

积极心理实践伦理指南

艾仁·茄登, 泰亚布·拉希德, 安娜丽斯·柔驰, 蒂姆·洛马斯, 袁皓然, 武亦文, 湛诚情



目录

声明:.....	3
序.....	4
版本二: 对于新的结构, 内容改变, 和审阅过程的综述.....	4
号召来自积极心理学界的支持.....	4
简介性手记.....	6
前言.....	6
指南愿景.....	7
指南为谁而写?.....	7
职业机构和积极心理实践的伦理指南.....	7
指南的临时性.....	8
核心术语.....	8
伦理指南: 价值观, 优势, 准则.....	11
积极心理学从业者的价值观.....	12
积极心理学从业者的优势.....	12
积极心理学实践的伦理准则.....	13
致谢.....	15
积极心理学实践伦理指南的签署者.....	17
作者.....	19
发表时间线.....	19
文献.....	20
更多阅读.....	21
附录A: 伦理指导在实践中的应用.....	22
三大重要考量.....	22
讲求伦理的决策.....	22
工作注意事项.....	22
客户的变化.....	23
所处环境的变化.....	23
当下的情绪状态和幸福感水平.....	23

回避.....	23
权力的差别.....	24
过度使用优势.....	24
实践智慧.....	24
保持韧性并避免过度疲劳.....	24
教育和能力声明.....	24
认可文化背景的重要性.....	25
附录 B：解决伦理困境的逐步指南.....	26
附录 C：自我评估指南.....	27
重视伦理.....	27
积极心理干预的应用.....	27
反思性练习.....	28
自我照护和过度疲劳.....	28
附录 D：伦理问题案例解析.....	29
案例1: 文化- 带着文化敏感度去应用积极心理干预.....	29
案例2: 教练- 在变化的情境中指导客户.....	29
案例3: 临床-处理创伤.....	30
案例4: 组织- 歪曲数据的压力.....	31
案例5: 辅导-在不平衡的关系中让“不愿意”参与者有动力.....	32
案例6: 教育- 在现有的实践阻碍愿望的情况下落实幸福感项目.....	32
案例7: 陈述个人资质和应用型研究.....	33
附录 E：移向“讲究伦理的积极心理学实践守则”？.....	35
附录 F：伦理中的优势.....	36
使用优势来支持讲伦理的决策的要点.....	36
和三大模型的链接.....	36
附录 G：相关指南.....	37

声明：本指南是由艾仁·茄登, 泰亚布·拉希德, 安娜丽斯·柔驰, 以及蒂姆·洛马斯领导的合作性独立工作组的结果。本指南独立于任何组织或协会。但是, 许多方面参与到了第一版和现在第二版的发展和完善的过程中。作者们计划以每两年为周期更新这套指南, 来进一步加强指南功用的深度和广度。我们欢迎积极心理学社群的反馈意见, 请邮件至 aaron.jarden@unimelb.edu.au 或 ethicalguidelinesppp@gmail.com.

序

版本二：对于新的结构，内容改变，和审阅过程的综述

作者们努力保证这套指南有很强的相关性，也在全球积极心理学得以实践的场景中无障碍被获取。我们致力于对这套指南进行两年一度的审阅，来确保有机会修整、扩展这些方针，来确保他们复合我们多种社群人群的需求。版本一的审阅过程开始于2020年7月。我们收到了正式以及非正式的反馈。非正式地，我们收到了来自感兴趣的相关方，在诸如学术同行读书俱乐部，老师与学生以及其他感兴趣的同行、学者、从业者使用指南之后的审阅意见。正式的渠道，我们采取了受邀制反馈的过程。我们让人们完成了一份调查问卷，通过开放性的问题或直接联系我们，提供更多深入的反馈。我们让那些受邀的个人把邀请分享给任何他们觉得会想要参与的人，这样创造了一个滚雪球的效应。我们征询了（全球）应用积极心理学硕士（MAPP）

项目的领袖，那些支持以及帮助创造版本一的人士（包括一些伦理学家），对这个指南感兴趣的人，那些在大学教授积极心理学的人士，翻译团队，以及使用积极心理学教练的从业者和积极心理学训练提供者相关组织的代表。

收到的反馈非常重要，大部分都很积极和有建设性，并带给第一个版本好些改变。另外，我们也收到一些反馈是超过了当下的综述的范围，比如有关“什么样的人能成为积极心理学从业者？”这样的问题，还有潜在的额外段落，比如“实行积极心理学研究的伦理指南”。

版本二包含了好些根本性的修改，体现在结构以及内容相关方面。首先，我们发展和完善了许多方面的内容，特别重点扩展和改进了使用的语言，来确保指南以及使用他们的从业者，考虑进了不同人群的需求，比如，年龄、性别、性取向、性别认同、神经多样性（译者注：一般涵盖自闭症、ADHD、读写或书写障碍、选择性缄默症、妥瑞症等人群），也考虑了文化意识和积极心理学的广泛应用。

第二，我们采取了大范围的内容重组，改为更加紧密的核心文档，包含简介性手记和伦理指南的价值观、优势以及积极心理学实践准则。其余内容更为辅助性，和新的内容一同被放入了支持性的附录之中。这些部分包含伦理指南在实践中的应用，处理伦理两难情景的分步指导，扩展版的自我审核指导，以及案例分析（增加一个新案例）。新加两个附录包括了对于移向“积极心理学实践守则”可能是什么样的描述，以及使用优势来支撑讲伦理的决策。

—— 艾仁·茄登, 泰亚布·拉希德, 安娜丽斯·柔驰, 蒂姆·洛马斯

号召来自积极心理学界的支持

我们邀请您分享您的反馈意见，以及对这套指南的看法，它的实用性，以及在诸如应用、语言使用、文化包容性等方面任何能因为被提出而受益的缺口。我们也欢迎新内容的点子以及您相信对于这些指南的使用者会有益的书面材料。

我们也寻求您的帮助，来保证能分享这些指南给那些最能因之受益的人。如果您有点子如何扩展它们的实用性和影响范围，请联系我们。

如果您想直接联系作者，请发送邮件至aaron.jarden@unimelb.edu.au or ethicalguidelinesppp@gmail.com。

对译者的感谢。

最后，我们想特别感谢许多有才华的个人，他们花时间将这些指南翻译成另外 10 种语言，其中包括：

（德语）Johannes Heekerens, Aljoscha Dreisörner

（俄罗斯语）Natalie Zadykian, Natalia Tsvetkova

（葡萄牙语）Carina Bidese, Vivian Callegaro, Rafael Ruschel

（波斯语）Marjan HassaniRaad, Naghmeh Taghva

（西班牙语）Andrea Giraldez-Hayes

（丹麦语）Julie Beicker, Jannie Stricker

（法语）Sok-ho Trinh, Hrafnhildur Krumma Jonsdottir

（阿拉伯语）Aisha AlAhmadi

（土耳其语）Gulten Adiguzel

（希腊语）Virginia Karavakou, Christina Seryianni

我们希望扩展翻译到尽可能多的语言，来确保无论积极心理学在跨文化的任何地方应用，都能接触到这套方针。如果您对翻译这套方针感兴趣，请联系艾仁·茄登：aaron.jarden@unimelb.edu.au。

简介手记

前言

伦理上达到完美也许是一个乌托邦式的理想，因为包括积极心理学从业者（PPPs）在内的所有人，都是不完美的，都可能会犯错、也可能受伤害。此外，当代生活的复杂性，包括不断深入的网络生活，不规律的气候变化，全球疫情，难民危机，不断演变的身¹，以及日益加剧的经济两极分化——加剧了人类易受伤害的性质。心理服务，尤其是那些旨在恢复或增强幸福感的服务，也无法避免优先级项目之间的相互竞争和两难的伦理困境。没有任何一套单一的伦理指南、标准、守则或甚至法规，能完全覆盖人类的复杂性。但我们相信，一个范围广的，包含了价值观、个人优势、行为准则的框架，能够指引我们做出更多更好的伦理决策。这条准则适用于所有领域的努力，不只局限于在此最相关的——进行旨在提升幸福感的积极心理学干预（positive psychological interventions, PPIs）的时候。

本指南包含了积极心理学实践所需要的：a) 价值观、b) 优势、和c) 准则。很重要的一点是，“指南”通常处于更宏大的框架之中，也会因场景和地区的不同而有所区别。比如，指南可能会处在如下图一所示规定的层次结构的底部：



图一：指南以及更宏大的框架

所以，把这些指南跟其他相关框架一起加以考虑就很重要了。此外，虽然个人或组织可能认同并支持这些“积极心理学实践”的指南，但在一些国家和地区，称自己为“积极心理学家”可能是不合法的——请留意您所在地点的限制和要求。

¹ 比如，30年前，人们没有社交媒体的身份

指南愿景

为什么要有这一套伦理指南呢？本指南的目的是通过展示在积极心理学领域基于科学基础和循证实践的承诺，来维持和加强积极心理学的伦理实践。从最高的职业水准角度来说，本指南旨在启迪对于幸福科学的忠诚度。理想状况下，从业者在进行自我展示和营销潜在利益时会考量这些指导。为了有意识地保护公众免受潜在危害（无论是有意还是不经意）的影响，这套指南旨在让积极心理学从业者及他人对于什么是符合伦理的积极心理学实践有更加清晰的理解。在这套指南的协助下，我们希望积极心理学从业者展现以下方面的承诺，例如：

- a) 仔细学习相关研究，在科学基础上构建实践；
- b) 通过持续的学习和职业发展，来不断更新知识；
- c) 仔细且准确地传达积极心理干预相关知识的局限，以及具体的积极心理干预和幸福感项目有哪些潜在益处和危险；
- d) 在提供服务期间监测来访者的幸福状态，尤其是任何对于幸福感有负面影响的情况

指南为谁而写？

这套指南的目的是通过鼓励积极心理学从业者做出对他人有益、避免对他人产生潜在伤害的行为，从而使得积极心理学从业者进行最佳的伦理实践。这样来看，这套指南是给专业人士（比如，心理学家），以及其他在实施积极心理干预或在他们的实践中使用积极心理学领域知识的人（比如，学生，或自由执业、没有所属机构者），而不是如何使用或实施特定积极心理干预的指南。

职业机构和积极心理实践的伦理指南

当一位从业者是相关专业人士专属机构的一员（比如，美国心理学协会，澳大利亚心理学协会，国际教练联盟），那么最首要的是，他们所属协会的标准、法规或指南会指导他们的实践。我们更进一步期望，当从业者带着足够教育、训练和经验从事心理学或相关领域，并从属于一个许可或认证机构（比如，心理学协会）时，这些从业者会熟悉他们行业内从事心理学的规则、标准、法规、法律以及程序。

在此介绍的积极心理学的伦理指南旨在补充而非取代现有的行业或职业守则和指南。如此，这套指南也为没有从属于任何职业组织的从业者提供了基本准则。另外，对于那些尚未有一整套心理学实操指南的国家或地区，这套指南为从业者提供信息，或帮助组织他们的实践。

指南的临时性

我们留意到现存已出版的指南（2019年7月19日，版本1.0），以及当下这个更新迭代版（2021年7月16日，版本2.0），是临时版本，会通过核心相关人士反复磋商，每两年进行持续修改。如此常规修改是为了保证指南对于实践背景的变化能及时做出响应，也能反映不断演变的当地和全球的主题。在这方面，我们随时欢迎对于在此概述的指南的反馈。

很重要是留意到，这些指南的演化主要受到了英语国家，其中大部分是西方国家的影响。这样来看，即便我们力求让这些方针全球通用，它们可能会局限于这样的背景之中。但既然这套方针是鲜活

的成长中的文档，被以版本号来识别，我们希望未来的版本能纳入来自非英语国家和非西方国家的守则和指南。

最后的注：这是一个迭代的过程。

我们提醒读者，本指南也在不断演变之中，我们试图每两年更迭一次。来自所有相关人士的反馈都会被指南的管理人（即作者）审阅，也会被考虑进未来的每一次迭代中。

核心术语

客户

从业者服务于客户。客户是一个通用术语，用来指代任何比如个人、夫妻、家庭、团体、组织、赞助商或其他特定的社会单元的服务的接收者。

守则vs 指南

守则通常具有法律或其他可强制执行的后果；而指南仅限于建议最佳实践，通常不受“监管”或“监督”。就其性质而言，指南意味着情况多样且复杂，遵循这些方针经常需要从业者运用实践智慧（经验和常识的结合），并遵守其他相关的当地的和专业的守则。有关守则的开发，请参阅附录 E。

PP积极心理学

虽然积极心理学有多种概念化和定义的方式，但大部分操作化定义通常把它定义为对于诸如“快乐”，“幸福”，“蓬勃人生”，“兴盛人生”等综合性概念的科学研究和推动。比如，Lomas, Hefferon and Ivtzan (2015, p. 1347)把积极心理学定义为“提升幸福感的科学和实践”。与之相关的一种主张是“应用积极心理学”，可以被简单地理解为积极心理学在现实世界中的应用——包括通过积极心理学干预。

PPI积极心理学干预

文献中有对于“积极心理学干预”和“积极的心理学干预”的区分，可参见Hone, Jarden, and Schofield (2015)

阅读纲要和解释。在此，我们涵盖了范围更广的“积极的心理学干预”的概念，也就是涵盖了跨越许多学科的所有活动，即，在积极心理学以外的其他心理学分支中指向提升心理幸福感的积极的心理学干预。一个普遍的对于积极心理学干预的定义是，“积极的心理学干预，来促进积极的情绪、行为、和/或思想，从而提升个人或团体的幸福”Schueller, Kashdan, & Parks, 2014, p. 92)。积极心理学干预另一个普遍的定义是，“目标是培养积极的感受、行为，或认知的治疗方法或刻意的活动(Sin & Lyubomirsky, 2009, p. 468)。

PPP积极心理学从业者

积极心理学从业者, 已完成必要的执业培训(如心理治疗、咨询、教练), 并在声誉优良的培训提供方进行了积极心理学的专门培训, 从而能够理解积极心理学的科研过程, 以及在实践中应用积极心理学时, 能够符合伦理规范进行实践(例如, PPI)²。

优势

通

常, 伦理指南和准则拥护特定、理想的个人特征, 由特定领域的思想领袖任意选择。对于这些指南, 我们审阅了最受关注的优势框架(附录 F)。与其将这些不同的框架综合成一个统一的优势模型——这超出了这套指南的范围, 我们选择根据可用的实证证据从一个框架开始工作(McGrath, 2016年; McGrath, 2015年; McGrath, 2014年; Peterson & Seligman, 2004)。VIA品格优势和美德分类(Peterson 和 Seligman, 2004年)提供了最有力的实证证据和跨多个领域(例如教育、临床、工作场所、健康和休闲)的应用。根据VIA, 品格优势被定义为具有普遍性的特质, 这些特质本身就很有价值, 不一定会导致工具性的结果。相反, 作为行为特征, 它们促进和引导一个人为自己和他人的福利, 以负责任和讲究伦理的方式行事。品格优势从广义上讲, 反映了一个人是谁(即他们的品格), 而价值观反映了一个人致力于什么(即他们的准则和行动)。

从业者

“从业者”这个词汇泛指任何有责任提供积极心理学相关服务的人。从业者包括任何承担比如咨询师、心理治疗师、心理健康专业人士、教练、训练员、导师、教育人士³。

准则

准则让人关注到重要的伦理责任。与具体的准则随之而来的是特定的行动。

价值观

价值观是个人持有并由群体共享的关于理想目标的信念(即, 关于世界及其应有的更广泛的意识形态)。

² 谁可以称自己为 PPP? 到目前为止, 对于所需培训或资质的数量和水平还没有明确的划分。例如, 基于 2 天的课程、6 个月的认证证书或 2 年的应用积极心理学硕士项目, 是否可以认为自己是 PPP? 此外, 接受督导的实践(如同行之间的团体督导以及一对一督导)和在线咨询是理想的选择。本领域的专业机构需要有对于适当的培训和督导的进一步指导(事实上, 相关各方已经在考虑和解决这些问题)。

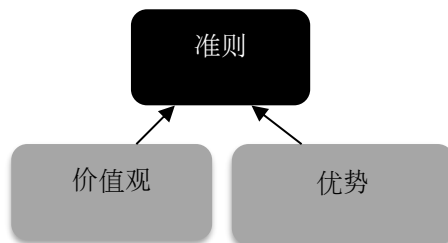
³ 当研究幸福感的科研人

员能被某种意义上看作是从业者、与能被类似看作客户的实验对象一起工作时, 这套指南中的思想和准则也能同样适用于这些科研人员。

价值观超越了特定的情境，指导我们选择行为并评估他人和自身，并按照它们的相对重要性排序 (Schwartz, 2006)。价值观可以代表一种表达通用伦理承诺的重要方式。当这种承诺被作为准则表达出来时，就被更精确地定义、更趋向于行动。也就是说，价值观支撑了准则。从这个通识的角度，在这套指南中列出来的价值观是作者认为在积极心理学领域广泛共享的。我们也认识到不同价值观可能在不同情境中占据不同重要性。

伦理指南：价值观，优势，和准则

积极心理学实践的伦理指南包括如下价值观、优势和准则。价值观和优势都支持伦理准则的执行，如图一所示，也更详细地在表格一展开。



图一：价值观和优势支持准则

表一

积极心理实践的价值观，优势和准则

价值观 ⁴	优势	准则
• 保护客人以及其他人的安全	• 诚实	• 善行/不伤害
• 减轻个体的痛苦和苦难	• 公平	• 负责任的关怀
• 保持从业者和客户关系的清廉性	• 社交智能	• 尊重人们的权益和尊严
• 欣赏人类经历和文化的多样性	• 团队合作	• 可信赖
• 促进对于关注的对方有意义的个体意识	• 善良	• 公平
• 加强职业知识和应用的质量	• 谨慎	• 自主性
• 加强人际间关系的质量	• 洞察力	
• 增强个人有效性	○ 决断力	
• 争取公平、充足的咨询、心理治疗、教练服务以及幸福感服务	○ 自控力	
	○ 坚毅	
	○ 勇敢	

另外，

- 几乎所有守则都规定了一系列个人特质和素质，而这套方针聚焦于优势和可观察的行为。

⁴ 我们的价值观基于其他类似的方针而选择，如此，许多价值观可适用于不同的类别中。比如，公平能被看作是价值观，或准则。诚信度能被看作是优势（诚实），价值观，或准则。这里的很多术语都可被如此讨论。价值观也按照方针作者认为的重要性做了排序。

⁵ 优势来自其他十套类似的伦理守则，比如，英国咨询与心理治疗协会的《咨询与心理治疗的良好实践伦理框架》。决断力，自控力，坚毅，勇敢（在图中以空心圆点标注），是作者挑选出的支撑六大准则的重要优势。

- 价值观、优势、准则的清单并非详尽，而是初步的尝试，调查了目前认为与实践最相关的内容。随着指南因时间推移而迭代调整，积极心理学社群也进行了辩论，我们预见这些元素会演变。我们留意到，表一（价值观、优势、准则）的内容，在版本二中与在版本一中保持相同。
- 价值观、优势和准则的清单也不是规定性的。
- 这里使用了一个特定的优势模型：VIA 性格优势和美德分类。这一选择是基于 VIA 被认为在可比框架中拥有文献中最大的实证研究基础。但是，如果您有个人偏好并且熟悉不同的优势框架（例如，克利夫顿·克利夫顿优势），那么我们鼓励您改而用它。在这种情况下，试着将您首选框架的相关优势类比到列出的 VIA 优势（例如，对于第一个优势，“诚实”，用您首选框架中最接近的等效优势代替）。这里的一般原则是使用这些优势以讲求伦理地去行动，而不一定要使用任何特定框架指定的优势。

积极心理学从业者的价值观

积极心理学从业者的根本性价值观包括承诺：

- 保护客户和他人的安全。这包括时刻注意到客户对服务的反应，此外，认识到个人能力和专业知识的局限性（因此，认识到客户何时可能需要其他领域的专业帮助，或者公众是否处于危险之中）。
- （在个人的专业范围内时）减轻个体的困扰和痛苦。这意味着结合情境来进行积极心理干预，以减少在各种专业环境（例如，治疗、教练、健康）中寻求服务的个体的困扰。
- 确保从业者与客户关系的正直性。这包括尊重个人界限，并保持对专业实践的承诺，例如征求同意、保密性，和客观性。
- 欣赏人类经验和文化的多样性。这意味着不要对客户应用“一刀切”的框架，而是要尊重并弘扬人们独特的发展路径，以及情境和文化背景的多样性。
- 协助客户找到自我的意义感。这意味着个人发展和追求的目标不仅要让客户自我感到充实，还为更大的利益做出贡献。
- 提高专业知识及其应用的质量。这意味着尽最大努力与研究文献的发展保持同步，并保持对该领域进展的最新了解。
- 提高人际关系的质量。这意味着认识到人们不可避免地处于社会关系和网络中，并努力帮助人们尽可能加强这些联系的深度。
- 提高个人效能。这意味着努力帮助客户在世界上和他们所处的独特情况下更有效地运作。
- 争取公平、充分地提供积极心理服务。这可能包括寻求为难以接触到的人群提供服务，或在可能的情况下，实施一种定价结构，使收入较少的人仍能受益于服务。

积极心理从业者的优势

从业者的个人优势至关重要，因为它们会影响从业者/客户的关系。许多被认为对提供服务至关重要的优势通常在生活中被认为是良好的个人品质。然而，规定所有从业者都具备这些优势是不合适的，因为非常重要是这些优势深深植根于相关人员，是出于个人承诺而不是外部权威的要求而发展起来的。对现有的

主要指南所拥护的准则和价值观的主题分析（参见相关准则章节）表明，以下性格优势被认为有助于促进良好的伦理实践和决策制定：

- **诚实**：说真话；以真实的方式呈现自己并以真诚的方式行事；没有伪装；对自己的感受和行为负责。
- **公平**：按照公平正义的理念，对所有人一视同仁；不要让个人感受影响对他人的决定；给每个人一个公平的机会。
- **社交智能**：意识到他人的动机和感受；知道如何适应不同的社交场合；知道该怎么做让他人宽心。
- **团队合作**：做一个出色的团体或团队的成员；忠于集体；尽自己的一份力。
- **善良**：为他人提供帮助和做好事；帮助他们；照顾他们。
- **谨慎**：谨慎对待自己的选择；不冒不适当的风险；不说或做事后可能会后悔的事。
- **睿观**：能为他人提供明智的建议；用对自己和他人有意义的方式看待世界。
- **判断力**：对事物进行全面思考和审视；不仓促下结论；仅依靠确切的证据做决定；能够改变自己的想法。
- **自控力**：调控自己的感受和行为；遵守纪律；控制自己的食欲和情绪。
- **坚毅**：无论是什么项目，只要开始就努力完成；在合理的时间内交付；工作时不分心；对完成的任务感到满意。
- **勇敢**：做一个勇敢的人，不因威胁、挑战、困难或痛苦而退缩；即使有反对的声音，也为正确的事情大声疾呼；依据信念行事。

积极心理实践的伦理准则

以下描述的六条道德准则中，每一条都附上了相对应的美好实践示例。如果伦理决定得到一条或多条准则的强烈支持，并且不与其他准则相冲突，则可被视为具有较强的道德理由。然而，从业者可能会遇到无法调和所有适用准则的情况，并且可能需要在准则之间进行选择。即使存在争议或其他从业者在类似情况下会得出不同的结论，一个决定或一系列行动也不一定会因此变得不道德。从业者有义务尽可能全面地考虑所有相关情况，并对所做的决定承担适当的责任。

准则 1：善行/不伤害

善行包含了对促进客户和从业者福祉的承诺。善行原则是指根据专业评估，以客户的最大利益行事。它引导人们注意严格在自己能力范围内工作，并在充分培训或经验的基础上提供服务。确保实现客户的最大利益需要通过现有的最佳手段对实践和结果（例如，幸福感）进行系统的监测。用科学研究和系统的反思来为实践提供信息是很重要的。根据角色和背景，从业者通常有义务采取措施提高所提供服务的品质，并承诺通过持续的专业发展来优化实践。当与那些因年龄、不成熟、缺乏理解、受困扰或其他重大个人限制而自主能力低的客户一起工作时，为客户的最大利益行事的义务就尤为重要了。

另一方面，不伤害涉及避免对客户造成伤害的承诺。采用这一原则的从业者：

- 避免性、经济、情感或任何其他形式的客户剥削；
- 避免能力不足（即，适当应用积极心理干预，例如，知道什么对谁有用）和渎职；
- 不要在因疾病、个人状况或醉酒而不适合提供服务时提供服务。

从业者有道德责任努力减轻对客户造成的任何伤害，即使伤害不可避免或是无意造成的。从业者有个人和专业责任，适时质疑他人的能力不足或渎职行为。他们还有责任协助正规认证机构/当局进行任何调查和/或裁决，这些调查和/或裁决涉及专业实践低于合理胜任水准的从业者和/或可能给他们的职业或积极心理学领域带来名誉扫地的风险。

准则 2: 负责任的关怀

积极心理学的实践是为了促进幸福感。为了追求这一目标, 采用这一原则的积极心理学从业者需要对客户的福祉给予积极关注, 并承认社会和制度的力量构建了他们作为积极心理学从业者的角色。他们的主要责任是保护客户的福祉。他们认识到, 个人、家庭、团体或社区可能处于弱势地位。他们也认识到自己的专业知识的界限(包括缺乏知识), 并在需要时转介其他专家, 他们承担责任并纠正因提供服务而造成的任何伤害。积极心理学从业者也应该对他们领域实证和理论的发展保持主动及持续的兴趣, 确保他们对正在实施的积极心理干预拥有最新的实证知识。

准则 3: 尊重人的权益和尊严

根据联合国《世界人权宣言》, 尊重人的尊严及其权利要求: 每个人和所有民族的自身权利都要得到积极重视, 他们的权利得到承认和尊重, 他们也因为共同的人性被赋予尊重和尊严。采用这一原则的从业者表现出尊重, 这需要有对文化和社会多样性的敏感度。这包括认识到人与人之间, 在文化、国籍、族裔、肤色、种族、宗教、性别、婚姻状况、性取向、身体或心理能力、年龄、社会经济地位, 和/或任何其他个人特征、条件或地位的差异。这种差异可能是一个人不可或缺的部分, 因此应受到尊重。

准则 4: 可信赖

值得信赖(忠诚)包括看重给予从业者的信任。可信赖被认为是理解和解决伦理问题的基础。采用这一原则的从业者:

- 依循被赋予的信任行事;
- 努力确保客户的期望有合理实现的可能;
- 遵守他们的协议和承诺;
- 将保密视为来自客户信任的义务;
- 把对客户机密信息的任何披露局限在最初的披露目的内——强制披露的情况除外(例如, 所在司法管辖区的法律要求此类披露)。

准则 5: 公平

公平涉及公正、不偏不倚地对待所有客户并提供足量的服务。公平的原则要求采纳这一原则的从业者公平、公正地对待所有客户, 包括难以接触到的人群, 并尊重他们的人权和尊严。它引导人们的注意力去切实考虑任何法律要求和义务, 并对法律义务和道德义务之间的潜在冲突保持警惕。在分配服务时, 公平要求能够为客户平等地提供服务、在客户之间平等地分配服务。对于公平的承诺, 要求能理解人与人之间的差异、致力于机会均等, 并避免基于个人或社会特征带来的种族或群体歧视。换句话说, 公平必须确保不发生基于某些特征(例如性别、年龄、性取向)的歧视。从业者有责任努力确保公平地提供服务, 使服务的获取无障碍, 同时贴切于潜在客户的需求。

准则 6: 自主性

自主性包含尊重客户自我管理的权利。该原则强调在所提供的服务以及生活的各方面培养客户自我指导能力的重要性。自主性原则反对违背客户意愿操纵客户, 即使是为了有益的社会目的。尊重客户自主性的从业者:

- 促进自主性;

- 维护、确保客户独立地做决定；
- 认识到客户何时无法行使自主性；
- 确保在提供服务之前给出的任何广告或信息的准确性；
- 在服务关系存续期间，寻求自由给予、基于充分知情的同意；
- 强调自愿参与到所提供服务中的价值；
- 在客户做出任何付出之前签订明确的合同，并在提供服务的全程重新审视/审查该合同的条款；
- 保护隐私；
- 保护机密；
- 通常情况下，在相关人员同意之下，再披露机密信息；
- 提前通知客户可预见的利益冲突，或在此类冲突变得明显后尽快通知客户。

致谢

以下人员（按字母顺序排列）为这套指南的起草做出了重大贡献并提供了意见和反馈：

- 澳大利亚墨尔本大学副教授 Aaron Jarden.
- 澳大利亚墨尔本大学Andrew Alexandra先生
- 新西兰奥克兰科技大学Annalise Roache
- 新西兰汉密尔顿怀卡托大学Dan Weijers博士
- 新西兰幸福和韧性机构Denise Quinlan博士
- 澳大利亚墨尔本大学教授Dianne Vella-Brodrick
- 美国积极工作机构Giselle Timmerman
- 欧洲积极心理学网Hein Zegers
- 葡萄牙里斯本大学社会和政治科学学院 Helena Agueda Marujo 博士
- 美国宾夕法尼亚大学教授James Pawelski
- 澳大利亚墨尔本内心房间机构Jo Mitchell博士
- 美国南加州大学Joel Milam博士
- 美国西北大学费恩伯格医学院Judy Moskowitz博士
- 澳大利亚中央昆士兰大学副教授Karena Burke
- 加拿大LVS咨询公司Lisa Sansom
- 墨西哥积极机构Margarita Tarragona
- 澳大利亚SAHMRI幸福与韧性中心Matthew Iasiello
- 韩国启明大学Mohsen Joshanloo博士
- 澳大利亚墨尔本大学Reb Rebele
- 积极橡子机构Robert Biswas-Diener博士
- 怀卡托大学副教授Robert Isler
- 英国东伦敦大学前任积极应用心理学硕士主管Rona Hart博士
- VIA品格机构Ryan Niemiec博士
- 美国ASGMC公司Scott Asalone
- 澳大利亚积极教育学校协会Simon Murray
- 美国克莱蒙特研究生大学教授Stewart Donaldson
- 澳大利亚兰力团体Sue Langley

- 澳大利亚积极机构 Suzy Green博士
- 加拿大多伦多大学士嘉堡分校泰亚布·拉希德博士
- 积极的我教练机构, 东伦敦大学应用积极心理学和教练硕士Tia Moin
- 英国东伦敦大学蒂姆·洛马斯博士

积极心理学实践伦理指南的签署者

签署指南日期	机构名称	机构Logo
2019年7月19日	墨尔本大学积极心理学中心（现名为幸福科学中心）Centre for Positive Psychology, University of Melbourne.	
2019年7月19日	东伦敦大学积极心理学中心Centre for Positive Psychology, University of East London.	
2019年7月19日	克莱蒙特研究生大学克莱蒙特评估中心Claremont Evaluation Center, Claremont Graduate University, USA	
2019年7月19日	中央昆士兰大学积极心理学中心Centre for Positive Psychology, Central Queensland University.	
2021年7月16日	奥克兰科技大学Auckland University of Technology.	
2021年7月16日	墨西哥自治理工大学幸福科研中心ITAM Center for Well-being Studies. Instituto Tecnológico Autónomo de México.	
2021年7月16日	南加州大学University of Southern California.	
2021年7月16日	积极橡子 Positive Acorn.	
2019年7月19日	新西兰幸福和韧性机构 New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience.	
2019年7月19日	积极情绪教育中心 Centro de Educacion Emocional Positiva.	
2019年7月19日	人性 Humanship.	
2021年7月16日	欧洲积极心理学网 European Network of Positive Psychology.	

签署指南日期	机构名称	Logo
2021年7月16日	国际幸福周刊International Journal of Wellbeing.	
2021年7月16日	LVS咨询LVS Consulting.	
2021年7月16日	头脑房间The Mind Room.	
2021年7月16日	包容教练The Inclusion Coach.	
2019年7月19日	兰力团体The Langley Group.	
2021年7月16日	积极机构The Positivity Institute.	
2019年7月19日	幸福和韧性中心The Wellbeing and Resilience Centre.	
2019年7月19日	VIA品格优势机构VIA Institute on Character.	
2019年7月19日	日本积极健康心理学社团Japanese Positive Health Psychology Society.	
2019年7月19日	新西兰积极心理学协会New Zealand Association of Positive Psychology.	
2021年7月16日	世界快乐基金会World Happiness Foundation.	
* 请注意以上机构和组织是样例，而并非完整详尽的签署者清单。		

作者

艾仁·茄登 Aaron Jarden

澳大利亚, 墨尔本大学

aaron.jarden@unimelb.edu.au

泰亚布·拉希德Tayyab Rashid

加拿大多伦多大学士嘉堡分校

安娜丽斯·柔驰Annalise Roache

新西兰, 奥克兰科技大学

蒂姆·洛马斯Tim Lomas

日本, 为了地球的福祉

译者:

袁皓然, 墨尔本大学

翻译校对:

武亦文, 香港中文大学

湛诚情, 中国人民解放军陆军军医大学

发表时间线

2021年7月15日发表 (英文版)

参考文献

- Barlow, D. H., Allen, L. B., & Choate, M. L. (2004). Toward a unified treatment for emotional disorders. *Behavior Therapy, 35*(2), 205-230.
- Clifton, D. O., & Anderson, E. (2002). *Strengths Quest: Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond*. Washington, DC: The Gallup Organization.
- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2015). An evaluation of positive psychology intervention effectiveness trials using the re-aim framework: A practice-friendly review. *Journal of Positive Psychology, 10*(4), 303-322.
- Koocher, G. P. & Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York, NY: Oxford University Press.
- Linley, P.A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Leicester: CAPP Press.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2015). The LIFE model: A meta-theoretical conceptual map for applied positive psychology. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1347-1364. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9563-y>
- McGrath, R. E. (2016). Measurement Invariance in Translations of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment, 32*(3), 187-194. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000248>
- McGrath, R. (2015). Character strengths in 75 nations: An update. *The Journal of Positive Psychology, 10*(1), 41-52. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rashid, T. & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Schueller, S. M., Kashdan, T. B., & Parks, A. C. (2014). Synthesizing positive psychological interventions: Suggestions for conducting and interpreting meta-analyses. *International Journal of Wellbeing, 4*(1), 91-98. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.5>
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement, and applications*. Jerusalem, Israel: The Hebrew University of Jerusalem.
- Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice friendly meta-analysis. *J. Clin. Psychol. 65*, 468.
- van Agteren, J., Iasiello, M., Lo, L., Bartholomaeus, J., Kopsaftis, Z., Carey, M., & Kyrios, M. (2021). *A systematic review and meta-analysis of psychological interventions to improve mental wellbeing*. *Nature Human Behaviour, 1*-22.

更多阅读

- Han, H. (2014). Virtue ethics, positive psychology, and a new model of science and engineering ethics education. *Science and Engineering Ethics, 21*(2), 441-460.
- Lomas, T., & Ivztan, I. (2016). Professionalising positive psychology: Developing guidelines for training and regulation. *International Journal of Wellbeing, 6*(3), 96-112.
- Koocher, G. P., & Keith-Spiegel, P. (2008). *Ethics in psychology and the mental health professions: Standards and cases* (3rd e d.). New York: Oxford University Press.
- Sinclair, C. (2017). Ethics in psychology: Recalling the past, acknowledging the present, and looking to the future. *Canadian Psychology, 58*(1), 20-29.
- Vella-Brodrick, D. (2014). Dovetailing ethical practice and positive psychology to promote integrity, industriousness, innovation, and impact. In A. C. Parks & S. M. Schueller (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions* (pp. 416-432). Chichester, England: Wiley Blackwell.

附录 A: 伦理指南在实践中的应用

本部分包含伦理指南在不同情境中应用的指导和示例。内容旨在加深思考，同时提供有用的工具和自我评估指南，以解决和支持实践中的伦理决策。

三点重要考量

在应用任何特定的积极心理干预之前，应评估和评价以下三个重要因素，它们是最佳实践的基石 (Barlow、Allen 和 Choate, 2004 年)：

1. 某积极心理干预是否适用当下的情况？这可以通过查阅相关文献以及已发表的、来自可靠来源的证据来确定。例如，在对感恩进行特定积极心理干预之前，请检查是否有已发表的证据表明该特定积极心理干预技术对特定客户来说能够起到促进作用。
2. 该积极心理干预是否符合客户呈现的需求？例如，是否考虑了与个体及其处境相关的方面，比如文化、宗教、身份、动机？
3. 积极心理干预的有效性将被如何评估？换句话说，有哪些具体的结果能被识别并被有效地测量，以确定积极心理干预的有效性？

讲究伦理的决策

以下方式可帮助做出伦理决策：

对这些伦理指南和相关职业的指南有充分的知识；意识到他人有德行的伦理行为；在决策中运用个人优势。

知识：我们希望这套指南的主要使用者，即在心理学或相关领域接受过充分教育、培训，拥有充足经验的积极心理学从业者，熟悉并能够描述这些伦理指南以及属于其职业和专业水准相关的任何伦理指南。大多数地区都强调从业者需要熟悉相关规则、标准、规章、法规和程序。

行为：伦理行为，尤其是在提供积极心理干预时，不能简单地依赖个人知识，而是要受到集体行为和实践的指导和指示。在您的同行中能找出那些做出伦理实践的楷模吗？您的同事可能不会明确强调这样的实践（比如出于谦虚的原因），但我们鼓励您明确询问您的同行或更广泛的专业社群（区域或国际组织），看他们如何遵守您所在领域的伦理标准。收集良好实践的案例库将有助于反思自己的行为。案例积累足够多了，优秀案例就可能出现。理想情况下，从业者将创建一个能被触达的中心，让其他从业者有机会丰富这个存储库。

利用优势做出伦理决策：优势可多方面助力伦理决策。例如，找出使用优势的范例可帮助伦理决策。找到一位可作为伦理行为楷模的同事。反思他们如何处理特定的伦理困境或情境，或更一般来说，他们日常与同事、客户互动体现出哪些特定优势，是值得效仿并可能有助于自己做决策的。

工作中的注意事项

与客户合作时，有许多可能会产生直接且重要的伦理影响的注意事项。尤其值得考虑这些因素：客户的变化；积极心理学从业者和客户所处环境的变化；客户和积极心理学从业者当前的情绪状态和幸福水平；客户的回避倾向；关系权力差异；过度使用优势；实践智慧；保持韧性并缓冲倦怠；教育和能力声明；以及不同文化情境的重要性。考虑这些方面可帮助减轻、预测或防止一些无意和不愉快的后果。

(1) 客户的变化

在提供任何心理服务时, 很重要是在整个治疗或干预过程中监测客户的健康状况。尽管积极心理干预已被证明有效, 但由于各种原因, 一些客户的状况可能还是会恶化, 从而使客户容易受到伤害。来访者不一定会与从业者分享这个信息, 可能因为他们感到羞愧、害怕或不愿让从业者失望。更多时候, 积极心理干预的明确重点不是改善症状, 而是促进健康。监测客户生活中变化的环境很重要, 根据这些变化校准积极心理干预也很重要。例如, 如果客户经历分手或失去工作, 从业者能够针对这些变化并评估其影响就非常重要。从业者应准备好暂停正在进行的积极心理干预并根据当前和持续的需求调整方案, 或在适当的情况下转介给其他专业助人人士。不这样做可能会对与客户之间的关系产生无法修复的负面影响。

(2) 所处环境的变化

除了考虑客户个体的变化以外, 考虑客户和从业者所处的环境也很重要。以同时也是临床师的积极心理学从业者为例。当代临床师在高度复杂、快节奏和压力大的环境中工作, 这些环境充满挑战, 例如缺乏循证治疗方案、缺乏跨文化能力, 以及影响客户生活多个领域的长期、复杂的需求。鉴于这些挑战, 考虑以下客户:

- 可能失去了工作或重要合同, 或者仅仅因为他们跟团队格格不入而被忽视、没得到应有的晋升;
- 可能最近被诊断出患有严重的疾病;
- 正在处理伴侣的背叛或其他形式的虐待;
- 正在遭受歧视;
- 受到破坏性环境事件的影响, 例如洪水或野火。

考虑这些挑战如何影响客户并影响他们的治疗。这些案例提出了需要以不同方式考虑和解决的不同问题, 同时还要考虑与此人相关的职业法规和标准。因此, 当积极心理学从业者提供积极心理干预时, 很重要的是, 他们了解客户、客户的环境和最近或当前客户处境的变化。从业者还需要认识到自己工作环境中的挑战。这可能包括行政上的变化带来的服务模式的变化——

例如, 新的董事可能支持或反对某些积极心理干预, 或可能更喜欢另一种治疗方法(例如, 正念疗法或接纳承诺疗法)。这些变化可能对积极心理干预的实践产生直接或间接的影响, 包括从伦理角度来看。

(3) 客户当下的情绪状态和幸福感水平

在提供积极心理干预时, 持续评估客户的情绪状态和幸福感水平很重要, 尤其要监测任何恶化的变化。积极心理学从业者在其专业知识和培训范围内开展业务非常重要。对于出现与精神病理学相关的问题(即抑郁、焦虑、创伤)的客户, 积极心理学从业者应转介具有适当资格且经验丰富的专业助人人士。如果在工作关系开始时不存在此类问题, 积极心理学从业者需要警惕此类问题可能会在客户参与积极心理干预时浮出水面, 并准备好转介给足够合格的专业助人人士。理想的情况是, 从业者会与客户讨论并咨询同事和相关专家, 以确定在这种情况下坚毅使用积极心理干预的合适时机。

(4) 回避

回避是人们用来应对负面情绪的最常见机制之一。健康的心理生活需要意识到并适应性地使用一个人的全部情绪范围。一些寻求积极心理干预的客户可能会因为感到的不舒服而避免更深层次的负面情绪, 并且可能会寻求积极心理干预以希望他们能够去除或远离他们的负面情绪。负面情绪来源的例子包括痛苦的分手或离婚的记忆、被信任的朋友背叛、成为受歧视的受害者的怨恨, 以及受到个人或机构的不公平或有偏见的对待。评估回避的一种方法是注意到

负面情绪：尽管没有明确讨论，但它们会在对话中重新出现（即持续打扰客户但刻意不被讨论的情绪）。

尽管积极心理干预正在开辟新天地，越来越多的证据表明积极情绪和品格优势可改善和修复消极状态（Rashid & Seligman, 2018年；van Agteren 等人, 2021年），但只有将消极状态有意义地整合到治疗，才能生效。如果来访者或从业者避免强烈的负面情绪，治疗的有效性可能会受影响。

(5) 权力差异

涉及从业者和客户的任何心理互动的一个典型特征是关系中固有的权力动态，尤其是权力差异。治疗师、咨询师、社会工作者和其他此类专业人员通常都知道这种差异。因此，他们努力创造一个安全、非评判、保密和让人感到被欢迎的空间，让客户不觉得自己只是规定服务的被动接受者。尽管如此，从业者和客户之间往来的性质使得从业者不可避免地被视作专家。客户倾向于认为从业者在提供积极心理干预方面拥有最先进的知识、培训和经验。因此，权力差异始终存在。从业者必须认识到这种差异，并应避免客户或从业者不得受这种权力差异影响而做决定的情况。

(6) 过度使用优势

不足或过度使用基于优势的实践可能会加剧已有的挑战。例如，在各种教练环境中，建议客户更谨慎可能会导致一些人更加焦虑或优柔寡断。客户在不考虑何时原谅和原谅谁的情况下行使宽恕可能会忽视冒犯，如果不加以制止或不加考虑，这些冒犯可能会伤害他人。过度使用创造力的客户会发现很难遵守促进公平和平等机会的规范或规则。致力于在工作场所做出公平决策的客户可能会发现很难调和存在于同一地方的对立现实（例如，接受受过良好教育、消息灵通的人可能做出不明智的决定）。

(7) 实践智慧

从业者需要哲学家亚里士多德所说的“*phronesis*”，即应用这些指南的实践智慧。例如，一位与高层管理人员共事的从业者，与高管建立了良好的关系，在工作中也取得了很好的进展。然而，从业者注意到高管参与了不道德的行为。从业者应该保持稳固的关系，还是冒着损害关系的风险、直面高管？一套指南可能是不够的。从业者需要理解情况并平衡相互竞争的动机。在这样的情况下，实践智慧是从积累的经验和与同事的良好关系中建立起来的，同事可以为伦理论证提供建议和帮助。

(8) 保持韧性和缓冲倦怠

有些积极心理学概念可缓冲从业者的倦怠。积极的情绪（例如，希望、平静、喜悦、兴趣，感到奇妙又敬重）可拓宽从业者的注意力、认知和行为，这可以缓冲薄弱点，例如情绪耗竭等倦怠症状。正念等个人练习在这方面也有帮助。人际方面的优势，例如社交智慧、善良、爱心、幽默、目标和意义感以及团队合作，以及目标和意义感，可以帮助应对人格解体（一个人的想法和感受似乎不真实或不属于自己的状态）等挑战。

(9) 教育和能力声明

从业者应声明他们在特定心理状况、特定群体（例如，与儿童、其他文化、小组工作）、特定积极心理干预，并在其范围内工作。例如，从业者可能有评估成人优势的经验，但没有评估儿童或青少年优势的经验。此外，随着服务的继续进行，可能会涉足从业者经验或资格不足的领域。例如，虽然从业者可能对所有年龄段的人提供服务有经验和资格，但可能没有经验或资格在家庭的情境中提供此类服务，在这种情况下，可能需要转介或获取进一步的支持结构。

此外，从业者应声明其执业所依据的教育培训和相关经验。例如，从业者完成为期六个月的证书，其中包括一周的面对面互动，其余课程在线完成。该证书不被市、地区或省级许可证

颁发机构认可。该从业者的网站称他们是“经过认证的积极心理学从业者”。他们没有其他专业执业证书。这是道德的吗？明确告知您的客户您的专业教育、实践和抬头的性质、范围和局限，以及超出您的工作头衔的抬头，很重要。

(10) 认识到文化背景的重要性

伦理决策应对文化背景情况有一定敏感度。这个背景在积极心理干预的交付中至关重要，因为正常、良好或有适应性的概念化是由问题或困境存在的文化和社会背景所拥护的价值观所塑造的。

此外，文化和社会规范在如何认可、表达或放大特定情绪的方面存在差异。因此，积极心理干预的伦理实践指南植根于此类证据很重要。在此提出的伦理准则足够宽泛以适应文化背景，但也足够细化以适应个体差异和需求。这种包括文化和个人因素在内的实证的整合可能很容易或即刻可获得。虽然这样的整合可能不会产生伦理上完美的过程或结果，但当个体努力追求伦理上的卓越时，集体智慧会帮助他们在遇到个案时指点迷津。开辟新天地、新道路，逐渐地，卓越能得以成就。因此，拥有这套指南的结构对于锚定一个人的思想和行为至关重要。这套指南还可用于评估一个人的行为接近或远离伦理卓越的程度。

附录 B: 解决伦理困境的逐步指南

尽管不可能完全避免陷入伦理困境, 但以下主要改编自《心理学伦理学》(Koocher & Keith-Spiegel, 1998 年) 以及其他来源的步骤, 将帮助从业者做出可靠的伦理决定:

- 按照您所在辖区相应许可颁发机构规定的所有法律、法规和专业实践、操守、指南的标准进行实践。这些信息将帮助从业者应对伦理困境。
- 对同一事件在人与人之间的差异形成准确的认识。向值得信赖且公正的人请教, 了解该问题是否会引发具有严重后果的伦理困境。与同行讨论, 看看您所感知的是伦理违规、仅仅是不良的职业礼仪, 还是会伤害自己或公众的情况。
- 审阅已发表的相关指南、规则和标准。确保您准确地解释这些内容, 并在需要时寻求咨询。书面指南有时抽象、不完全清晰, 有足够的主观解释空间。
- 尽可能收集所有相关和最佳信息。确定现有的信息差, 并记录事实和疑虑。
- 在您的反思过程中整合所有的信息, 并咨询那些消息灵通、思想开放、不怕指出从业者潜在缺点的人。
- 评估这套指南的六项伦理准则如何应用(即, 善行/不伤害、负责任的关怀、尊重人的权利和尊严、可信赖、公平、自主性)。例如, 评估所有相关人员的权利、责任和脆弱性。
- 头脑风暴多个解决方案, 并尽可能客观地评估每个方案。
- 考虑哪些品格优势可帮助您做出最合理的伦理决定。您会求助于您深层的公平、诚实或善良吗? 也许需要您的勇敢来激励您“做正确的事”? 请记住, 伦理决策需要以最佳方式组合运用多种品格优势, 而不是孤立地使用一种优势或大量使用一种优势(Niemiec, 2018 年)。
- 视觉化您行为或不作为的结果。
- 在做决定之前, 反思它会对您和所有其他相关人员产生的影响, 以及可能带来的系统性后果。也请反思您可能需要的支持来保持您的决定。
- 将决定转化为具体行动, 以真正反映您决定背后的精神。许多行动能表达您的决定。选择能够准确有效地表达您的决定, 可衡量, 与预期结果相关, 并且对非直接参与者造成最少不便或损害的行动。

注: 伦理原则可能会相互冲突, 或在某种情况下某个特定原则可能具有优先权。出现这种情况时, 考虑如下策略: 例如, 确定哪些价值观与案例更相关; 将一项原则置于优先另一项原则的长期和短期影响; 与同行核实解决此类冲突的方法。

附录 C: 自我评估指南

自我评估指南⁶

以下部分概述了从业者审计、反思行为、态度和实践以确保伦理考虑的方法，也强调了客户和从业者双方的福祉。这些主题和问题可作为专业或同行督导会议的讨论项目，作为从业者定期自我反思实践的一部分。

重视伦理

鼓励从业者将伦理视为促进客户福祉的有用指南。您可使用以下问题来思考您对伦理实践的态度和取向。

1. 您如何看待“职业道德”这个话题？
2. 您对指导您执业的指南或伦理守则了解多少？
3. 您多久与信任的同事讨论一次伦理相关的问题和决策制定？
4. 您多久接受一次伦理培训？
5. 您对伦理规范如何知会负责任的实践有何看法？

启发反思的伦理困境示例

强制性报告：

如果客户对积极心理干预反应良好，但在无意中提及最近或过去发生的，例如，涉及虐待儿童或老人、性虐待、或对某人的安全造成迫在眉睫的威胁的事件或持续情况时希望保密，您是否能自在地告发客户？如果您没有在专业机构的守则或指南下执业，您是否有法律义务进行报告？

夸大和概括：

您在一次会议上遇到一个似乎对积极心理充满热情的人，并邀请您参加他们提供的研讨会。您参加了研讨会，该研讨会建立在您相当熟悉的几项研究的基础上。研究的结果、应用和普适性以夸张的方式呈现了出来。大多数参与者认为该演讲具有“变革性”，并且似乎相信这些发现。您会怎么做？您是否能使用“解决伦理困境”部分中的步骤来指导您在这种情况下行为？

积极心理干预的应用

从业者被鼓励在应用积极心理干预时有辨别力。可使用以下问题来反映您在使用积极心理干预的知识和方法。

1. 您决定使用哪种积极心理干预（例如感恩日记、使用特定优势、宽恕练习）以及与谁一起使用的标准是什么？您是否考虑了来访者提出的问题、情况、治疗动机、身心能力、个人特质、偏好以及文化和宗教的考虑？
2. 您如何考虑积极心理干预可能不适合客户的情况？
3. 您认为积极心理干预会在多大程度上造成心理伤害？如何？在什么情况下？
4. 在施加积极心理干预之前，您使用哪种类型的知情同意书？

⁶ 我们感谢 Robert Biswas-Diener 博士的广博知识、智慧和对此自我评估指南的开发所做的贡献。

5. 您采取什么步骤来决定积极心理干预何时合适? A) 在服务开始时, B) 积极心理干预已经开始时? 此外, 在什么情况下您会考虑并行或替代服务或治疗?
6. 您多久阅读一次有关积极心理干预的一级研究?
7. 举个具体的例子(例如, 感恩干预), 您如何个性化定制积极心理干预以提高有效性并减少潜在危害?

反思练习

从业者被鼓励参与到反思性练习中。这意味着他们会反思自己的决策过程、干预的过程和结果, 并寻求对于其实践的反馈。可使用以下问题来反思您参与此类练习的能力。

1. 在与客户的工作坊或会议之后, 您会在多大程度上留出时间来反思您自己的流程和绩效?
2. 您有什么正式的机制来捕捉与您的实践相关的领悟并在以后实施这些领悟?
3. 您多久征求一次客户或同事对您的实践的反馈意见?
4. 您最经常找哪些同事讨论伦理和最佳实践?
5. 您多久接受一次新培训? 您如何选择培训?
6. 您觉察得到自己的偏见吗?
7. 您怎么知道您对待客户是客观的?

自我照护和倦怠

鼓励从业者反思他们的健康和福祉, 以通过持续自我照护来防止职业倦怠和压力。可使用以下问题来反思您的自我照护习惯。

1. 成为一名从业者并不能使您免于经历可能走向临床范围的精神疾病症状。您对自己的心理健康有多了解?
2. 您通常会采取哪些步骤或行动来照顾您的心理健康, 让您能最佳地服务您的客户?
3. 您可预测的压力源、触发因素和职业软肋是什么?
4. 您在照顾自己方面面临哪些障碍? 您是否考虑过诸如缺乏时间和资源, 感觉或相信“我很好”, 以及获得可以照顾我的心理健康的适当和相关专业人员等问题?
5. 谁支持您? 您可以和谁谈职业压力?
6. 您怎么知道您是否正在经历倦怠? 您会注意到什么?
7. 如果您感到情绪疲惫或职业倦怠, 您会准备做什么来保护您的客户并帮助您自己?

附录 D: 伦理问题案例

以下案例是可能在实践中出现的示例, 并具有与这套伦理指南中的原则相关的伦理成分⁷。

案例 1: 多元文化场景——应用具有文化敏感性的积极心理干预

伦理决策应反映文化背景情境中的最佳可用证据。考虑以下情境。

Suzanne

是一位澳大利亚从业者, 她正与一位东亚文化背景的女性客户打交道。来访者想要自我提升并维护她的家庭关系。Suzanne 选择了使用最佳自我练习。Suzanne 按照所有步骤指导客户完成练习。不知何故, 尽管做出了重大的自我提升, 客户报告说她与家人的关系恶化了。因此, 在重复的在线测量中, 没有发现客户的福祉状况有显著改善。

这个案例的一个重要结论是考虑自我的概念, 它因文化而异。Suzanne 遵循通常与西方相关的自我发展概念, 其中包括个人成长, 以及采取新的和以个人为主的主动行动。相比之下, 东方 (以及大多数非西方) 文化中的自我发展可能会更加重视投资于人际关系、改善社会互动以及为维护家庭、群体和部落传统做出贡献。尽管大多数城市大都市的文化多样性不断增加, 但传统文化差异仍然至少在一定程度上占据主导地位。这些差异的一个重要结论是, 本案例中的客户可能会受益于理解她如何能利用她的品格优势为家人带来益处或与他们更深地链接。Suzanne 可使用“将您的优势转向他人”或“欣赏品格优势” (Niemic, 2018) 的品格优势干预, 在这种干预措施中, 她的客户学会将她最好的内在品质转化为有益于他人的关系建立机制, 并把认可、重视家庭成员的最佳品质放在优先级。由重要他人支持的自我发展可能可以带来深远又持续的幸福增长。然而, 在相互依存的文化中, 自我发展可能涉及亲近的家庭成员, 也需要在更长的时间内管理更复杂的互动。相比之下, 专注于提高个人优势或采取新举措的“最佳版本的我”活动可能需要相对较短的时间。因此, 积极心理学从业者必须考虑他们给的练习如何能最好地适应文化。

以下伦理方面是与上述案例相关的示例:

- 负责任的关怀——积极心理学从业者需要尝试以一种考虑到客户具体情况和背景的方式来照顾客户。
- 善行/不伤害——积极心理学从业者有责任不造成伤害
- 尊重人的权利和尊严——积极心理学从业者有责任对跨文化动态保持敏感, 并尊重客户的处境观点和需求。

案例 2: 教练场景——在不断变化的环境中辅导客户

伦理困境可能会出乎意料地出现, 并要求对提供的服务进行调整。考虑以下场景。

阿曼达 (Amanda)

来寻求教练服务是因为她感到生活缺乏方向和意义感。以前她非常重视职业发展, 但

⁷ 我们感谢提供以下案例的人士: 案例 1 和 3 - Tayyab Rashid, 案例 2 - Annalize Roache, 案例 4 - Stewart Donaldson, 案例 5 - Matthew Iasiello, 案例 6 - Denise Quinlan, 案例 7 - Robert Biswas-Diener。

现在觉得她需要寻找一种更平衡的生活方式, 而且, 因为她在生活中除了职业提升之外, 没有取得更多成就, 她感到悲伤和沮丧。在教练服务最初的相互了解阶段, 她确定了她想要关注的几个领域, 包括财务管理(以支持购房)、个人发展以及增加乐趣和社交时间。她提到她目前的工作很有挑战性, 她希望在未来做出改变, 但这不是目前教练服务的重点。在之后两次对话中, 目标得以制定、行动步骤得以明确, 并在她指出的重要方向上取得了进展, 辅导进展颇为顺利。然而, 在第四次会谈开始时, 阿曼达宣布她的工作状况突然恶化, 她已经辞职, 也已经找到了新工作。辞职并没有接到很好的回应, 阿曼达在她的工作场所感到不安, 并高度情绪化。她还有四周的时间在原公司工作。她指出她的经理对她要辞职的反应触发了她的情绪, 这让她想起了青春期类似的情绪对抗。

在这个阶段, 教练保持自控力的优势非常重要, 不要因为阿曼达的压力源上升而冲动地提建议。以此为基础, 教练可转而运用好奇心的优势来跟阿曼达确认希望在不久的将来如何继续教练进程, 并对在会谈中转移重点保持开放的态度。了解阿曼达的情绪反应的本质也可能很重要, 以确定教练服务是否对她当下的需求是安全和恰当的机制。虽然教练可能已经与阿曼达签订了一定数量的课程合同, 但客户情况的变化必须指导恰当的前进方向。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例:

- 负责任的关怀——
教练的主要责任是运用善良和公平来保护阿曼达的福祉, 并认识到自身专业知识的界限。
- 自主性——
在此, 教练可专注培养阿曼达在提供的教练服务和生活各个方面进行自我指导的能力, 并在整个教练关系过程中重新审视/审查合同条款。
- 善行/不伤害——
教练以阿曼达的最大利益以及基于专业评估来行事, 应有意识地严格在其能力范围内工作, 并在充分培训和经验的基础上提供服务。

案例3: 临床场景 - 处理创伤

大多数经历过创伤的人会对许多文化上的细微差别觉得头大, 尤其当参与积极心理干预时。他们可能会发展出广泛的机制来避免以可能与他们的创伤相关的方式思考、回忆或行为。在提供积极心理干预时, 重要的是评价和评估此类创伤(无论是过去的还是当前的)。在不最小化或忽视它的情况下, 从业者应在他们有专业知识的情况下进行干预, 或如果没有, 则应及时转诊。从业者还需保持警惕, 万一客户参与积极心理干预时创伤可能浮现。从业者必须与客户讨论并咨询同事和相关专家, 以确定在这种情况下坚毅使用积极心理干预的合适时机。考虑以下场景。

21

岁的萨尔玛长期以来一直遭受身体、情感和性虐待。她因持续的抑郁情绪而寻求服务。她期待治疗师会明确询问她生活中的创伤事件。相反, 她得到了一份简短的调查问卷, 其中不包括任何关于当前或过去创伤的问题。在咨询会谈中, 萨尔玛发现她不喜欢咨询师, 因此选择不透露创伤的细节。因此, 治疗表面上有效, 而她在六个月内接受了新一轮的治疗。

如上述案例所示, 明确询问创伤情况很重要(尽管这么做需要高度的敏感性, 可能还需要临床训练)。根据咨访关系的融洽程度, 一些客户会明确提出相关问题, 并寻求意见、建议、应对策略或适

于自身文化背景的资源。重要的是，当积极心理干预正在进行中，近期或相隔时间久远的创伤的细节浮现时，从业者以满足客户需求的方式做出回应。首先也是最重要的是，从业者在处理这种情况时应该具备足够的资质、训练和经验。从业者应经常发挥他们谦逊和谨慎的优势，时不时地检查他们是否应继续提供服务，或相反：有些客户需要或要求跟着具有更特定专业知识的人士来提供建议、技能和策略，这样对客户也会更好。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例：

- 负责任的关怀 - 积极心理学从业者有责任以考虑到萨尔玛具体情况和背景的方式去照顾她。
- 善行/不伤害——
积极心理学从业者有责任既不对萨尔玛造成进一步的伤害，又促进她的福祉。
- 尊重人的权利和尊严——
积极心理学从业者有责任对跨文化的差异保持敏感，并尊重客户的处境观点和需求。

案例4：组织场景 - 歪曲数据的压力

许多积极的工作和组织干预措施都经过评估以确定其有效性。当客户不接纳结果并施压使使从业人员忽略或歪曲评估数据时，伦理困境可能会意外出现。考虑以下情境，注意一系列品格优势如何未得到充分利用，包括诚实/正直、远见/智慧、领导力和谦逊。

XYZ

公司聘请了一名积极心理学从业者来提高员工的士气和绩效。在与公司领导协商后，她决定提供一项培训项目，来增加员工的心理资本（希望、效能感、韧性和乐观）。评价数据显示，员工很喜欢这次培训，想在将来有更多积极心理培训。然而，评估数据显示，随机选择参加培训的员工与对照组的员工相比，在希望、效能感、韧性、乐观、士气或绩效方面没有显著差异。XYZ

公司的领导对员工们享受培训感到非常高兴，以至于他们不想让员工看到不让人感到鼓舞的评估结果。相反，他们要求从业者报告培训非常成功，并且将来会为员工提供更多类似的培训。

如上述案例所示，从业者可能会被要求夸大积极心理学培训对提高员工士气的影。但本着可信赖原则，从业人员不得遗漏或歪曲评估数据。为了消除对歪曲事实的担忧，从业者可专注于推广员工享受的培训的具。此外，从业者还应仔细审查并咨询在心理资本方面具有适当专业知识的人，以确保培训充分针对性地提高希望、效能感、韧性、乐观、士气和绩效。培训内容、结果和评估方法可能需要进一步完善，以确保它们是恰当的并与预期结果保持一致。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例：

- 自主性——在此案例中，从业者的行动自主权被剥夺了。
- 善行/不伤害——
善意涉及促进客户福祉的承诺，公司领导主张的欺骗的程度之深，不利于员工的最佳利益。此外，带着善意的行动需要提供基于充分培训或经验的服务。
- 可信赖——
这里从业者被要求夸大和概括积极心理干预的有效性，这不尊重员工对从业者的信任。

案例5: 导师场景——在不平衡的关系中激励“不情愿”的参与者

经常发生的情况是, 那些对干预最抵抗的人可能是因之受益最多的人。积极心理从业者在试图激励或说服客户为了他们自身的利益参与干预而不操纵他们的行为时会遇到困难。考虑以下情境。

艾比是一家青年机构的个案经理, 她有一位客户拒绝参加积极心理小组干预的练习。干预的带领者让艾比激励她的客户参与练习, 并让客户相信干预的好处。艾比同意她同事的观点, 即干预对她的客户非常有益。艾比意识到她客户的态度和行为常常导致客户被排除在可能有帮助的干预之外, 因此决定挑战客户对参与的态度。艾比与客户建立了信任的导师关系, 并且不愿意通过盲目地将干预“推销”给参与者或做出无法实现的承诺而损害她的诚信和背叛客户的信任。相反, 她不夸大地描述了支持干预的证据, 并与她的客户一起权衡参与的成本和收益。她好奇地向客户提问有关参与干预的利弊, 以及客户的显著优势如何能在小组情境中使用。然后, 艾比支持她的客户确定了如何将参与成本降至最低的策略, 他们也在小组活动之前练习干预本身的低强度版本, 以及客户的优势使用。

艾比确信她的客户将从参与干预中受益, 并且不希望她的客户再次被排除在参与之外。同样, 她也不想背叛客户的信任或自主性。艾比想挑战她的客户, 帮助她接触新的体验, 但担心不道德的操纵会给参与者带来负面结果, 并最终损害他们来之不易的关系的质量。艾比没有过度推销或夸大参与的好处, 而是努力了解客户对干预的态度, 挑战认知偏见, 并创造机会在安全的案例管理会谈中展示培训的益处。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例:

- 公平——积极心理学从业者有责任确保客户不会因特定特征而被排除在干预之外。
- 可信赖——积极心理学从业者运用与客户的信任关系来鼓励客户评估他们的态度和信念, 但不背叛这种信任。
- 自主性——积极心理学从业者尊重客户的意愿, 并且不愿操纵它。

案例6: 教育场景 - 在现有实践阻碍抱负实现的情况下落实福祉项目

许多学校想要采用福祉项目。然而, 他们这样做的原因可能有很多, 从关心教师或学生的福祉, 到应对校园霸凌等挑战, 再到加强已经很强的实践。此外, 对某些学校而言, 有一个学校福祉项目也可被视为营销机会和差异点。考虑以下情境。

校长要求一名学校工作人员制定福祉战略和计划, 以供董事会采纳, 然后组织快速推出关键要素。校长想告诉未来学生的父母, 他们的孩子将从课程明确的幸福教学中受益。教师都被分配了教导福祉的责任, 尽管对工作人员在这一领域的专业发展很少。许多工作人员都感到有压力, 并且对此教学以及它所带来的额外工作量感到毫无准备。一名顾问被请来为员工提供为期半天的围绕福祉的专业发展训练。一些工作人员向顾问表达了担忧, 他们对可能会对学生造成伤害感到焦虑, 因为他们准备得不充分, 没有这方面的基础。此外, 该顾问还看到学校的营销凸显了其在福祉方面的工作(例如, 将学校描述为支持教职工和学生的整体福祉, 并在每次接触中建立福祉)。顾问觉察到学校继续使用破坏学生和教职工之间关系的惩罚性纪律政策, 也忽视了恢复

性实践和宽恕对福祉有益的**科学证据**。负责福祉计划实施的中级教师已向顾问简要说明了**这些问题**。这位老师犹豫着不愿向学校领导提出**这些问题**，因为这位老师以前在提出类似困扰时曾被他们威吓过。当时，老师对学校的**忠诚度**受到**质疑**，继续当老师的**适合程度**也受到**质疑**。

正如上述案例所示，在任何复杂情况中都可能存在许多伦理问题。这个案例突显了与**自治性、透明度、能力、问责制、安全、真实度和信任**相关的问题，涉及**从业者/顾问、学校领导、教师和教学人员、以及学生**四个层面。面对如此复杂的案例和动态，重要的是要调查可能隐藏在这些问题背后的**伦理原则**。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例：

- **善行/不伤害——**
积极心理学从业者有责任不明确或不加批判地认可学校是“促进福祉的学校”，如果他们知道学校的做法会破坏福祉。他们也有责任保全安全和福祉，如果教师认为该计划实施不当的话可能会造成伤害。
- **自主性——**
教师不应被迫采取与他们自己的判断或价值观相冲突的观点或立场。自主性原则反对违背当事人意愿的操纵，即使是为了有益的社会性目的，也强调自愿参与的价值。
- **可信赖——**
落实福祉项目的从业者和老师得到了客户（学校）和学生的信任。因此，他们一方面应努力确保期望有合理的实现前景，另一方面，对这些前景要公开透明。

案例7：关于个人资质和应用性研究的陈述

从业者和客户之间的融洽和关系的质量在提供任何服务中都是必不可少的。这样的关系可以建立在**信任、真实和透明**的基础上。考虑以下情境。

阿吉特是一位采用积极心理学方法的顾问。他的网站上写道：“我热衷于积极心理学，即人类繁荣发展的科学。该领域的研究证明，快乐是有益的：它使人更健康、更有创造力、更乐于交际。因此，我使用一些行之有效的幸福干预措施来帮助您提升幸福感（以及您的成功！）。此外，我利用神经科学的发现来帮助您破解您的大脑并取得更大的成功。”

阿吉特大体上是在呈现科学，具体呈现了积极心理学科学。这样做时，他必须注意**准确、真实、透明**地呈现研究结果，并对于潜在客户的承诺保持谨慎。他的网站中可能需要解决的具体要点包括使用的语言、提出的宣称以及呈现的资质。例如，阿吉特声称研究证实了快乐是有益的。

“已证实”是个很强的宣称，通常与科学方法背道而驰。更负责任的替代用语包括“研究表明”或“有证据表明”。再举一个例子，虽然研究表明快乐有一些好处，但在提升**创造力**方面的证据远不如提升**健康**那么强。快乐引发更大的**创造力**这方面的证据是错杂的。

阿吉特的语言强烈表明，他采用的干预措施将为他的客户带来更高的幸福感和成功。尽管它们可能会影响这些结果，但他不能负责任地承诺它们，因为从业者应小心不要过度概括或夸大研究结果。最后，根据他的陈述，阿吉特服务的消费者会假定他在做研究、积极心理学和神经科学方面具有合法的专业知识。如果事实上阿吉特只是阅读了几本关于这些主题的流行书籍，他实际不具备这些专业知识，他就必须谨慎地呈现自己的资质。

以下是与上述案例相关的伦理考量示例：

- 可信赖——
阿吉特需要对其资历和经验保持透明和真实，以便充分设定具有合理实现前景的期望。
- 负责任的关怀——
阿吉特需要清楚地了解他的专业知识的界限，并且应非常明确地说明在个人资质，以及在特定领域（例如，教育、健康、组织、临床）和特定人群（例如，儿童、青少年、成人、夫妇、家庭、机构）中使用积极心理干预的特定经验，哪些是受过培训的，哪些是没有受过培训的。
- 自主性——
阿吉特需要对其资质和经验保持透明和真实，以便让客户在提供的服务中需要自我引导时能够自主做出选择。

附录 E: 走向“讲究伦理的积极心理学实践守则”?

如上文序言和图 1 所示, “指南”通常位于更宽广的伦理实践框架内, 这将因情境和地区而异。



作为规范层次结构的底部, 把指南和其他相关框架放在一起考虑非常重要。尽管定义会有所不同, 但“指南”通常是指由主题专家制定的指导, 并且会使用更具建议性的语言, 例如“可能”或“建议或推荐”。指南以上是“标准”, 通常在协商一致的过程中完成并由认证机构批准, 标准的语言既是建议性的(例如“建议”)又是强制性的(例如“将”)。在更高一级的层面上, “守则”表明一个人必须做什么, 由监管机构采用, 并包括诸如“应该”和“将要”之类的语言, 表明该行为是强制性的。因此, 守则具有可强制执行的后果, 并受到管控和监管。正如介绍性说明中还提到的那样, 守则高于指南, 另外当从业者是相关专业机构的成员, 那么首先也是最重要的是, 他们协会的标准、守则(或指南)将指导他们的实践。

因此, 从指南转向实践“规范”的下一步是由可强化它们的监管机构采用《积极心理学实践的伦理指南》。这也可能涉及与该机构相关的成员的资格认证和注册过程。当这样的时刻到来时, 规范本身可能会需要强制报告、采用更强有力、更严格的语言以及对行为示例进行更多澄清等方面。然而, 同样值得注意的是, 这套指南大部分是根据各种守则(而非指南)来制定的, 如附录 G 所示。

附录 F: 运用于伦理的优势

积极心理学是关于什么使生活值得过以及生活中那些好的方面的科学领域。它探索在工作、教育、健康和休闲领域创造有效、包容、可触及、讲究伦理的实践的品质、特征或属性。这些品质、特征和属性有好些框架。我们认为, 运用优势可促进伦理实践。

本节的目的是帮助使指南在优势这方面更为中立(即适用于许多不同框架)。指南本身融入了 VIA 品格优势和美德分类框架的优势。这个框架 (Peterson & Seligman, 2004) 包括 24 个让人感到内在的充实、普遍存在的特质, 在不同文化中都受到珍视, 并被视为一个充实的生活的核心组成部分。据报道, 该框架是积极心理学从业者最常用的优势框架, 经过跨文化验证, 有多种语言版本, 并且易于访问(基础的评估是免费的)。VIA 网站 (www.viacharacter.org) 列出了 300 多项使用该框架的研究。

使用优势支持伦理决策的注意事项。

虽然伦理准则的第二版使用了 VIA 框架 (Peterson 和 Seligman, 2004 年), 从业者同样可应用其他优势框架来支持伦理实践。举例的话, 此类框架可能是克利夫顿优势 (Clifton & Anderson, 2002 年) 或 Strengths Profile⁸ (Linley, 2008 年)。VIA 框架问的问题是“您是谁?”并详细研究品格, 克利夫顿优势问“您擅长什么?”并识别才能, 优势概况则问“什么让您充满活力?”。其他框架的实践使用可以通过将本指南中强调的优势调整为特定优势框架中使用的术语。关键是用好优势(无论具体术语如何)来支持伦理实践和决策制定。

三个优势模型的链接

- VIA 品格优势与美德 <https://www.viacharacter.org/>
- 克利夫顿优势 The CliftonStrengths <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/>
(中文网址: gallup.cn)
- The Strengths Profile <https://www.strengthsprofile.com/>

⁸ 目前国内尚无标准翻译, 故此处保留了英文名, 以便读者查阅

附录 G：相关指南

以下指南（按特定领域组织并在该领域内按英文名字字母顺序排列）被借鉴并帮助指导了本实践指南的开发：

心理学：

- 澳大利亚 —— 心理学 —— 澳大利亚心理学会 (Australian Psychological Society), 《伦理守则》(2017)
- 澳大利亚 —— 咨询和心理治疗 —— 澳大利亚心理治疗和咨询联合会 (Psychotherapy & Counselling Federation of Australia), 《临时伦理守则》(2015)
- 加拿大 —— 心理学 —— 加拿大心理学协会 (Canadian Psychology Association), 《加拿大心理学家伦理守则》(2017)
- 新西兰 —— 心理学 —— 新西兰心理学会 (New Zealand Psychological Society), 《心理学家伦理守则》(2012 年第 4 版)
- 英国 - 心理学 - 英国心理学会 (The British Psychological Society), 《实践指南》(2017 年第 3 版)
- 英国 - 心理学 - 英国心理学会 (The British Psychological Society), 《行为守则》(2018)
- 英国 —— 咨询和心理治疗 —— 英国咨询和心理治疗协会 (British Association for Counselling and Psychotherapy), 《咨询和心理治疗良好实践伦理框架》(2010)
- 美国 —— 心理学 —— 美国心理学会 (American Psychological Association), 《心理学家伦理准则和行为守则》(2017)
- 美国 —— 咨询 —— 美国咨询协会 (American Counselling Association), 《伦理守则》(2014)

护理：

- 澳大利亚 —— 护理 —— 澳大利亚护理和助产董事会 (Nursing and Midwifery Board of Australia), 《护士伦理守则》(2008)
- 新西兰 —— 护理 —— 新西兰护理委员会 (Nursing Council of New Zealand), 《护理行为守则》(2012)
- 英国 —— 护理 —— 护理和助产士委员会 (Nursing and Midwifery Council), 《护士和助产士守则》(2015)

教练：

- 国际 —— 教练 —— 国际教练联合会 (The International Coach Federation) : 《核心能力和伦理守则》(2018)