實思維（Would）、能力反事實思維（Could）以及道德反事實思維（Should），研究者透過公平理論提出之公平性質概念，將三項反事實思維設定成公平性反事實思維及不公平性反事實思維，並藉由編製「情緒感受性調查問卷」，將受試者分為沒有任何思維的控制組、公平性反事實思維的公平組與不公平性反事實思維的不公平組。最後再透過「日常情緒問卷」測量受試者在不同實驗組別中，相同的負向事件所引發之負向情緒是否受到不同性質之反事實思維所影響，描述性統計表如表 4-7。此外，研究者並應用單因子變異數分析探討不同性質之反事實思維與負向情緒之關係，變異數分析摘要表如表 4-8。

表 4-7

三個實驗組別在負向情緒總分之描述性資料表

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

國防大學 National Defense University

表 4-8

以負向情緒平均數為依變項之單因子變異數分析摘要表

來源	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*	*η2*	*Scheff'e*	*LSD*
組間	4.11	2	2.05	4.21	.02	.02	不公平組>控制組	不公平組>控制組 不公平組>公平組
組內	196.71	403	.49					
總和	200.82	405						

依據假設二：反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異。由表 4-8 結果顯示 F（2, 403）＝4.21，p＝.02，$\eta 2$＝.02，說明三組之間達到顯著差異。表 4-8 之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。

第四節 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

為探究不同性質反事實思維在懲罰敏感性格與負向情緒之間可能具有的調節效果，研究者將懲罰敏感性格做為獨變項，不同性質的反事實思維為調節變項進行統計分析。因本研究採 Corr（2004）的觀點，並非視增強敏感性格為一個向度的兩個極端，而其為獨立運作的兩向度，故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。描述性統計表如表 4-9。

表 4-9

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

		負向情緒				
實驗情境	懲罰敏感性格組別	*M*	*SD*	*n*	*95%CI*	
					LL	*UL*
控制組	低分組	2.01	.65	56	1.83	2.18
	中間組	2.24	.66	37	2.03	2.46
	高分組	2.54	.67	55	2.36	2.72
	總和	2.26	.69	148	2.15	2.38
公平組	低分組	2.04	.75	59	1.87	2.22
	中間組	2.34	.65	41	2.13	2.55
	高分組	2.56	.66	55	2.38	2.74
	總和	2.30	.73	155	2.19	2.42
不公平組	低分組	2.39	.72	35	2.17	2.62
	中間組	2.40	.60	23	2.12	2.67
	高分組	2.67	.63	45	2.47	2.86
	總和	2.51	.66	103	2.38	2.65

根據表 4-10 之二因子變異數分析結果顯示，二因子交互作用 F（4, 397）=.68，p=.61，$\eta 2$=.01，未達顯著水準。由圖 4-1 可知，個體因懲罰敏感性格高低程度不同所引發的負向情緒差異，不會因為其運用不同性質的反事實思維而有所調整改變。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。

國防大學 National Defense University

表 4-10

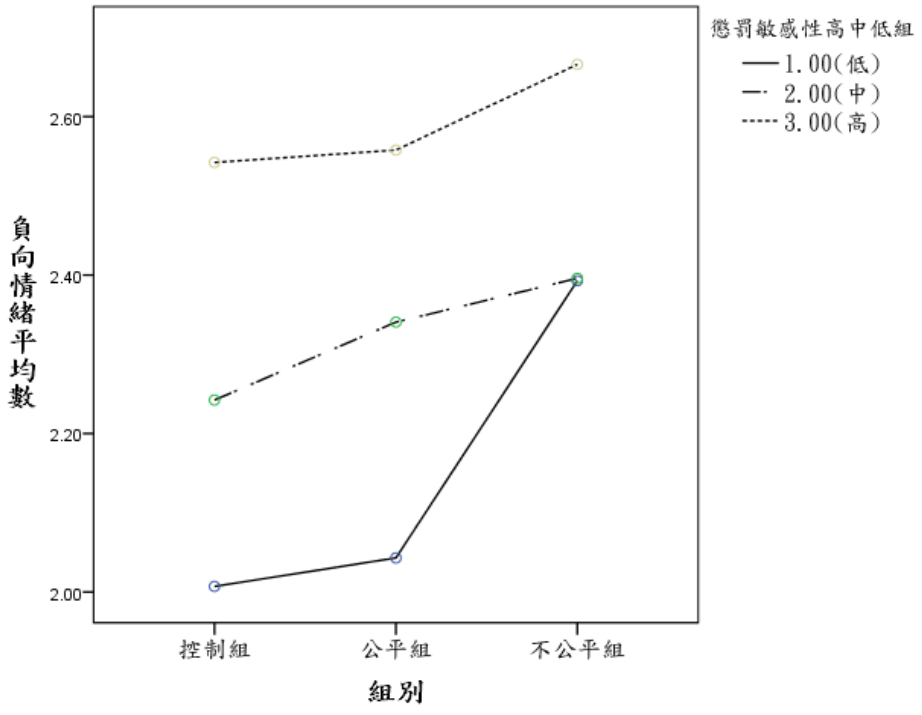
以負向情緒為依變項之二因子變異數分析摘要表

來源	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*	*η2*	*Scheff'e*	*LSD*
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：懲罰敏感性高中低組＝A；實驗組別＝B；控制組＝1；公平組＝2；不公平組＝3。

圖 4-1

懲罰敏感性格與反事實思維對負向情緒之交互作用圖



第五章　綜合討論與建議

第一節　研究結果綜整

本研究主要探討軍隊組織中，懲罰敏感性格與個體負向情緒的關係，以及是否會因為受到不同性質的反事實思維介入而有所影響。研究者根據研究假設綜整研究結果如表 5-1。

表 5-1

研究結果綜整

研究假設	結果
H1：在軍隊組織中，懲罰敏感性格愈強者，負向情緒愈強	支持
H2：反事實思維的運用會使個體之負向情緒具有差異	支持
H3：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	不支持

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。

研究結果顯示，在相關分析中，懲罰敏感性格與負向情緒呈現顯著正相關，且單因子變異數分析及事後比較亦顯示出懲罰敏感性格高分組之負向情緒顯著高於中間組及低分組，而中間組的負向情緒又高於低分組。也就是說，懲罰敏感性格分數愈高者，所產生的負向情緒愈強，故研究假設一獲得支持。

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。

依據單因子變異數分析，三個實驗組別的負向情緒具有顯著差異。再根據事後比較，我們可以知道，除了控制組與公平組之間的負向情緒未達顯著差異外，不公平組的負向情緒顯著大於公平組，且不公平組的負向情緒亦顯著大於控制組。也就是說，不同性質的反事實思維運用，個體所產生的負向情緒會具有差異，故研究假設二獲得支持。

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。

研究者根據二因子變異數分析來探討不同性質反事實思維的調節效果，結果顯示，無論是屬於何種性質的反事實思維，對懲罰敏感性格與負向情緒的關係，均未具有交互作用，故研究假設三未獲得支持。

第二節　綜合討論

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。

壹、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。

貳、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

本研究所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

國防大學 National Defense University

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。

參、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）。過去研究中，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

National Defense University

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。

國防大學
National Defense University

第三節　研究限制

壹、樣本年資的不均

本研究因採便利取樣方式，以致未顧慮受試者在年級上的分佈。本研究結果顯示低年級所占比例是超過半數的，以軍校養成教育的概念來說，低年級是屬於被領導與觀摩學習的階層，而高年級則是領導低年級的實習自治幹部層級，在面對任務的心態上其實略有不同。再加上低年級剛經歷由民轉軍的階段，亦正在適應新的軍隊生活型態過程，可能造成低年級的學生其情緒與思考方面尚未穩定。當研究者要其認真閱讀問卷題目並依照自己的想法與感受回答時，或許會讓尚在適應一個口令一個動作、不被鼓勵思考的低年級有衝突的感受，可能導致反事實思維的認知調整效果不如預期。

貳、軍校環境與部隊環境的落差

研究者為求便利與素質的一致性，因此以南部及北部的軍校學生為本研究之受試樣本。然而，因學生所受的教育為軍事基礎教育，是以培訓未來軍官為其主要教育之訓練，在尚未有部隊工作經驗的情況下，嚴格來說，其所處的環境及文化風氣，與基層部隊的工作環境與任務模式均有所差異。再加上本研究忽略了各軍種屬性的差異；是之，此樣本取樣方式恐怕不足以代表整體軍隊。也就是說，此研究結果未來若要推論到龐大的軍事組織，可能會有所爭議。

國防大學
National Defense University

第四節　未來研究建議

壹、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。

貳、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。

參、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。

國防大學 National Defense University

參考文獻

中文部分

于冬梅（2006）。雲嘉地區國民小學級任老師運用增強、懲罰與班級經營效能關係之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。

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。

王淑涓（2011）。台灣離島與本島地區國小教師休閒活動及休閒調適對身心健康影響之研究。銘傳大學觀光事業學系碩士在職專班碩士論文。

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。

朱敬先（1997）。**教育心理學：教學取向**。台北：五南。

朱敬先（1992）。**健康心理學**。台北：五南。

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。

吳明隆（2011）。**論文寫作與量化研究**。台北：五南。

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。

李建一（1996）。處罰是否等於體罰-教師懲戒權之我觀。**教育實習輔導季刊，2（1）**，51-55。

李靜宜（2005）。開發紅利積點運作模式之可行性研究-以 Lucky Buy 為例。國立中山大學財務管理學系研究所碩士論文。

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。

李佳燕（2001）。直屬主管情緒表現與部屬工作態度：部屬情緒感受與情緒感染性的不同效果。國立台灣大學心理學研究所碩士論文。

余珊璇（2006）。父母處罰對其子女的憂鬱情緒及暴力行為之影響。國立台灣大學衛生政策與管理研究所碩士論文。

林昭溶（1998）。國中生親子衝突歷程之研究。中國文化大學兒童福利研究所碩士論文。

林逢祺（1987）。皮德思道德教育思想研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

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。

林和逸（1998）。情緒狀態的覺察與引發來源類別對情緒調適的影響。輔仁大學心理學研究所碩士論文。禹應仁（2016）。在軍事情境中助人行為引發感受之歷程分析。國防大學政治作戰學院心理碩士班碩士論文。

高鳳霞、鄭伯壎（2014）。職場工作壓力：回顧與展望。**人力資源管理學報。(14) 1**，77-101。

高華峰 (1998)。**當下化壓力於無形**。台北：生命潛能。

紀伶亞（2012）。 負向情緒與顧客參與對預期服務的影響。南台科技大學行銷與流通管理系所碩士論文。

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。

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。

國防大學 National Defense University

張春興（1994）。**現代心理學**。台北：東華。

張春興（2000）。**張氏心理學辭典**。台北：東華。

張照璧（1999）。國小學童師生衝突知覺之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。

黃琬芯（2006）。國中教師之建設性思考、人際智慧與其需求困擾及快樂之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。

黃景文（2006）。國民小學教師知識管理與情緒管理之研究。國立台中師範大學國民教育研究所碩士論文。

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。

陳榮華（1986）。**行為改變技術**。台北：五南。

陳德龍（2013）。國軍基層幹部管理風格之初探：從基層幹部工作方法如何回應軍隊文化談起。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文。

越晶、諸燕（2008）。反事實思維研究綜述。**西南交通大學學報（社會科學版），9（1）**。

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。

國防大學 National Defense University

盧雅萍（2006）。高雄市國小級任教師運動參與行為、工作壓力與身心健康之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

鄭伯壎（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**。

廖翌妙（2001）。國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。

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。

詹素珠（1996）。教師口語行為、國中學生自尊與學校適應行為之相關研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

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。

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。

楊育竣（2012）。不愉快購物經驗下消費者反應類型之研究-以期望確認理論與知覺公平理論觀點。國立高雄應用科技大學資訊管理研究所碩士論文。

戴見良（2011）。以組織公平理論看關係類型對考核公平知覺的影響。銘傳大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文 。

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。

歐陽以鋼（2013）。歸因複雜性及反事實思考對認知需求與懲罰決定關係之影響。國立台北大學犯罪學研究所碩士論文。

顧惠婷（2014）。負向情緒中的失望與懊悔對決策的影響─以博弈情境為例。玄奘大學應用心理學系碩士在職專班碩士論文。

國防大學 National Defense University

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. & De 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.

Bies,R.J. & Moag,J.F.（1986）.Interactional justice：Communication criteria of fairness. *Research on Negotiations in Organizations,1,*43-55.

Bierhoff,H.W.,Cohen,R.L & Greenberg,J.（1986）. *Justice in social relations.* New York：Plenum Press.

Berkman, E.T.,M.B.Lieberman & S.L.Gable（2009）. BIS, BAS, and response conflict: Testing predictions of the revised reinforcement sensitivity theory. *Personality and Individual Differences,46（5/6）*,586-591.

Cacioppo,J.T.,R.E.Petty.,C.F.Kao & R.Rodriguez（1986）.Central and peripheral routes to persuasion: An individual difference perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1032-1043.

Corr ,P.J.（2004）.Reinforcement sensitivity theory & personality. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews,28（3）*,317-332.

Crosby,P.（1984）.*Quality without tears：The art of hassle-free management.* New York,NY：McGraw-Hill.

Carver,C.S., & Scheier,M.F.（1990）.Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review,97,*19-35.

National Defense University

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.

Colquitt,J.A.,Greenberg,J., & Zapata-Phelan,C.P.（2005）.What is organizational justice? A historical overview. *The handbook of organizational justice,*3-56.

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.

Davis,C.G.,Lehman,D.R.,Wortman,C.B.,Silver,R.C.,& Thompson,S.C.（1995）. Comparison processes in counterfactual thought. *What might have been: The social psychology of counterfactual thinking* ,103-131.

Dworetsky,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.

Foshee,V.A.（1998）.Involving schools and communities in preventing adolescent dating abuse. *Addressing community problems,*104-129.

Fowles,D.C.（1988）. Psychophysiology and psychopathology：A motivational approach. *Psychophysiology,25,*373-391.

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.

Gable, S.L.,H.T.Reis,& A.J.Elliot.（2000）. Behavioral activity and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology,78（6）*,1135-1149.

國防大學 National Defense University

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.

Goodwin,C.,& I.Ross.（1992）.Consumer Responses to Service Failure: Influence of Procedural and Interaction Fairness Perception. *Journal of Business Research,25（1）*,149-163.

Gray,J.A.（1970）.The psychophysiological basis of introversion-extraversion. *Behaviour Research and Therapy,8*,249-266.

Gray,J.A.（1987a）.*The psychology of fear and stress*. Cambridge：Cambridge University Press.

Goleman,D.（1995）. *Emotional intelligence*. New York：Bantam Books.

Greenberg,J.（1987）. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review,12（1）*,9-22.

Goffman（1961）. *Asylums：Essays on the social situation of mental patients and other inmates.* New York：Doubleday Anchor.

Hilton & Slugoski（1996）. Knowledge-based causal attribution:The abnormal conditions focus model.*Psychological review,93(1)*,75.

Homans,G.C.（1961）. *Social Behavior：It's Elemental Forms*. New York：Harcourt,Brace & World.

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.

國防大學 National Defense University

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.

Kasch,K.L.,Rottenberg,J.,Arnow,B.A.,& Gotlib,I.H.（2002）. Behavioral activation and inhibition systems and the severity and course of depression. *J Abnorm Psychology,111（4）*,589-597.

Kahneman & Tversky（1981）.The simulation heuristic：DTIC Document.

Kleinginna,P.R.,& A.M. Kleinginna.（1981）. A Categorized List of Emotion Definitions,with Suggestions for a Consensual Definition. *Motivation and Emotion,5（4）*.

Lazarus,R.S.（1991）. *Emotion and adaptation*. Oxford,UK：Oxford University Press.

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.

Linden,D.V.D. ,D.G.J.Beckers & T.W.Taris（2007）.Reinforcement sensitivity theory and occupational health: BAS and BIS on the job. *Personality and Individual Differences, 42(6)*,1127-1138.

Lind,E.A.,& Tyler,T.R.（1988）. *The social psychology of procedural justice*. New York：Plenum.

Lipe,A.（1991）. Using music therapy to enhance the quality of life in a client with Alzheimer's dementia：A case study. *Music Theray Perspectives,9*,102-105.

Li,C.S.R.,Huang,C.Y.,Lin,W.Y.,& Sun,C.W.V.（2007）.Gender difference in punishment & reward sensitivity in a sample of Taiwance college student. *Personality & Individual Differences,43（3）*,475-483.

國防大學 National Defense University

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.

Lang,K.（1965）.Military Organization.*Handbook of Organizations*.

Murphy,K.,& T.Tyler（2008）. Procedural justice and compliance behaviour：the mediating role of emotions. *European Journal of Social Psychology,38（4）*,652-668.

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.

Mandel,D.R.,& Dhami,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.

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.

Morrisson,A.（2010）. *Hiding in the Crowd: The Intimate Public of Mommy Blogging*. International Auto/Biography Association Conference,Sussex,England.

Morrisson,O.,& J.W.Huppertz.（2010）. External equity,loyalty program membership, and service recovery. *Journal of Services Marketing,24*,244-254.

Maxham,J.G.III, & Netemeyer,R.G.（2003）. Firms reap what they sow：The effects of employee shared values and perceived organizational justice on customer evaluations of complaint handling. *Journal of Marketing,67（1）*,46-62.

國防大學 National Defense University

Moorman,R.H.（1991）. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors：Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology,76*,845-855.

Martin,G.,& Pear,J.（1999）. *Behavior modification：What it is and how to do it*. Upper Saddle River,N.J：Prentice Hall.

McMullen,B.S.（1995）. Lifting the lid on Poe's "Oblong Box". *Studies in American Fiction,23（2）*,203-215.

Niehoff,B.,& Moorman,R.（1993）. Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal,36（3）*,527-556.

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.

Peters（1966）. *Ethics and education*. London：George Allen & Unwin.

Petrocelli,J.V., & Dowd,K.（2009）.Ease of counterfactual thought generation moderates the relationship between need for cognition and punitive responses to crime. *Journal of Personality and Psychology Bulletin,35（9）*,1179-1192.

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.

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.

Roese,N.J., & Morrison,M.（2009）. The psychology of counterfactual thinking. *Historical Social Research,34（2）*,16-26.

國防大學 National Defense University

Roese,N.J.（1997）.Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin,121（1）*,133-148.

Roese,N.J., & Olson,J.M.（1997）. Counterfactual Thinking：The Intersection of Affect and Function. *Advances in Experimental Social psychology,2*,1-59.

Roese,N.J., & Olson,J.M.（1995）. *What might have been：The social psychology of counterfactual thinking.* Hillsdale,NJ：Erlbaum.

Rosenberg,E.L., & Ekman,P.（2000）. *Emotion：Methods of study.* Washington ,DC,US：American Psychological Association.

Sargent,M.J.（2004）Less thought, more punishment：need for cognition predicts support for punitive responses to crime. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin,30（11）*,1485-1493.

Schwarz,N.（1990）. Feelings as information: Informational and motivational functions of affective states.

Spark,B.A., & J.R. McColl-Kennedy（2001）. Service Recovery Process：Justice Strategy Options for Increased Customer Satisfaction. *Journal of Business Research, 54*,209-218.

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.

Shimanoff,S.B.（1984）. Commonly named emotions in everyday conversations. *Perceptual and Motor Skills,58*,514-514.

Schlenker,B.R.（1997）. Personal responsibility：Applications of the triangle model. *Research in Organizational Behavior ,19.*

Smith,A.K.,Bolton,R.N.,& Wagner,J.（1999）. A model of customer satisfaction with service encounters involving failure and recovery. *Journal of Marketing Research,36*(3),356-372.

國防大學 National Defense University

Skinner,B.F.（1938）. *The Behavior of organisms： An experimental analysis*. New York: Appleton-Century.

Skinner,B.F.（1978）. *The experimental analysis of behavior (a history).* Englewood Cliffs,NJ：Prentice Hall.

Smillie,L.D., & Jackson,C.J.（2005）. The Appetitive Motivation scale and other BAS measures in the prediction of Approach and Active Avoidance. *Personality and Individual Differences,38,*981-994.

Smillie,L.D.（2008a）.The conceptualization,measurement and scope of reinforcement sensitivity in the context of a neuroscience of personality. *European Journal of Personality,22(5),*411-425.

Smillie,L.D.（2008b）. What is reinforcement sensitivity? Neuroscience paradigms for approach-avoidance process theories of personality. *European Journal of Personality,22(5),* 359-384.

Simons,J.S.,Dvorak,R.D.,& Batien,B.D.（2008）.Methamphetamine use in a rural college population：Associations with marijuana use,sensitivity to punishment & sensitivity to reward. *Psychology of Addictive Behaviors,22（3）*,444-449.

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.

Segal,C.R.（1986）.The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Force and Society,13（Fall）*,9-38.

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.

國防大學 National Defense University

Tremblay,M.,& Roussel,P.（2001）. Modelling the role of organizational justice：Effects on satisfaction and unionization propensity of Canadian. *The International Journal of Human Resource Management,12(6),*717-737.

Taylor,S.E.,Buunk,B.P.,& Aspinwall,L.G.（1990）. Social comparison,stress,and coping. *Personality and Social Psychology Bulletin,16,*74-89.

Thibaut,J., & Walker,L.（1975）. *Procedural justice：A psychological analysis.* NJ：Erlbaum.

Tax,S.S.,Brown,S.W.,& Chandashekaran,M.（1998）. Customer Evaluations of Service Complain Experience：Implications for Relationship Maarking. *Journal of Marketing,62,*60-76.

Tomkins,S.S.（1984）. *Affect theory, Approaches to emotion*. NJ：Erlbaum,163-195.

Weiner,B.（1979）. A theory of motivation for some classroom experience. *Journal of Education Psychology,71,*3-25.

Williams,P.,& Kildegaard,A.（2002）. Banks,systematic risk,and industrial concentration：theory and evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization, 47,*345-358.

Woolfolk,A.,& Hoy,W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology,82,*81-89.

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.

國防大學 National Defense University

附錄一 獎賞敏感性與懲罰敏感性問卷

國軍人員生活態度調查

親愛的同仁，您好:

感謝您在課業繁忙之餘撥空填寫此份問卷，目的是希望了解您對於生活中某些狀況的想法。題目沒有標準答案，請仔細閱讀每項敘述，並於□內，勾選您認為最適合的選項。

本問卷資料僅供學術研究之用，並將完全保護您的隱私，請您放心填答。您所提供的資料愈真實完整，將是本研究成功的關鍵。

非常感謝您的協助與合作!

國防大學政戰學院心理研究所
研 究 生:王謹靈 敬上
指導教授:程淑華 博士

1.您的性別：(1) □男 (2) □女

2.系所：_____

3.年級：_____

4.學號：_____

國防大學
National Defense University

填答說明：

下面題目沒有標準答案，請**仔細閱讀每項敘述**，並依照**您個人實際感受**，在適當的□中打Ｖ，題項皆為**單選題**，合計 48 題。

		是	否
1.	我常因為害怕違法而避免做某些事	□	□
2.	如果有機會撈一筆錢，我會非常想試試	□	□
3.	當不確定可以得到某些事物時，我會放棄	□	□
4.	我常因想要他人的稱讚而努力於學業或工作	□	□
5.	處於陌生或不確定的狀況常令我不安與擔心	□	□
6.	我常碰到對我來說長得很有吸引力的人	□	□
7.	我覺得打電話給不認識的人很彆扭	□	□
8.	我喜歡用一些能讓我感到愉快的藥物	□	□
9.	我常為了避免與他人衝突而放棄我的權益	□	□
10.	我常為了要被稱讚而做事	□	□
11.	小時候我常因在家或學校受罰而感到困擾	□	□
12.	我喜歡在社交活動裡受到注目	□	□
13.	對於沒準備的事，我常預想會失敗	□	□
14.	我花很多時間經營自己的形象	□	□
15.	碰到困難會讓我感到沮喪	□	□
16.	我想要別人時常對我表示關心	□	□
17.	我是個害羞的人	□	□
18.	我常希望當眾發表最聰明或有趣的看法	□	□
19.	我會盡量避免當眾獻技以免出醜	□	□
20.	我會把握機會去結識我覺得不錯的人	□	□
21.	與他人相處時，我常找不到可聊的話題	□	□
22.	我小時候常喜歡做很多會贏得別人誇讚的事	□	□
23.	我常因想到一些未完成的事而難以入睡	□	□
24.	為使我能成功，我不在乎讓別人吃一點虧	□	□
25.	在餐館吃飯時，如果菜不好吃，我會跟老闆抱怨	□	□

後面還有題目，請繼續作答!

National Defense University

填答說明：

下面題目沒有標準答案，請**仔細閱讀每項敘述**，並依照**您個人實際感受**，在適當的□中打Ｖ，題項皆為**單選題**，合計 48 題。

		是	否
26.	我通常比較喜歡做能立即有報酬的事	□	□
27.	發現店員找錯錢時，我會不好意思再回去要	□	□
28.	對於被禁止的事，我常常還是會想去做	□	□
29.	我盡量避免去我陌生的地方	□	□
30.	我喜歡跟別人競爭，並盡一切努力去贏的勝利	□	□
31.	我常為說過或做過的事而感到後悔或不安	□	□
32.	我常因為吃到或聞到一些特別的味道而聯想到快樂的事	□	□
33.	我很難開口向老闆要求加薪	□	□
34.	我常因為看到一些東西就想起快樂的事	□	□
35.	我通常會避免當眾公開講話	□	□
36.	假如是玩賭博性電玩，我會一玩就停不下來	□	□
37.	若不是因為害怕失敗，我一定可以成就更多事	□	□
38.	有時我做事就是為了快快賺一筆	□	□
39.	我比其他人更容易操心很多事	□	□
40.	工作時若出現新奇事物，我會容易因此分心	□	□
41.	我常因過度擔心而影響理解及判斷能力	□	□
42.	我會為錢去做有風險的事	□	□
43.	為了避免別人的不認同，我可以連喜歡的事都不做	□	□
44.	我喜歡參與有競賽性的活動	□	□
45.	比起愉快的事，我較注意會讓自己不愉快的事	□	□
46.	我想成為一個有頭有臉的人	□	□
47.	我常因為怕出醜就不做某些事了	□	□
48.	即使可能造成危險，我還是喜歡展示自己的能力	□	□

問卷結束，再次感謝您的合作!

National Defense University

附錄二 獎賞敏感性與懲罰敏感性量表之作者同意與授權

「SPSRQ」使用授權同意書

From: 王謹靈 <chubby05150515@gmail.com>
Sent: Monday, November 28, 2016 8:57 AM
To: Li, Chiang-Shan
Subject: 增強敏感性格量表 使用授權同意書

老師您好:

老師宏才博學，望重士林，對心理學術之研究尤有精深獨到之處。敝人為國防大學政戰學院心理所程淑華副教授指導之研究生王謹靈，基於研究需要，在碩士論文-「懲罰敏感性對負向情緒之影響，以公平性反事實思維為調節變項」中，需使用老師所發展之「增強敏感性格量表」，若老師同意，本研究將僅該量表作為學術研究之用，並在適當著名出處，使符合學術論文之規定，還請老師幫忙，謝謝老師!

中華民國105年11月

研究生 王謹靈 敬上

105 年 11 月 29 日 上午 1 點 26 分 回函

Li, Chiang-Shan 1:26 (7 小時前)

寄給 我

Dear 謹靈,

Do you mean the Sensitivity to Reward and Sensitivity to Reward Questionnaire (SPSRQ)? You are welcome to use it.

Ray

--
Chiang-shan Ray Li, M.D., Ph.D.
Associate Professor of Psychiatry and Neurobiology
Yale University School of Medicine

Connecticut Mental Health Center, S112
34 Park Street
New Haven, CT 06519-1109

Phone: 203-974-7354
FAX: 203-974-7076
Email: chiang-shan.li@yale.edu
http://medicine.yale.edu/psychiatry/people/chiang-shan_li.profile

附錄三 日常情緒感受量表

情緒感受性調查

填答說明：

請您依實際感受到的情緒，在符合的□中打∨。

		完全不會	稍微	中等程度	很高程度			完全不會	稍微	中等程度	很高程度
1.	生氣	□	□	□	□	15.	緊張	□	□	□	□
2.	傷心	□	□	□	□	16.	羞赧	□	□	□	□
3.	慌亂	□	□	□	□	17.	氣憤	□	□	□	□
4.	丟臉	□	□	□	□	18.	失望	□	□	□	□
5.	憤怒	□	□	□	□	19.	不安	□	□	□	□
6.	難過	□	□	□	□	20.	後悔	□	□	□	□
7.	擔心	□	□	□	□	21.	惱怒	□	□	□	□
8.	愧疚	□	□	□	□	22.	不快樂	□	□	□	□
9.	不滿	□	□	□	□	23.	焦慮	□	□	□	□
10.	憂愁	□	□	□	□	24.	煩躁	□	□	□	□
11.	慌張	□	□	□	□	25.	悲傷	□	□	□	□
12.	難堪	□	□	□	□	26.	罪惡感	□	□	□	□
13.	不平	□	□	□	□	27.	驚恐	□	□	□	□
14.	沮喪	□	□	□	□	28.	羞愧	□	□	□	□

國防大學
National Defense University

附錄四 日常情緒感受量表之作者同意與授權

「日常情緒量表」使用授權同意書

王謹靈 <chubby05150515@gmail.com> 於 2016年11月28日 下午10:00 寫道：

廖翌妙老師您好:

老師宏才博學，望重士林，對心理學術之研究尤有精深獨到之處。敝人為國防大學政戰學院心理所程淑華副教授指導之研究生王謹靈，基於研究需要，在碩士論文-「懲罰敏感性對負向情緒之影響，以公平性反事實思維為調節變項」中，需使用老師所發展之「日常情緒量表」，若老師同意，本研究將僅該量表作為學術研究之用，並在適當著名出處，使符合學術論文之規定，還請老師幫忙，謝謝老師!

中華民國105年11月

研究生 王謹靈 敬上

105 年 11 月 29 日 下午 1 點 43 分 回函

廖翌妙 13:43 (40 分鐘前)

寄給 我

本人同意國防大學政戰學院心理所程淑華副教授指導之研究生王謹靈，在碩士論文-「懲罰敏感性對負向情緒之影響，以公平性反事實思維為調節變項」中，使用本人所發展之「日常情緒量表」。

同意人：廖翌妙

--
敬祝 平安 順心
廖翌妙
潮州國小 總務主任
TEL：08-7882770#14
FAX：08-7803754
手機：0929994164
住址：92045屏東縣潮州鎮育英路31號

國防大學
National Defense University

附錄五 情境感受性調查問卷

情境感受性調查

親愛的同學，您好：

感謝您在課業繁忙之餘撥空填寫此份問卷。相信各位在軍事教育的環境中，一定有很多經驗讓您有許多不同的感受，其中產生的情緒是本研究所關注的，而找出調適情緒的方法，更是每一個人的重要課題。

此**情境式問卷共分為三個部分**，第一部分為 1 則情境故事，第二部分是 4 個情境式問題，第三部分則是 28 個情緒感受形容詞。請您先閱讀情境故事，之後再請您**依據您的想法和實際感受仔細作答每一個問題**。情境式問題請假設您是故事中的主角。第三部分 28 個形容詞，請您根據實際感受到的情緒作答。

本問卷資料僅供學術研究之用，並將完全保護您的隱私，請您放心填答。您所提供的資料愈真實完整，將是本研究成功的關鍵，也對發展調整情緒策略愈有幫助。

非常感謝您的協助與合作!

國防大學政戰學院心理研究所
研 究 生:王謹靈 敬上
指導教授:程淑華 博士

1.您的性別：(1) □ 男 (2) □ 女

2.學院/系所：_____

3.年級：_____

4.學號：_____

國防大學 National Defense University

控制組（第一組）

第一部分:情境

阿強是一位二年級的軍校生，於某次傍晚收假時，赫然發現，今天第一班衛哨就是阿強自己!距離上哨時間只剩十五分鐘，擔任衛兵必須配件到齊並光亮、五項衛哨守則與七項緊急狀況處置需熟記且能一字不漏唸出來，並管制整個中隊的水電，這是大家都知道的規定；因時間緊迫，阿強趕緊回寢室整理自己的服裝儀容，隨後將走廊燈熄滅，並提醒還在浴室盥洗的人員要注意時間，最後，很順利的提前兩分鐘於崗位上就位完畢；就在晚上十點整時，阿強看到不遠處的走廊有不明亮光，立即快步向前盤查，問:站住口令誰?對方回應:查哨!原來是四年級的查哨官學長；緊張的阿強因為上哨時間緊迫，忘記帶帽子、皮鞋的鞋帶也沒綁好，最離譜的是，阿強忘記將最重要的S腰帶繫上了!緊接著查哨官學長請他背出衛哨守則第五項第一條，阿強因緊張腦袋一片空白，此時，大隊長剛好經過並停下腳步查看查哨過程，不多說，火冒三丈的查哨官學長大聲喝斥阿強:「都已經是二年級的學長了，也不是第一次站哨，連基本的服儀、配件都整不好，衛哨守則也背不出來，二年級都跟你一樣爛、能力都這麼差嗎!怎麼當一年級的榜樣!散漫!」最後，總共記了十條缺失，學長並悻悻然的離去，留下羞愧不堪的阿強繼續執勤。

這是軍校生日常生活中遇到的一件事情，可能會發生，也可能不會發生。

國防大學
National Defense University

控制組（第一組）

第二部分：情境感受性調查

填答說明：

看完情境後，**請假設您是阿強**，並依實際感受，在符合的□中打∨。

※以下請想像您是故事中的主角阿強

問題一：事情發生後，讓我覺得難過且不舒服的程度為?

(0 表示沒有，10 表示最強)

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

問題二：針對被學長責備這件事，我覺得?

□ 沒有想法。

□ 有想法。

問題三：針對學長嚴厲的責備方式，我覺得?

□ 沒有想法。

□ 有想法。

問題四：針對學長指責方式的標準，我覺得?

□ 沒有想法。

□ 有想法。

國防大學 National Defense University

後面還有題目，請繼續作答!

公平性反事實思維組（第二組）

第一部分:情境

阿強是一位二年級的軍校生，於某次傍晚收假時，赫然發現，今天第一班衛哨就是阿強自己!距離上哨時間只剩十五分鐘，擔任衛兵必須配件到齊並光亮、五項衛哨守則與七項緊急狀況處置需熟記且能一字不漏唸出來，並管制整個中隊的水電，這是大家都知道的規定；因時間緊迫，阿強趕緊回寢室整理自己的服裝儀容，隨後將走廊燈熄滅，並提醒還在浴室盥洗的人員要注意時間，最後，很順利的提前兩分鐘於崗位上就位完畢；就在晚上十點整時，阿強看到不遠處的走廊有不明亮光，立即快步向前盤查，問:站住口令誰?對方回應:查哨!原來是四年級的查哨官學長；緊張的阿強因為上哨時間緊迫，忘記帶帽子、皮鞋的鞋帶也沒綁好，最離譜的是，阿強忘記將最重要的S腰帶繫上了!緊接著查哨官學長請他背出衛哨守則第五項第一條，阿強因緊張腦袋一片空白，此時，大隊長剛好經過並停下腳步查看查哨過程，不多說，火冒三丈的查哨官學長大聲喝斥阿強:「都已經是二年級的學長了，也不是第一次站哨，連基本的服儀、配件都整不好，衛哨守則也背不出來，二年級都跟你一樣爛、能力都這麼差嗎!怎麼當一年級的榜樣!散漫!」最後，總共記了十條缺失，學長並悻悻然的離去，留下羞愧不堪的阿強繼續執勤。

針對這件事情，阿強事後反思：

1.做錯事被罵是應該的，為了下次能做的更好更完善，當學弟妹的榜樣，我會更努力精進與改善；

2.因大隊長剛好經過，學長以嚴厲的方式責備，是為避免大隊長直接糾正我，這讓我印象深刻，往後我將以更嚴謹的態度面對站哨這項勤務；

3.我自己也清楚，學長是依循衛哨勤務相關規定，才責備我的，如果我的學弟犯這樣的錯，我也是會很生氣並依規定糾正他的。

National Defense University

不公平性反事實思維組（第三組）

第一部分:情境

阿強是一位二年級的軍校生，於某次傍晚收假時，赫然發現，今天第一班衛哨就是阿強自己!距離上哨時間只剩十五分鐘，擔任衛兵必須配件到齊並光亮、五項衛哨守則與七項緊急狀況處置需熟記且能一字不漏唸出來，並管制整個中隊的水電，這是大家都知道的規定；因時間緊迫，阿強趕緊回寢室整理自己的服裝儀容，隨後將走廊燈熄滅，並提醒還在浴室盥洗的人員要注意時間，最後，很順利的提前兩分鐘於崗位上就位完畢；就在晚上十點整時，阿強看到不遠處的走廊有不明亮光，立即快步向前盤查，問:站住口令誰?對方回應:查哨!原來是四年級的查哨官學長；緊張的阿強因為上哨時間緊迫，忘記帶帽子、皮鞋的鞋帶也沒綁好，最離譜的是，阿強忘記將最重要的S腰帶繫上了!緊接著查哨官學長請他背出衛哨守則第五項第一條，阿強因緊張腦袋一片空白，此時，大隊長剛好經過並停下腳步查看查哨過程，不多說，火冒三丈的查哨官學長大聲喝斥阿強:「都已經是二年級的學長了，也不是第一次站哨，連基本的服儀、配件都整不好，衛哨守則也背不出來，二年級都跟你一樣爛、能力都這麼差嗎!怎麼當一年級的榜樣!散漫!」最後，總共記了十條缺失，學長並悻悻然的離去，留下羞愧不堪的阿強繼續執勤。

事發後的隔天早上，睡不好的阿強在心裡面想：

1.學長其實可以用心平氣和的方式指導我，嚴厲責備是傷到我的自尊也讓我覺得羞愧的，好像認為我只能用罵的才學的會；

2.學長是因為自己心情不好，拿我當出氣筒，故意刁難我，才用如此嚴厲字眼的方式責備我，這讓我感到委屈與難受；

3.我記得衛哨勤務規定中，並沒有要求用羞辱的方式來指責犯錯的執勤人員，學長說我又爛又能力差，還斥責我態度散漫，傷了我的自尊心和改進的信心，這會讓我覺得只要犯一次錯誤，別人就會認定我真的很爛，這讓我覺得難過。

National Defense University

公平性反事實思維組（第二組）、不公平性反事實思維組（第三組）

第二部分：情境感受性調查

填答說明：

看完情境後，**請假設您是阿強**，並依實際感受，在符合的□中打∨。

※以下請想像您是故事中的主角阿強

問題一：事情發生後，讓我覺得難過且不舒服的程度為?

(0 表示沒有，10 表示最強)

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

問題二：針對被學長責備這件事，我覺得?

□ 犯錯被罵本來就在我預期之內，是應該也是正常的。

□ 犯錯可以用心平氣和的方式來指導，被罵讓我感到非常不舒服。

問題三：針對學長嚴厲的責備方式，我覺得?

□ 學長的行為是受到本身情緒不好影響，這讓我感到非常難受委屈。

□ 嚴厲責備是為了讓大隊長知道我們重視衛哨勤務，是學長不得已的行為。

問題四：針對學長指責方式的標準，我覺得?

□ 依規定而被責備，是公平且正常的。

□ 羞辱責備的方式不符合規定，這讓我覺得難受。

國防大學 National Defense University

後面還有題目，請繼續作答!

控制組（第一組）、

公平性反事實思維組（第二組）、不公平性反事實思維組（第三組）

第三部分:情緒感受性調查

填答說明：

做完第二部分題目後，請您依實際感受到的情緒，在符合的□中打∨。

		完全不會	稍微	中等程度	很高程度			完全不會	稍微	中等程度	很高程度
1.	生氣	□	□	□	□	15.	緊張	□	□	□	□
2.	傷心	□	□	□	□	16.	羞赧	□	□	□	□
3.	慌亂	□	□	□	□	17.	氣憤	□	□	□	□
4.	丟臉	□	□	□	□	18.	失望	□	□	□	□
5.	憤怒	□	□	□	□	19.	不安	□	□	□	□
6.	難過	□	□	□	□	20.	後悔	□	□	□	□
7.	擔心	□	□	□	□	21.	惱怒	□	□	□	□
8.	愧疚	□	□	□	□	22.	不快樂	□	□	□	□
9.	不滿	□	□	□	□	23.	焦慮	□	□	□	□
10.	憂愁	□	□	□	□	24.	煩躁	□	□	□	□
11.	慌張	□	□	□	□	25.	悲傷	□	□	□	□
12.	難堪	□	□	□	□	26.	罪惡感	□	□	□	□
13.	不平	□	□	□	□	27.	驚恐	□	□	□	□
14.	沮喪	□	□	□	□	28.	羞愧	□	□	□	□

問卷結束，再次感謝您的作答!

國防大學 National Defense University