



香港教育大學

The Education University  
of Hong Kong

# 公義

## Justice

A Better Place to Learn: School and Student Wellbeing Project  
Funded by FEHD Strategic Area (Learning and Teaching), The Education University of Hong Kong



Faculty of Education  
and Human Development

教育及人類發展學院



Department of  
PSYCHOLOGY

心理學系



# 目錄



## 1. 美德 - 公義

- 「公義」是甚麼？ \_\_\_\_\_ 6
- 屬於「公義」美德之下的三個性格強項 \_\_\_\_\_ 7

## 2. 性格強項 - 領導才能

- 「領導才能」是甚麼？ \_\_\_\_\_ 10
- 「領導才能」帶來的好處 \_\_\_\_\_ 11-13
- 充分運用「領導才能」 \_\_\_\_\_ 14
- 學習「領導才能」 \_\_\_\_\_ 15-16
- 齊齊行動 \_\_\_\_\_ 17
- 參考文獻 \_\_\_\_\_ 18

## 3. 性格強項 - 團隊精神

- 「團隊精神」是甚麼？ \_\_\_\_\_ 21
- 「團隊精神」帶來的好處 \_\_\_\_\_ 22-24
- 充分運用「團隊精神」 \_\_\_\_\_ 25
- 學習「團隊精神」 \_\_\_\_\_ 26-27
- 齊齊行動 \_\_\_\_\_ 28
- 參考文獻 \_\_\_\_\_ 29

## 4. 性格強項 - 公平

- 「公平」是甚麼？ \_\_\_\_\_ 32
- 「公平」帶來的好處 \_\_\_\_\_ 33-35
- 充分運用「公平」 \_\_\_\_\_ 36
- 學習「公平」 \_\_\_\_\_ 37
- 齊齊行動 \_\_\_\_\_ 38
- 參考文獻 \_\_\_\_\_ 39



美德 · 公義

Justice

“

做對的事情，任何時機都是好時機。

The time is always right to do what is right.

”

出自馬丁·路德·金恩 Martin Luther King, Jr.

---

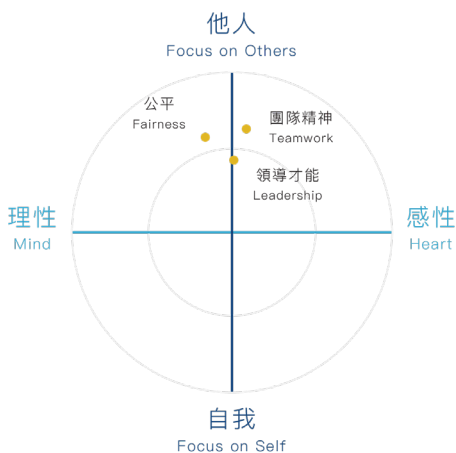
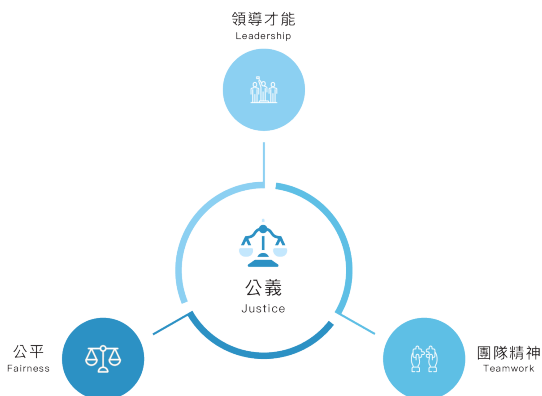
# 公義

## 「公義」是甚麼？

公義是追求生命平等的美德。追求公義的人會竭力履行公民責任，注重群體的和諧，務求凝聚社會。無論對個人、團體，還是社會，心存公義的人都會不偏不倚。基於公平和公正的原則，他們對所有人一視同仁，不會被個人情感影響決策，確保所有人能獲取公平、同等的應有權益。在團體中，公義的人擁有領導才能，他們為團隊訂立明確的目標，與團員保持良好關係，透過組織和鼓勵他人達成團隊目標。即使犯錯，他們亦會坦誠相對，沒有任何包袱。另一方面，若追求公義者不擔任領導角色，身為團隊成員時，他們也會做好本分，效忠團隊並且尊重領袖。不論是在工作、家庭或是與朋友之間的合作上，追求公義的人都會全心全意為自己所屬的團體作出貢獻，為團隊的共同目標而奮鬥。



## 屬於「公義」美德之下的三個性格強項



Peterson, C. (2009). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

性格強項：領導才能

Leadership



“

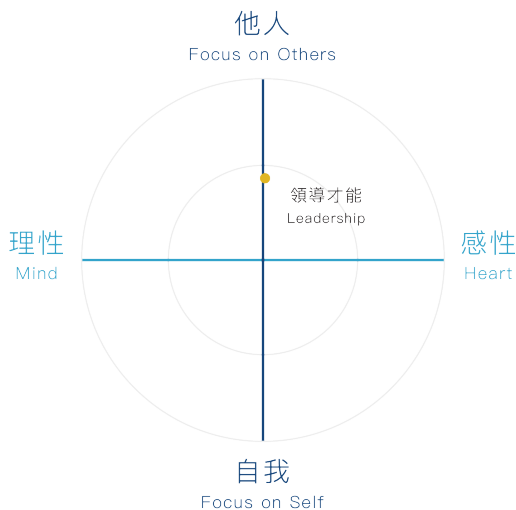
領導者視領導為一種責任，  
而不是一種階級特權。

The leader sees leadership as responsibility  
rather than as rank and privilege.

”

出自現代管理學之父彼得·德魯克 Peter F. Drucker

## 領導才能

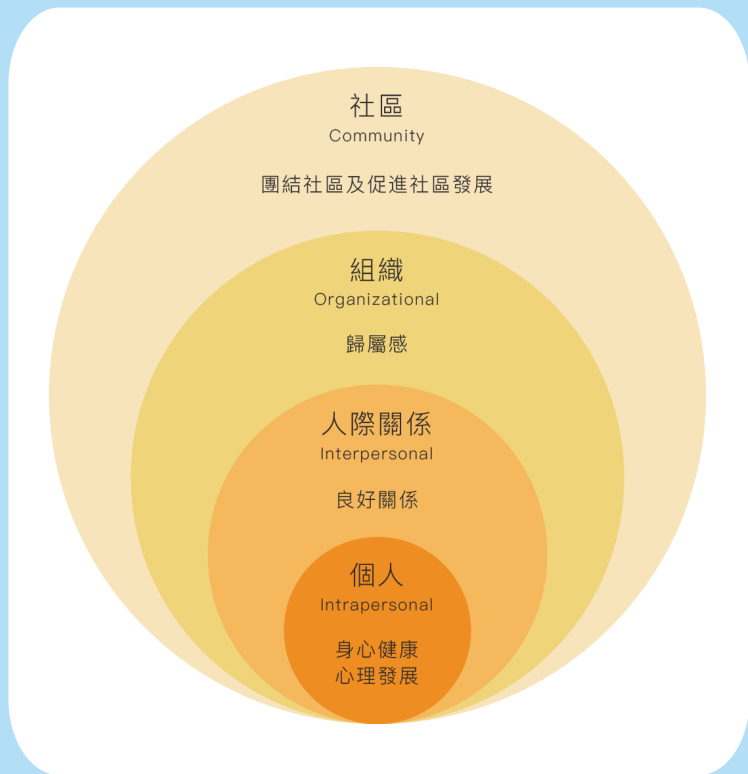


Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

### 「領導才能」是甚麼？

具備領導才能的人能凝聚團隊，除能帶領團隊達成目標，在過程中亦能有效率地與他人交流。領導力佳的人善於維繫團隊，能主動接納意見及體諒他人的情緒。當成員關係良好時，自然所有組員都能各司其職、互補長短。有領導才能的人富使命感，會為團隊訂立明確的目標，並能適時激勵成員，維持成員之間的和諧，引領團隊朝目標穩步邁進。

## 「領導才能」帶來的好處



# 個人

## 身心健康

擁有領導才能的人往往內心強韌、富使命感，讓他們能帶領團隊達成目標。因此，他們都有較高的自我效能 (Self-efficacy)，相信自己有能力去完成一系列目標 (Weber et al., 2013)。調查發現，具備領導才能的青少年較少出現焦慮和抑鬱症狀，以及各種不明痛症，也較少出現欠動力參與活動的情況 (Park & Peterson, 2006)，反映出他們的調適能力較高。

除此之外，領導才能所伴隨的良好團隊關係和達成目標的成就感，讓他們擁有較高的生活滿意度和幸福感，同時有助他們保持正面樂觀的心態 (Proctor et al., 2016)。

## 心理發展

另一方面，擁有領導才能的人為團隊作出貢獻時，亦會反思自身的不足。因此，他們會有較高的自我管制能力 (Self-regulation; Sosik et al., 2019)，時常自省，並能欣然接納批評和意見，從而重新制定更完善的策略來完成團隊目標。這與其他個人特質 (包括創造力、好奇心、毅力和社交智慧) 的發展息息相關 (Bacon, 2005; Judge et al., 2002)。

## 人際關係

### 良好關係

為使所有團隊成員能各司其職，為群體作出貢獻，擁有領導才能的人不免要和成員交流，了解他們的長處和喜好，適時針對每人不同的特質作出鼓勵，並以同理心，體諒別人的處境。有領導才能的人體貼且具親和力，較易獲得朋輩認同，人際關係亦較為和諧 (Wagner, 2019)。

## 組織

### 歸屬感

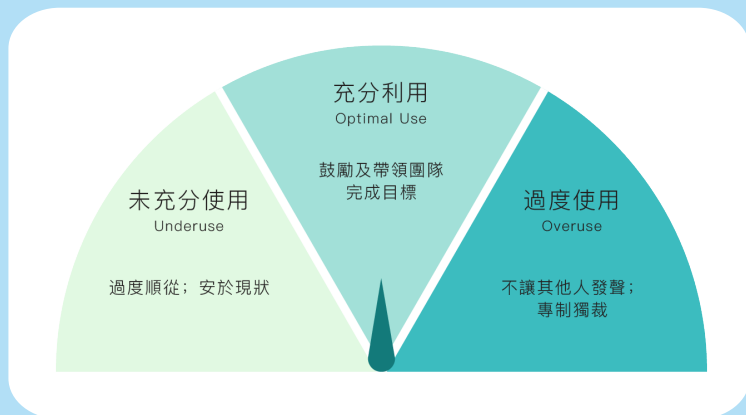
擁有出色領導才能的領袖了解團隊成員所需，能鼓勵他們向共同目標邁進，同時會盡力將成員的個人目標與團體目標結合為一。當成員和團體理念一致，同船共渡，自然能增進他們對團體的滿意度和歸屬感，亦能提升工作表現，令工作事半功倍 (Emery & Barker, 2007)。

## 社區

### 團結社區及促進社區發展

領袖能運用他們的領導才能，透過出眾的組織能力，讓社區團體運作暢順及促進小組工作的進展，同時能因應社區的問題制定合適方針，並與區內居民和諧共處。在領袖帶領下，社區居民能各司其職，共同追求地區的穩定和發展，即使遇到問題也會迎難而上，與領袖和其他成員團結一致，積極解決問題 (Nowell & Harrison, 2010)。

## 充分運用「領導才能」



### 未充分使用

不擔當帶頭的角色、不願下決定；過度順從、安於現狀。

### 充分利用

鼓勵團隊成員做好本分；與成員保持良好關係；組織團體活動，並確保能順利完成。

### 過度使用

不讓他人發聲；以專制和獨裁的方式帶領和控制團隊。

## 學習「領導才能」

《Learning Leadership: The Five Fundamentals of Becoming an Exemplary Leader》一書提及關於領導才能的三個基礎和五個重要元素，有助發展自身領導才能和成為出色的領袖 (Kouzes & Posner, 2016)。

### 領導才能的三個基礎

#### 1. 人人都能當領袖

領袖不一定需要具備異於常人的天賦或技能，只要對自己有信心，皆能成為領袖。正因為人人都有潛質成為領袖，我們可以嘗試每天透過自我肯定提升自信心，鼓勵自己成為一個好領袖。

#### 2. 願意改變

領袖的一舉一動皆能影響他人的投入和信任程度。因此，我們應時刻自省，思考有何改善空間並加以改進，務求讓自己的一言一行能為自己和他人帶來理想結果。

#### 3. 領導經驗

經驗使人進步，領導才能亦會隨著擔任領袖的次數而有所增長。不妨回想自己最出色的一次領導經驗，並以此作為參考。

## 領導才能的五個重要元素

- 1. 相信自己：**領導才能源於相信自己、勇於學習和由心出發的領導力。
- 2. 追求卓越：**成功的領袖因為能使人信服，才會吸引追隨者。因此，我們需要了解並發揮自己的優點，培養前瞻眼光，設想自己想要成為何種領袖，並以此激勵自身進步。
- 3. 挑戰自己：**領導的過程必定會面對挑戰，我們需要開拓出屬於自身的訓練場，秉持實驗精神、堅毅不屈的態度和面對挑戰的勇氣，不斷嘗試和練習。
- 4. 接納他人的幫助：**成功的領導並不是單靠個人努力就能成功，領導的過程中不要將大部分責任放在自己身上，而是應嘗試透過與別人合作，聽取意見，合力達成團隊目標，並從他人身上學習而使自身成長。
- 5. 刻苦練習：**要成為一個出色的領導，我們需要時刻磨練領導所需的技能，少不免花費時間和精力去學習知識。因此，養成日常學習的習慣對此大有裨益。



## 齊齊行動

- 1. 領導活動，例如小組報告、小組功課或小組討論，並在此過程中鼓勵其他小組成員分享自己的意見。
- 2. 組織跨代的家庭活動，其中包括年輕和年長一代的家庭成員，讓不同年齡層的人互相交流，嘗試發掘出共通點。
- 3. 挺身為遭受不公平對待的人發聲，鼓勵其他領袖於其組內實行公平原則。
- 4. 於活動中與其他人交換領袖身份，讓別人體驗當領袖的感覺，與他們交流當領袖的經驗。
- 5. 閱讀一本關於你喜愛的領袖的自傳，或觀看一套關於你喜愛的領袖的電影，反思他們的事跡給你帶來甚麼啟發，以及你和他們之間有甚麼相同的特質。
- 6. 當遇上他人爭吵的情況，嘗試調停雙方，引導他們冷靜分享己見，著重解決問題。
- 7. 組織並帶領團隊進行社區清潔活動，例如清潔郊野公園和沙灘等公眾地方。
- 8. 列出自己領導風格的潛在問題，並思考其改善方法，諮詢其他有領導經驗的人。

## 參考文獻

- Bacon, S. F. (2005). Positive psychology's two cultures. *Review of General Psychology, 9*(2), 181-192.
- Emery, C. R., & Barker, K. J. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 11*(1), 77.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-780.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Learning leadership: The five fundamentals of becoming an exemplary leader*. John Wiley & Sons.
- Nowell, B., & Harrison, L. M. (2010). Leading change through collaborative partnerships: A profile of leadership and capacity among local public health leaders. *Journal of Prevention & Intervention in the Community, 39*(1), 19-34.
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence, 29*, 891-909.
- Proctor, C., Tweed, R., & Morris, D. (2016). The Rogerian fully functioning person: A positive psychology perspective. *Journal of Humanistic Psychology, 56*(5), 503-529.
- Sosik, J. J., Chun, J. U., Ete, Z., Arenas, F. J., & Scherer, J. A. (2019). Self-control puts character into action: Examining how leader character strengths and ethical leadership relate to leader outcomes. *Journal of Business Ethics, 160*(3), 765-781.
- Wagner, L. (2019). Good character is what we look for in a friend: character strengths are positively related to peer acceptance and friendship quality in early adolescents. *The Journal of Early Adolescence, 39*(6), 864-903.
- Weber, M., Ruch, W., Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Gai, O. (2013). Relationships among higher-order strengths factors, subjective well-being, and general self-efficacy – The case of Israeli adolescents. *Personality and Individual Differences, 55*, 322-327.

性格強項 · 團隊精神

Teamwork



“

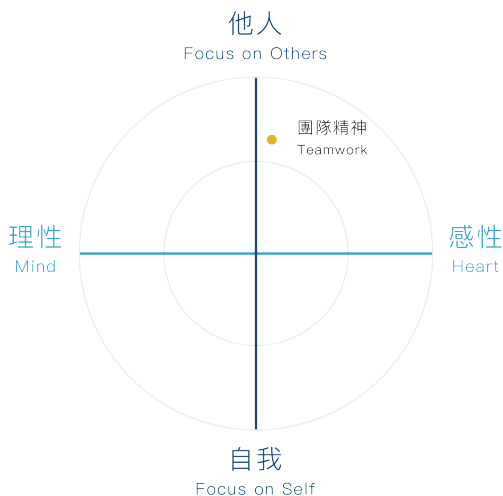
相遇只是開始，共處才有進展，  
能持續協力合作則是成功。

Coming together is a beginning. Keeping together  
is progress. Working together is success.

”

出自福特汽車創辦人亨利·福特 Henry Ford

## 團隊精神



Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

### 「團隊精神」是甚麼？

公民意識是團隊精神中重要的一環。其所指是清楚了解自身享有的權利和需要履行的義務，並對於團隊中一員的身份引以為傲，具有歸屬感和責任感。這裡所指的團隊不限於任何地點任何場合，可以是家庭，工作團隊，甚至是社會。擁有團隊精神的人善於與他人建立良好的合作關係，認清及會盡力完成自己的本分，效忠於團隊並且尊重領袖。為達成團隊目標，他們願意為團隊的成功作出貢獻。與此同時，具備團隊精神的人不會盲目服從，他們會在需要時提倡改變，使團隊變得更好。

## 「團隊精神」帶來的好處



## 個人

### 減少負面情緒

擁有團隊精神的人擅長與人合作，明白團隊合作和互相幫助的重要性，對自己所屬的團體有歸屬感。正因為身邊有夥伴支持，他們在遇到困難或受情緒困擾時可以與人分擔，藉此減輕壓力，互相扶持去完成共同目標。

研究指出，擁有團隊精神的人出現抑鬱症狀的情況較少 (Gillham et al., 2011)。遇上挑戰時受到的負面影響程度亦較低，例如不會過於恐懼考試不合格 (Weber et al., 2016)。

### 心理健康發展

追求歸屬感是人類先天的生存本能。當處於一個著重團隊精神的團隊，而自己亦同樣注重團隊精神及樂意融入團隊時，能鼓勵雙向的支持及尊重。這個情況能為個人帶來情感支援和愉悅，有效減壓，亦能進一步加強整體團隊精神，形成良性循環 (Southwick & Southwick, 2020)。

## 人際關係

### 良好關係

團隊精神講求與他人建立良好的合作關係，克己盡責，完成自己的分內事。因此，擁有團隊精神的人通常都能夠和別人建立和維持正面關係 (Wagner et al., 2019)，研究更發現團隊精神這項性格特質於關係中顯得尤其重要 (Wagner, 2019)。

## 組織

### 提升整體工作表現和成果

研究指出團隊精神能大大提升各方面的工作表現，因為有團隊精神的人對團隊有歸屬感，而且願意為團隊作出貢獻。在工作上，他們會時常保持正面的情緒、有較高的工作投入度、與同事之間有良好的工作關係、獲得更多的工作意義和更高的工作成就 (Harzer et al., 2017)。

此外，根據研究，擁有團隊精神的人基於對團隊的歸屬感和對工作的責任感，務求妥善完成本分，在工作上較少出現失誤或過勞的情況。他們有更高的工作滿意度和更佳的工作表現，他們將工作的成果轉化為對團隊的貢獻，突顯自身於團隊內的價值，從而獲取更大的社會價值感 (Cable et al., 2013, 2015; Lee et al., 2016)。

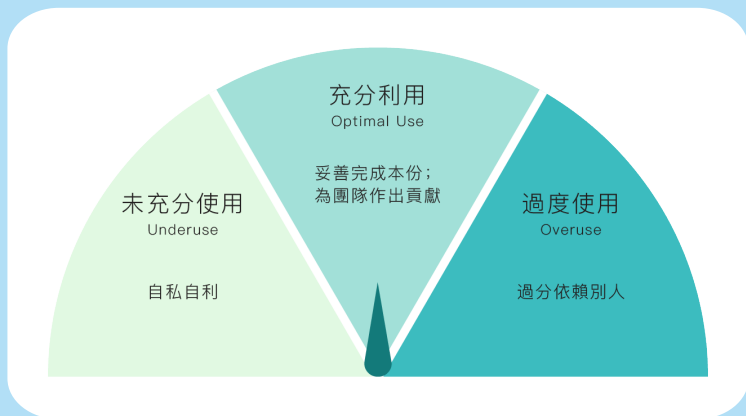
## 社區

### 社會連結

擁有團隊精神的人善於與人合作，為自己身為團隊的一分子感到自豪。鑑於社會亦是團體的一種，公民意識佔團隊精神中重要的一環。公民意識強的人會盡力於社會上發揮所長，完成社會上作為公民的分內事，當中包括主動的公民參與、對集體身份盡道德責任、了解公眾事務等等 (Brammer et al., 2012)。亦會透過互相尊重，連結社會各界差異，以開放態度發掘創新的可能性，並與其他公民及社區內各個單位攜手為社會這個團體作出貢獻，使社會進步，變得更好。



## 充分運用「團隊精神」



### 未充分使用

自私自利；不在乎他人利益。

### 充分利用

效忠於團隊；作為團隊的一分子能好好與他人合作；妥善完成本分；為團隊作出貢獻。

### 過度使用

過分依賴別人；不會輕易自主行動。

## 學習「團隊精神」

研究指出，團隊精神是由控制團隊表現和保持團隊凝聚力兩方面組成 (Cioca, 2017; McEwan et al., 2017)。

### 1. 控制團隊表現

控制團隊表現包含三個過程：

- a) 確立團隊目標，思考並針對計劃作出行動；
- b) 與團隊成員合作、協調和溝通；
- c) 監察團隊表現、解決執行計劃時遇到的困難、調整團隊策略以解決突發的問題、鼓勵組員之間互相幫忙。

### 2. 保持團隊凝聚力

為保持團隊凝聚力，需要化解成員之間的矛盾，而當成員遇上困難時，亦應適切地提供協助。

除此之外，以下是提升團隊精神的要素：

在各種增進團隊精神的方法之中，與他人互動能有效提升團隊精神，例如：與團隊成員一同討論有關團隊問題的视频，分析视频中的好與壞。其中一項最有效提升團隊精神的方法便是模擬團體工作，透過親身體驗，刺激成員思考團隊合作的重要，並從中汲取經驗。

另外，在訓練團隊精神時，Cioca (2017) 提議我們應同時留意多項團隊合作的元素，而非集中訓練其中一項。我們應根據團隊狀況而選擇合適的訓練項目，例如在新建立的團隊中，我們會專注確立團隊目標和行動大綱；相反，若在一個完善並有明確目標的團隊中，專注訓練成員之間的合作、協調或溝通則更有成效。

最後，學習團隊精神時我們應務求提升訓練的效能，時刻投入，以確保訓練時能完全吸收有關團隊精神的知識。

以下是日常生活中可以接觸團隊精神的例子：

### 1. 把握與人合作的機會

- 從最基本的家庭成員身份做起，嘗試與家人合作，分擔家務，了解分工合作的重要性。

- 參加學校或社區的團體活動，例如各式各樣的球隊、樂隊和學會，能夠和不同的人合作之餘，亦能發揮自己所長，為團隊作出貢獻。

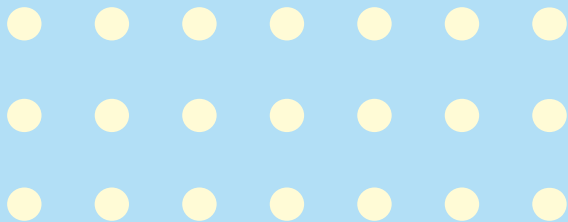
### 2. 培養責任感

- 認清自己在不同場合的角色並了解相對需要承擔的責任，繼而盡力履行職責，慢慢建立責任感和歸屬感。

### 3. 投入社區活動 / 關心社會

- 定期參與社區活動，例如舊衣回收、賣旗和探訪獨居長者，培養身為社區一分子的歸屬感，為社區作出貢獻。

- 和家人朋友討論社會時事，提升公民意識，了解社會議題與自己息息相關，養成關注時事的好習慣。



## 齊齊行動

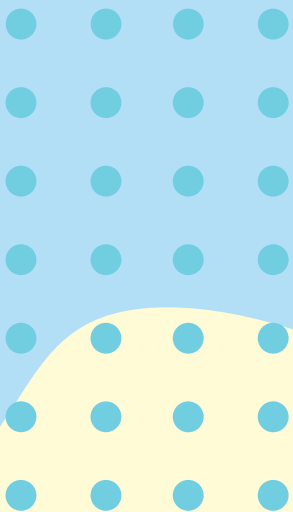
- 1. 主動撿起別人亂拋的垃圾並放入垃圾桶，以及為做出相同舉動的人提供協助並道謝。
- 2. 每星期參與一次社區中你較擅長的義工活動（例如：探訪老人院和清潔社區公園），並和從中認識的新朋友分享你對服務社區的熱誠。
- 3. 進行小組討論，若意見分歧亦應嘗試達成共識。即使沒有成功，參與者也能從中了解到他人的觀點。
- 4. 每個月安排或出席一次社交聚會，並嘗試聯繫不同的人。
- 5. 每星期使用最少半小時清潔團體的公共場所，邀請朋友或觀看的人參與這場清潔行動。
- 6. 捐贈食物和衣物給有需要的人，並和受惠者交流。
- 7. 詢問你的家人或鄰居（尤其是長者）是否需要幫忙到超市添置用品，讓他們感到受人重視和明白在有需要時尋求協助。
- 8. 為需要幫助的朋友或鄰居（例如當他們生病或忙碌時）提供協助。

## 參考文獻

- Brammer, L., Dumlaio, R., Falk, A., Hollander, E., Knutson, E., Poehnert, J., Politano, A., & Werner, V. (2012). *Core Competencies in Civic Engagement*. The Center for Engaged Democracy Core Competencies Committee.
- Cable, D., Lee, J. J., Gino, F., & Staats, B. R. (2015). How best-self activation influences emotions, physiology and employment relationships. *Harvard Business School NOM Unit Working Paper*, 16-029.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36.
- Cioca, I. A. (2017, May 8). Teamwork training: how to make it work. Science for Work. <https://scienceforwork.com/blog/teamwork-training/>
- Gillham, J., Adams-Deutsch, Z., Werner, J., Reivich, K., Coulter-Heindl, V., Linkins, M., Winder, B., Peterson, C., Park, N., Abenavoli, R., Contero, A., & Seligman, M. E. P. (2011). Character strengths predict subjective well-being during adolescence. *Journal of Positive Psychology*, 6 (1), 31-44.
- Harzer C., Mubashar T., & Dubreuil P. (2017). Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related well-being, job performance, and workplace deviance. *Wirtschaftspsychologie*, 19(3), 23-38.
- Lee, J.J., Gino, F., Cable, D.M., & Staats, B. (2016). Preparing the self for team entry: how relational affirmation improves team performance. *Harvard Business School NOM Unit Working Paper*, 16-111.
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PLoS ONE*, 12(1).
- Southwick, S. M., & Southwick, F. S. (2020). The loss of social connectedness as a major contributor to physician burnout: Applying organizational and teamwork principles for prevention and recovery. *JAMA Psychiatry*, 77(5), 449-450.
- Wagner, L. (2019). Good character is what we look for in a friend: Character strengths are positively related to peer acceptance and friendship quality in early adolescents. *Journal of Early Adolescence*, 39(6), 864-903.
- Wagner, L., Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2019). Character strengths and perma: Investigating the relationships of character strengths with a multidimensional framework of well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 307-328.
- Weber, M., Wagner, L., & Ruch, W. (2016). Positive feelings at school: On the relationships between students' character strengths, school-related affect, and school functioning. *Journal of Happiness Studies*, 17, 341-355.

# 性格強項 - 公平

# Fairness



“

人皆生而平等。

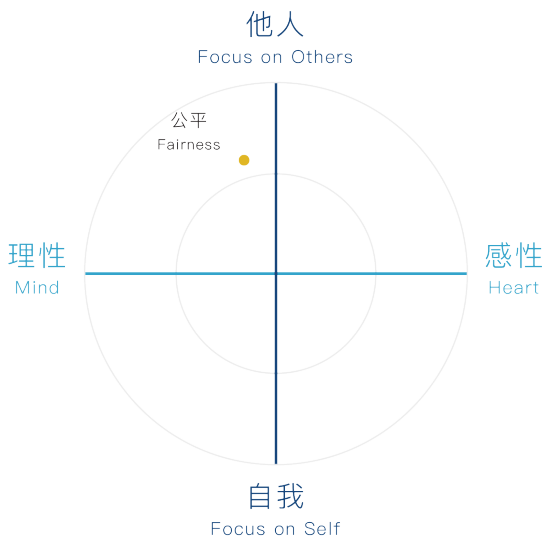
All men are created equal.

”

出自美國獨立宣言

The United States Declaration of Independence

## 公平



Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

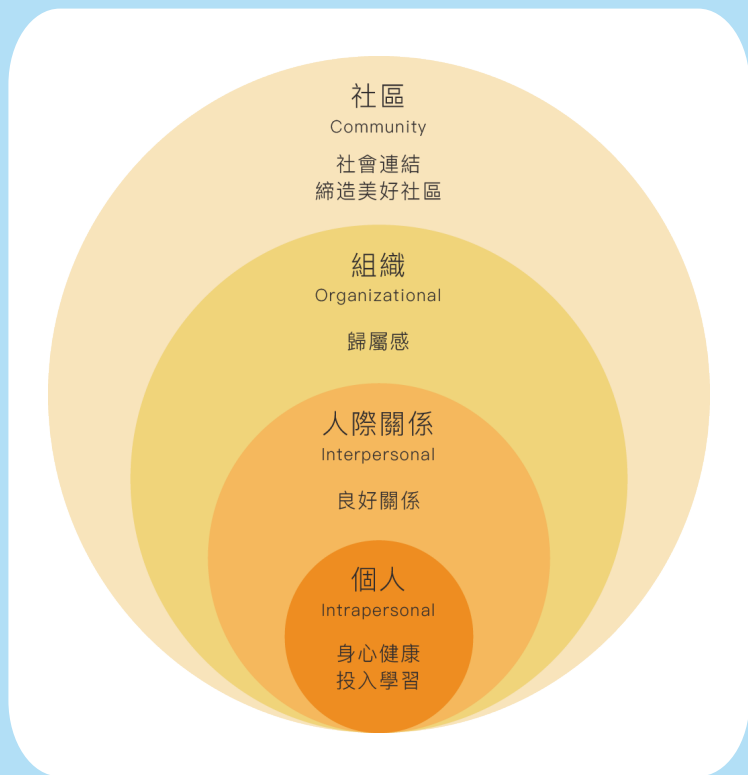
### 「公平」是甚麼？

公平強調公正無私的處事態度。不論對象是誰，跟自己親近與否，公平處事的人以同等標準對待身邊的人。他們的決定不受情感或偏見影響，會以開放態度給予每個人公平、同等而合適的機會。追求公平的人也樂於與不同的人接觸，了解不同想法，務求找出最公平、最合理的標準。真正的公平建基於對道德準則的尊重，以及善用同理心關愛他人。這項特質適合在社會的各個層面發揮，小至生活中的日常交流，大至參與社會、國際議題等。





## 「公平」帶來的好處



## 個人

### 身心健康

公平的環境會促發正面情緒，讓人快樂 (Paulus & Moore, 2017)。公平的生活環境跟生活滿意度息息相關 (Brdar et al., 2011)。同時，公平的特質有利於作出公平公正的決定，繼而減少因不公平引起的不滿和焦慮，有助減輕自身的負面壓力和紓緩心理創傷 (Gustems & Calderon, 2014; Park & Peterson, 2009)。

### 投入學習

在學業方面，公平的學習環境能增加學生對學校的滿意度 (Lounsbury et al., 2009)。研究指出，當屬於弱勢社群的學生獲得支持，且別人能公平地看待他們付出的努力時，學生會更願意嘗試接觸新技能和新知識，投入學習 (Dweck et al., 2014)。此外，公平分工的小組報告和團隊功課亦會增加學生對學習的投入程度 (Chang & Brickman, 2018)。

## 人際關係

### 良好關係

兩項研究發現，公平除了是其中一項最受歡迎的性格特質外 (Park & Peterson, 2006)，更普遍被青少年認為是在朋友關係中一項最值得擁有、十分重要的性格特質 (Wagner, 2019)，可見公平是維持良好人際關係的重要元素。

## 組織

### 歸屬感

追求公平者賞罰分明，從不吝嗇對別人的讚賞。公平的人從不漠視別人付出的成果，只要人們完成與其職責相對應的工作，公平的人必會論功行賞。公平的承諾讓成員的付出獲得團隊重視，提升成員對團隊的滿意度，成員從而確立與團隊的感情和連結，增加對團隊的歸屬感 (Salleh et al., 2013)，工作表現也有所提升。

## 社區

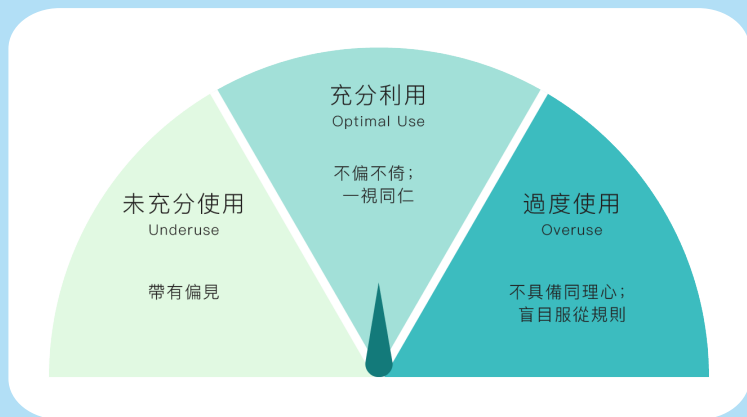
### 社會連結

公平的人無論對人對事都公平公正，毫無偏見。他們除了看重道德標準，亦以同情之心待人。凡事以人為先，不會令人難堪，使人樂於與他們建立更深入關係 (Hutcherson et al., 2008)。

### 締造美好社區

公平的人致力維持社會和諧。在日常生活中，他們會主動幫助身邊受到不平等對待的人，為他人爭取他們應有的權利。在社會上，他們會為不公義的事發聲，客觀地平衡各持分者的得失，以社會的最大利益為依歸，務求締造一個更美好的社區 (Castro Solano & Cosentino, 2016; Wolsink & Devilee, 2009)。

## 充分運用「公平」



### 未充分使用

待人處事帶有偏見；隨自己喜好行事。

### 充分利用

對所有人一視同仁；處事不偏不倚；給予每人公平的機會。

### 過度使用

置身事外；對人處事不具備同理心；盲目服從規則。

## 學習「公平」

以下是公平的四個重要元素 (Josephson et. al, 2001)：

### 1. 公平意識

了解事件和場合中的既定規則（例：圖書館內不准飲食），明白違反規則的後果。

### 2. 持客觀態度

客觀了解事情的全貌，過程中不應帶有任何偏見。

### 3. 求真精神

盡自己所能搜集與事情相關的資訊，愈多愈好。

### 4. 公平地聆聽

給予所有人解釋的機會並用心聆聽，過程中同樣不應帶有任何偏見。

以下是體驗公平的方法：

### 從日常生活中學習

把日常生活中所遇到不公平的事（例如：社會議題、家庭問題、學校問題）與別人討論，於討論中聆聽他人觀點，以及分享自己對公平的想法。

### 聆聽、感受及思考

當別人遇到不公平對待時，嘗試聆聽他們的申訴，代入他人角度思考，了解不同人士所需。

例子：如果你是當事人，你需要的是甚麼？你為甚麼會感到不公平？如果遇到同樣的情況，你會如何盡量公平地處理事件？

## 齊齊行動

- 1. 犯錯時作出反省並坦承錯誤。
- 2. 表達意見時考慮別人的感受，沒有因社會期望而放棄公平原則。
- 3. 鼓勵所有人公平參與討論和活動，特別是那些受到冷落的人，鼓勵他們投入參與。
- 4. 判決時不受私人喜好或偏見所影響，能夠作出公平公正的判斷。
- 5. 不以刻板印象來對待其他種族和不同文化背景的人，當與不同背景的人交流時，提醒自己每個人都有其獨到觀點和特徵。
- 6. 與別人討論日常生活中所遇到的不公平之事，給予每個人分享的機會；學習聆聽並成為實踐公平的好榜樣。
- 7. 觀看一齣關於公平、正義和平等的電影或紀錄片，並反思如何把當中的情節套入現實生活。
- 8. 為你所屬的團體發聲，以尊重他人的方式爭取他人應有的權利。

## 參考文獻

- Brdar, I., Anic, P., & Rijavec, M. (2011). Character strengths and well-being: Are there gender differences? *The Human Pursuit of Well-Being*, 145-156.
- Castro Solano, A., & Cosentino, A. C. (2016). The relationships between character strengths and life fulfillment in the view of lay-people in Argentina. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 33(1), 65-80.
- Chang, Y., & Brickman, P. (2018). When group work doesn't work: Insights from students. *CBE Life Sciences Education*, 17(3), ar42.
- Dweck, C. S., Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2014). Academic tenacity: Mindsets and skills that promote long-term learning. *Bill & Melinda Gates Foundation*.
- Gustems, J., & Calderon, C. (2014). Character strengths and psychological wellbeing among students of teacher education. *International Journal of Educational Psychology*, 3(3), 265-286.
- Hutcherson, C. A., Seppala, E. M., & Gross, J. J. (2008). Loving-kindness meditation increases social connection. *Emotion*, 8(5), 720-724.
- Josephson, M. S., Peter, V. J., & Dowd, M.A. (2001). *Parenting to build character in your teen*. Boys Town Press.
- Lounsbury, J. W., Fisher, L. A., Levy, J. J., & Welsh, D. P. (2009). An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual Differences Research*, 7(1), 52-69.
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence*, 29, 891-909.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10.
- Paulus, M., & Moore, C. (2017). Preschoolers' generosity increases with understanding of the affective benefits of sharing. *Developmental Science*, 20(3).
- Salleh, M., Amin, A., Muda, S., & Halim, M. A. S. A. (2013). Fairness of performance appraisal and organizational commitment. *Asian Social Science*, 9(2), 121.
- Wagner, L. (2019). Good character is what we look for in a friend: character strengths are positively related to peer acceptance and friendship quality in early adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 39(6), 864-903.
- Wolsink, M., & Devilee, J. (2009). The motives for accepting or rejecting waste infrastructure facilities. Shifting the focus from the planners' perspective to fairness and community commitment. *Journal of Environmental Planning and Management*, 52(2), 217-236.









香港教育大學  
The Education University  
of Hong Kong

“

做對的事情，任何時機都是好時機。

The time is always right to do what is right.

”

出自馬丁·路德·金恩 Martin Luther King, Jr.

「A Better Place to Learn: School and Student Wellbeing 計劃」由潘啟德博士、陳家承博士、何振業博士和李敏維博士領導。我們非常感謝香港教育大學 FEHD Strategic Area (Learning and Teaching) 撥款支持，使本計劃能夠順利進行，讓我們製作出這份學習材料。

學術顧問：潘啟德博士、陳家承博士、何振業博士和李敏維博士  
撰寫編輯：王曉琳小姐、謝家誠先生、鄒卓凝小姐、張浩琳小姐和李睿佳小姐  
排版設計：李沛欣小姐



Faculty of Education  
and Human Development  
教育及人類發展學院



Department of  
PSYCHOLOGY  
心理學系