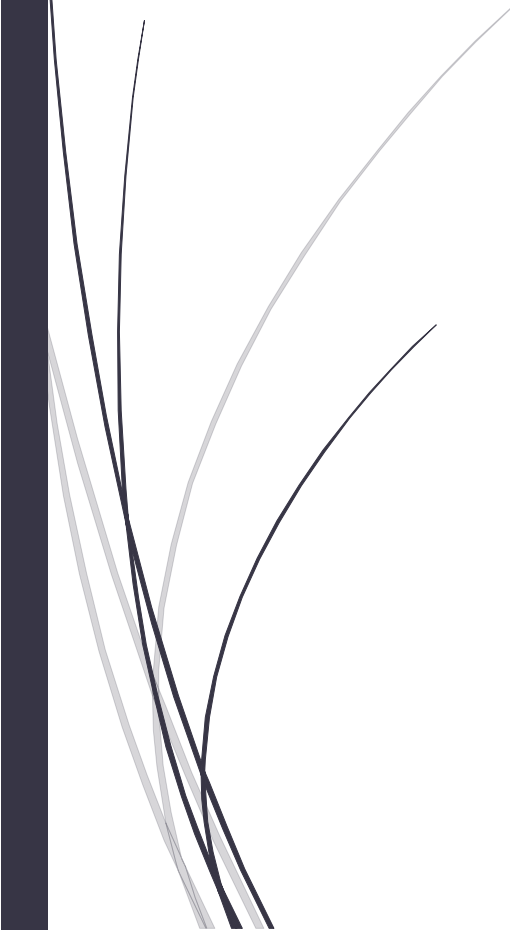




# ACA ETİK KODLARI

AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION



(Ders Notları)



# AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION (ACA)

## ACA ETİK KODLARI

### BÖLÜM A

#### PSİKOLOJİK DANIŞMA İLİŞKİSİ

##### Giriş

Psikolojik danışmanlar danışanlarının iyiliğini sağlama ve sağlıklı ilişki kurmalarını geliştirme yönünden büyüme ve gelişmelerini desteklerler. Danışmanlar danışanlarının farklı kültürel gelişimlerini aktif olarak anlamaya çalışırlar. Bir de danışmanlar kendi kültürel kimliklerini ve psikolojik danışma sürecini bu değer ve inançlarının nasıl etkilediğini keşfederler.

Psikolojik danışmanlar çok az bir para veya hiç para almadan uzmanlık faaliyetlerinin bir bölümünü topluma ayırarak topluma katkıda bulunmaya teşvik edilirler.

#### A.1. PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR TARAFINDAN SERVİSİN İYİLEŞTİRİLMESİ

##### A.1. a. Temel Sorumluluk

Danışmanların temel sorumluluğu danışanlarının iyiliğini desteklemek (ilerletmek) ve saygı göstermektir.

##### A.1. b Kayıtlar

Psikolojik danışmanlar danışanlarına profesyonel hizmeti yorumlamak için ve kanunlar, kurallar ya da kurumun prosedürleri gerektirdiğinde gerekli kayıtları sağlarlar. Danışmanlar gerekli servisin devamlılığı için danışanlarının kayıtlarını yeterli ve uygun zamanlı olarak sağlarlar. Psikolojik danışmanlar danışanlarının gelişmesini ve sağlanan hizmetleri doğru olarak kayıt altına alan belgeleri sağlamak için akılcı-mantıklı adımlar atarlar. Eğer danışan kayıtlarında hata yapılırsa psikolojik danışmanlar kurumsal güvenliğe göre bu hataların düzeltilmesine layıkıyla dikkat eden adımlar atarlar.

(bak: A. 12. g. 7., B. 6., B. 6. g., G. 2. j.) A.1.

##### c. Psikolojik Danışma Planları

Psikolojik danışmanlar ve danışanlar birlikte çalışarak bütüncü psikolojik danışma planlarını tasarlarlar. Bu planlar makul başarı sözü ve danışanların durumu ve yetenekleriyle tutarlılık içerir. Danışmanlar ve danışanlar düzenli olarak danışma planlarının devamlı uygulanabilirliği, etkililiği ve danışanlarının seçme özgürlüğüne saygısını değerlendirmek için gözden geçirirler.

(bak: A. 2. a, A. 2. d, A. 12. g)

##### A.1. d. Destek Ağı İlişkisi

Psikolojik danışmanlar destek ağının danışanlarının yaşamında çeşitli anlamlar taşıdığı farkındadırlar ve destek sağlama anlama ve uygun olduğun danışanın izniyle pozitif kaynaklar olan diğerleriyle ilişkisini (din, ruh, toplum liderleri, aile üyeleri, arkadaşlar vb. ) düşünürler.

#### A. 1. e. Meslek İhtiyaçları

Psikolojik danışmanlar kapsamlı yetenekler, mesleki sınırlılıklar, fiziksel koşullar, genel mizaç, ilgi ve yetenek şekilleri, sosyal beceri, eğitim, genel nitelikler ve diğer ilgili özellikler ve danışanların ihtiyaçlarıyla tutarlı olan mesleklerde çalışmayı düşünmeleri üzerine çalışırlar. Gerekli olduğunda, danışmanlar uygun bir şekilde danışanların, iş verenin ve halkın ilgisi, kültürü ve iyiliğiyle tutarlı konumlarda danışanlarını yerleştirmeye yardım edecek kariyer gelişimiyle onları eğitirler.

### A.2. PSİKOLOJİK DANIŞMA İLİŞKİSİNDE BİLGİLENDİRME

(Bak: A. 12. g., B. 5, B. 6. b, E. 3, E. 13. b, F. 1. c, G. 2. a)

#### A. 2. a. Bilgilendirme

Danışanlar bir psikolojik danışma ilişkisine girip girmemeyi seçmede özgürdürler ve danışma süreci ve danışman hakkında tam bilgi almaya ihtiyaç duyarlar. Danışmanların hem danışanların hem de danışmanların hak ve sorumluluklarını sözel ve yazılı olarak danışanlarıyla inceleme yükümlülükleri vardır. Bilgilendirme danışma sürecinin devam eden bir bölümüdür ve danışmanlar psikolojik danışma ilişkisini tam olarak bilgilendirme görüşmesini uygun bir şekilde belgelerler.

#### A. 2. b. Bilgi İhtiyaç Çeşitleri

Danışmanlar sağlanan hizmetin doğasını danışanlarına açık bir şekilde açıklarlar. Sınırlamadan danışanlarını “amaçlar, hedefle teknikler, prosedürler, sınırlılıklar, potansiyel riskler ve servisin yararları; psikolojik danışmanın nitelikleri, kimliği gösteren belgeler ve ilgili deneyimler; bir danışmanın ölümü ya da yetenek sınırlılığı üzerine servisin devamı, diğer yerinde bilgiler” gibi konularda bilgilendirirler. Danışmanlar tanı ipuçları, testlerin kullanım planları, raporlar, ücretler ve faturalandırma düzenini sağlamak için adımlar atarlar. Danışanların gizlilik ve onun sınırlarının açıklanması (süpervizörün nasıl katıldığı ya da profesyonel takım işleyişinin gerekmesi gibi); kayıtları hakkında açık bilgi edinme; devam eden danışma planlarına katılma; servis ya da model değişimini reddetme ve bazı retlerin sonuçlarından haberdar olama hakkı vardır.

#### A. 2. c. Gelişimsel ve Kültürel Duyarlılık

Danışmanlar hem gelişimsel hem de kültürel olarak uygun yönlerde bilgiyi belirtirler. Danışmanlar bilgilendirmeye ilişkin konuları konuşurken açık ve anlaşılır dil kullanırlar. Danışanlar danışmanlar tarafından kullanılan dili anlamadığında, danışanların anlaması için gerekli hizmeti sağlarlar (bir yorumcu ya da çevirmen ayarlamak gibi). Danışanlarla işbirliği içinde, danışmanlar bilgilendirme prosedürlerinin kültürel ipuçlarını düşünürler ve mümkün olduğu yerde, alıştırmalar ayarlarlar.

#### A. 2. d. Onay Verme Yetersizliği

Eğer psikolojik danışma reşit olmayan kimse ya da kişilerin gönüllü onayını verme konusunda yetersizse, danışman hizmet için danışanların onayını arar ve uygun olanı yapmak için karar verir. Danışmanlar danışanlarının seçme hakkı, servis alma için onay verme kapasiteleri, bu danışanları korumak için ebeveyn ya da aileye ait yasal hak ve sorumlulukları ve onların desteğinde karar vermeyi dengeleme ihtiyacının farkındadırlar.

### A. 3. DİĞERLERİ TARAFINDAN HİZMET ALAN DANIŞANLAR

Eğer psikolojik danışmanlar danışanlarının diğer akıl sağlığı uzmanlarıyla profesyonel bir ilişki içinde olduğunu öğrenirlerse, onlar danışanlarından diğer uzmanları bilgilendirmeyi rica ederler ve pozitif ve işbirliği içinde oluşturulan profesyonel ilişki kurmak için uğraşırlar.

## **A. 4. ZARARI ÖNLEME VE DEĞERLERİ EMPOZE ETME**

### **A. 4. a. Zararı Önleme**

Psikolojik danışmanlar danışanlarını, eğitilenleri ve araştırmaya katılanları zarar vermekten kaçınmak ve zararı azaltmak ya da çare bulmak için hareket ederler.

### **A. 4. b. Kişisel Değerler**

Psikolojik danışmanlar kendi değer, tutum, inanç ve davranışlarının farkındadırlar ve psikolojik danışma hedefleriyle tutarsız olan değerleri empoze etmekten kaçınırlar. Psikolojik danışmanlar danışanların, eğitilenlerin, araştırmaya katılanların farklılığına saygı duyarlar.

## **A.5. DANIŞANLARLA İLİŞKİLER VE ROLLER**

### **A.5.a. Devam Eden Danışanlarla**

Devam eden danışanlarla, onların partnerleriyle ya da aile üyeleriyle cinsel ya da romantik ilişkiler kurmak yasaklanmıştır.

### **A.5.b. Önceki Danışanlarla**

Önceki danışanlarla, duygusal partnerleriyle, ya da aile üyelerinden biriyle duygusal cinsel etkileşim veya ilişki kurmak danışma bittikten sonra 5 seneye kadar yasaklanmıştır. Danışma bittikten 5 yıl sonra danışmanlar danışanlarla, onların duygusal partnerleriyle ya da aile üyelerinden biriyle ilişkiye girecekse; ilişkiye önceki danışanı incitme, istismar etme, ya da bir tehlike oluşturma olarak bakılmasından kaçınmak için danışman düşüncelerini açıklamalı ve yazılı dokümanlarını sunmalıdır.

### **A.5.c. Profesyonel Olmayan Etkileşim Ve İlişkiler (Duygusal Ve Cinsel İlişki Dışında)**

Devam eden ve önceki danışanlarla, onların duygusal partnerleriyle ya da aile üyelerinden biriyle; danışana potansiyel olarak yarar sağlanması dışında kaçınılmalıdır.

### **A.5.d. Potansiyel Olarak Yararlı Etkileşim**

Eğer profesyonel olmayan danışman danışan etkileşimi şimdiki ya da önceki danışana yararlı olacaksa danışman danışma kayıtlarını doküman olarak kullanmalı, ilişkinin öncesini, böyle bir ilişki için mantıklı sebeplerini ve şimdiki danışanla, önceki danışanla ya da onların bir yakınıyla ilgili olabilecek olumsuz sonuçları açıklanmalı. Böyle bir ilişki danışanın onaylı rızasıyla başlatılmalıdır. Danışanlarla, ya da etkilenebilecek yakınlarıyla ilgili profesyonel olmayan ilişkiden kaynaklanan bir zarar durumunda danışmanlar durumu düzelterek teşebbüslerde bulunduğunu kanıtlamalıdır. Resmi bir törene katılma, danışan tarafından alınan bir şey, hasta bir aile üyesini ziyaret, bir dernek ya da toplulukta üye ilişkisi kurma profesyonel olmayan yararlı ilişkilere örnek sayılabilir ve sadece bunlarla sınırlı değildir.

### **A.5.e. Profesyonel İlişkide Rol Değişimi**

Danışman orjinal ya da yakın ilişkisinden rol değiştirdiğinde, danışanı bilgilendirmeli ve ondan izin almalıdır. Danışana değişimle ilişkili olan hizmetten vazgeçme hakkı olduğu açıklanmalıdır. Değişime örnekler:

1. Bireyselden aile danışmasına
2. Adli olmayan değerlendirme rolünden terapötik role

### 3. Danışmandan araştırmacı rolüne 4. Danışmandan aracı rolüne

Danışanlar, danışmanın rol değişimlerinin beklenen sonuçları hakkında tamamen bilgilendirilmelidir. (maddi, yasal, kişisel ya da terapötik)

## **A.6. BİREYSEL, GRUP, KURUMSAL VE TOPLUMSAL SEVİYEDE ROLLER VE İLİŞKİLER**

### A.6.a. Destek/Savunma

Yeri geldiğinde, danışman bireysel, grup, kurumsal ve toplumsal seviyede, danışanın gelişimini ve/veya hareketlerini. imkanlarını ketleyen olası engel ve bariyerlere karşı danışanı desteklemeli, savunmalıdır.

### A.6.b. Gizlilik ve Destek/Savunma

Danışman sistemden çıkarılma, alınma gibi danışanın gelişimini ve imkanlarını/haklarını ketleyen engel veya bariyerlere karşı danışanın önceden rızasını ve sözünü alarak çalışma ve hizmet koşullarını düzeltmek ve ilerlemek için danışan adına destek/savunma çabası sarf etmelidir.

## **A.7. BİRDEN FAZLA DANIŞAN**

Danışman danışma hizmetini birbiriyle ilişkisi olan birden fazla kişiyle yürütmeye karar verdiğinde, henüz başlangıçta her bir kişiye, danışan olan kişi/kişiler ve ilişkilerin doğasını açıkça anlatmalı açıklamalıdır. Eğer rollerde olası bir karmaşa/çatışma yaşanacağı açıkça görülürse danışman açıklık getirip, durumu ayarlamalı veya uygunca rollerden çekip almalıdır.

## **A.8. GRUP ÇALIŞMASI (b.4.a ya bakınız)**

### A.8.a. Eleme

Danışman olası psikolojik danışma/terapi grup katılımcılarını eler. Mümkün boyutlarda/sayıda danışman danışmaya ihtiyacı olan ve amaçları grup amaçlarıyla örtüşen, grup sürecini engellemeyecek olan ve grup yaşantısıyla iyiliği tehlikeye girmeyecek olan üyeleri seçer.

### A.8.b. Danışanı Koruma

Grup oturumunda danışman, danışanları fiziksel, duygusal ya da psikolojik travmadan korumak için mantıklı önlemler almalıdır.

## **A.9. ÖLÜMCÜL HASTA OLAN DANIŞANLAR İÇİN HAYATLARINI SONLANDIRMA, BAKIM (Tam Çeviremedim)**

### A.9.a. Bakımın, İlginin Kalitesi

Danışmanlar danışanlara şu imkanları vermek için önlem almaya çabalar:

1. Danışanların yüksek kalitede hayatlarının sonundaki fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal ihtiyaçları bakımını sağlamalıdır.

2. En yüksek derecede kendi belirleyicilerini uygulamalıdır.

3. Hayatlarının sonundaki bakım dikkate alınarak bildirilmiş kararlarında söz vermelerine mümkün olan bütün fırsatlar verilmelidir.

4. Onların işin üstesinden gelebilme/yetki yetenekleri, kendi üzerlerinde gerçekçi karar alabilmeleri de dikkate alınarak onların adına hayat sonu bakımı konusunda çalışan bir akıl sağlığı uzmanı tarafından tam ve uygun bir değerlendirme alınmalıdır.

#### A.9.b. Danışman Yeterliliği Tercih Sevk Etme

Hayatı bitirme kararıyla ilgili kişisel, ahlaki ve yetki konularının farkında olmak. Kişisel, ahlaki, yeterlilik kavramlarının farkına varmak hayat boyu verdiğimiz kararlarla ilgilidir. Danışmanlar bundan sonraki hayatlarının anlamını keşfetmeye çalışan ölümcül hastalığa sahip danışanlarla, çalışıp çalışmama seçimini yapabilirler. Danışmanlar, danışanlarının gerekli yardımı alabilmelerinin kesinleşmesi için uygun sevk bilgisini sağlamaları gerekir.

#### A.9.c. Güvenirlilik

Kendi ölümleri konusunda acele eden, ölümcül hastalığı olan danışanlara yardım sağlayan danışmanların güvenilirliği bırakıp bırakmama tercihleri uygun kanunlara, özel durumlara bağlıdır. Daha sonra danışmanlar profesyonellerden veya yasal gruplardan konsültasyon almalıdırlar.

### **A.10. ÜCRET VE TAKAS**

#### A.10.a. Danışanların Sigortasından Ücret Kabulü

Psikolojik danışmanlar, danışmanın iş kurumu veya enstitüsü tarafından yardım verilen kişilerden özel ücretleri veya servis için yapılan diğer ödemeleri reddederler. Özel kurumların planları, özel sektördeki personeline üye olanlardan psikolojik danışman yardımı kabul etmelerinde kurum danışanları açık tedbir alırlar. Benzer durumlarda özel sektörden psikolojik danışma yardımı için çabaları gerektiğinde danışanlara açık olan diğer seçenekleri hakkında bilgilendirilmelidir.

#### A.10.b. Ücret belirleme

Profesyonel hizmet veren danışmanlar, danışanlarının ekonomik statülerini göz önünde bulundurmalıdırlar. Bazı danışanlara ücret uygun gelmeyebilir. Böyle durumlarda danışmanları, danışanların diğer hizmet veren danışmanlar aramaya kalkışmasını desteklemelidirler.

#### A.10.c. Ücretin Ödenmemesi

Danışmanlar, ücreti istendiği gibi ödemeyen danışanlardan ücretlerini toplamak için birikim acentelerini veya yasal önlemleri alır. Öncelikle niyet ettiği önlem hakkında danışanı bilgilendirir ve ona ücreti ödeme konusunda fırsat verir.

#### A.10.d. Takas, Değiş Tokuş

Danışman takası eğer danışan istismar için kullanmıyorsa kabul eder. Danışmanlar takasla ilgili kültürel imaları dikkate almalı ve bu konuyla ilgili danışanla konuşmalı ve yazılı bir anlaşma sağlamalıdır.

#### A.10.e. Hediye Alma

Danışmanlar, bazı kültürlerde küçük hediyeler almanın saygının ve minnettarlığın ifadesi olduğunun farkında olmalıdırlar. Bu yüzden hediye almanın ve reddetmenin telepatik ilişkiye zarar verip vermeyeceğini, hediyein parasal değerinin, danışanın hediyeyi vermek için hevesini ve danışmanın hediyeyi kabul veya reddederkenki motivasyonunu göz önüne almalıdır.

## **A.11. SONLANDIRMA VE SEVK**

### **A.11.a. Yasaklanmış Terk**

Danışmanlar, danışmada danışanları terk etmez veya reddetmez. Danışmanlar tedavinin devamlılığı için uygun hazırlıkların yapımında yardımcı olur, gerekli yerlerde, aralarda (kesintilerde) Mesela tatillerde, hastalıkta ve sonlandırmanın ardından.

### **A.11.b. Danışanlara Yardımda Yetersizlik (Yeteneksizlik)**

Danışmanlar, danışanlara profesyonel yardımları konusunda yeteneksizlik / yetersizlik kanısına vardıklarında, danışma ilişkisine başlamaktan, bu ilişkiyi devam ettirmekten kaçınırlar. Danışmanlar kültürel ve uygun klinik sevk kaynakları ve bunları destekleyen alternatifler konusunda bilgi sahibidirler. Eğer danışan, danışmanın desteklediği sevk reddederse ilişkiye devam edilmemesi gerekir.

### **A.11.c. Uygun Sonlandırma**

Danışmanlar danışanlarının daha fazla yardıma ihtiyaçları olmadıkları konusunda sebepler gördüklerinde, bu işte faydalı olmaması, danışmanın devamının zarar vermesi gibi vs. danışmayı sonlandırırlar. Danışmanlar, belki danışanları tarafından veya danışanlarının bir tanıdığı tarafından zarar görme tehlikesi içinde iseler veya danışanları istedik şekilde ücret ödememeleri halinde danışmayı sonlandırırlar. Danışmanlar sonlandırma öncesi, danışmanlıklarını sağlar ve diğer servis sağlayıcıları gerekli olduğunda tavsiyede bulunurlar.

### **A.11.d. Hizmetlerin Uygun Transferi**

Danışmanlar danışanlarını diğer uygulayıcılara transfer veya sevk ettiklerinde, hem danışan hem de diğer danışman için uygun iletişim ve klinik hizmeti düzenlemek zorundadır.

## **A.12. TEKNOLOJİ UYGULAMALARI**

### **A.12. a. Faydaları ve Sınırlılıkları**

Danışmanlar, danışanlarının danışma sürecindeki teknolojiyi uygulamalarının yararları ve sınırlılıkları hakkında bilgilendirmelidir. Bazı teknolojilerden faydalanabilir, fakat bunlar sadece bilgisayar yazılımı ve donanımıyla sınırlı olmamalıdır. Telefon, internet, online değerlendirme programları ve diğer haberleşme araçları kullanılabilir.

### **A.12. b. Teknoloji Destekli Hizmetler**

Danışmanlar teknoloji destekli, psikolojik danışma hizmeti sağlandığında, danışman danışanlarının bu uygulamayı kullanma açısından entelektüel, fiziksel ve duygusal yatkınlıklarını bu uygulamanın danışanın ihtiyaçları için uygunluğunu belirlemelidir.

### **A.12. c. Uygun Olmayan Hizmetler**

Teknoloji destekli aralı (danışman ve danışan arasında yüz yüze görüşmenin olmadığı) psikolojik danışma hizmetleri danışman ve danışanlar tarafından uygun olmadığı yargısına varılırsa, danışmanlar bu hizmeti yüz yüze görüşme uygulamasına çevirirler.

### **A.12.d. Access ( Bilgisayar Destekli Danışma İçin Giriş)**

Danışmanlar teknolojik destekli mesafeli danışma hizmeti verdiklerinde bilgisayar uygulamalarına giriş için gerekçe belirtmelidirler.



#### A.12.e. Kanun ve Statüler

Danışmanlar şunu bilmeliler teknolojiyi kullanmak yerel, bölgesel veya uluslar arası bağımsız kanunlar çiğnenmemelidir. Bütün ilgili statüleri gözlerler.

#### A.12. f. Yardım (Destek)

Danışmanlar, teknoloji uygulamaları kullandıkları zaman ticari, yasal teknik destek ararlar. Özellikle bölgeler arası veya ulusal sınırlarda uygulama gibi durumlarda bu desteği ararlar.

#### A.12.g. Teknoloji ve Rıza Bildirimi

Rıza bildirimi sürecinde, danışmanlar bildirilmiş rızanın kurulması sürecinde şunları takip eder

1- Elektronik ortama aktarılan ilişkide güvenilirliği sürdürmenin zorluğu ile ilgili meseleyi anlatmak.

2- Danışanlara bütün meslektaşlarla süpervizörlerle ve memurlarla elektronik aktarıma giriş için görevlendirilmiş ve görevlendirilmemiş idarecilerle ilgili bilgi vermek (Kısacası danışandan rıza almadan önce bunların bilgisini vermemiz lazım. Mesela şöyle bazı bizim elektronik sistemimize girmekle görevlendirilmiş idareciler var.)

3- İstekli danışanlar danışanın danışma süreci içerisinde ki kullanabileceği herhangi bir teknolojiye giriş imkanına sahip görevli kişileri veya aile üyelerini içeren yetkili ve yetkisi olmayan kullanıcıların farkında olmalıdırlar.

4- Danışanın haklarının durum sınırı yada uluslar arası sınırlar üzerine bir uzmanlığın uygulamasını yöneterek geçerli yasal hakları ve sınırlılıkları ile ilgili bilgi verilmesi.

5- mümkün olduğunda web sitelerinin ve e-posta adreslerinin şifrenlenmesinin güvenilirliği temin etmede yardımcı olarak kullanılması.

6- şifre kullanımı mümkün olmadığında danışman bu gerçeğe ilgili danışanı bilgilendirir ve iletişimde elektronik geçişi danışanın özel bilgilerini aktarmayarak sınırlandırır.

7- sağlanan kayıtların arşiv olarak depolanmasının ne kadar kalacağı ile ilgili danışanı bilgilendirme

8- muhtemel teknoloji kullanımındaki başarısızlığın ve alternatif teslim metotlarının danışanla tartışılması

9- danışanın danışmana ulaşamadığı durumlarda 911 i araması veya kriz anında yerel yardım hattını araması gibi acil durum süreçleri hakkında bilgilendirilmesi.

10- zaman farklılıklarının, yerel gelenekler ve kültürel veya dil farklılıklarının yardım aktarımına etkilerinin tartışılması

11- mesafe olduğunda kullanılan teknoloji destekli psikolojik danışma yardımının sigortayı kapsamadığı bilgisinin verilmesi.

#### A.12. h. Dünyadaki Geniş Ulaşım Ağındaki Siteler - Sites on The World Wide

Danışmanlar geniş ulaşım sitelerinin devamını sağlamak için şunları yapabilirler;

1- Düzenli olarak elektronik linklerin çalışmalarını ve profesyonelliğine uygunluğunu kontrol ederler.

- 2- Teknik bir arıza ile karşılaştıklarında danışmana ulaşabilecekleri bir yol oluşturmalarıdır.
- 3- Danışanın kimliğini belirleyebilmek için bir metod geliştirmelidirler.
- 4- İzin yetkisi olmayan ergenlerle ya da küçük çocuklarla danışmaya başlamadan önce yasal koruma için yazılı olarak rızasını almalı ya da izin verildiğini ifade eden yasal bir temsil almalı.
- 5- Sakat kişilerin de ziyaret edebileceği siteler oluşturmaları.
- 6- Basit düzeyde dili olanlar için yeterli çeviri imkanı sağlamak için çabalamalı.
- 7- İnternet üzerinden ya da diğer teknolojik yollarla elde edilen verileri güvenilirlik ve geçerliliğini anlamalarında danışanlara yardımcı olmalı.

## **BÖLÜM B**

### **GİZLİLİK, AYRICALIKLI İLETİŞİM VE MAHREMİYET**

#### **GİRİŞ**

Danışmanlar güvenin psikolojik danışma sürecinin temel yaşı olduğunu bilirler. Danışman ikili ilişki oluşturmak, gizliliği devam ettirerek danışma sürecinin sınırlarını belirleyerek ve kendi de buna uyarak danışanın güvenini sağlamayı amaçlar.

#### **B. 1. DANIŞANIN DOĞRULARINA SAYGI**

##### **B. 1. a. Çok Kültürlü / Çeşitli Düşünceler**

Danışmanın, gizlilik ve mahremiyetin kültürel anlamı hakkında bi hassasiyeti ve farkındalığı olmalıdır. Danışman değişik bakış açılarını kabul eder.

##### **B. 1. b. Mahremiyete Saygı**

Danışmanlar danışanlarının mahremiyetle ilgili olan düşüncelerine saygı duyarlar. Danışman sadece danışma sürecine yardımcı olacak bilgileri istemelidir.

##### **B. 1. c. Gizliliğe Saygı**

Danışmanlar danışanın rızası olmadan yasal veya etik bir gerekçe olmadan danışanın gizli bilgilerini başkalarıyla paylaşamaz.

##### **B. 1. d. Sınırlılıkları Açıklama**

Danışma sürecinin başında ve danışma süresinde danışman, gizliliğin sınırları hakkında danışanı bilgilendirir. Ve gizliliği ortadan kaldıracak olası durumları belirlemeye çalışır.

#### **B. 2. EXPECTATIONS (İSTİSNALAR)**

##### **B.2.a. Tehlike ve Yasal Gereksinimler**

Danışmanlar, danışanlarını korumaları gerektiğinde yasal bir gereksinim olduğunda, diğer kişilere karşı olası ciddi bir kötülük tespit edildiğinde ellerindeki gizli bilgileri paylaşmalıdırlar. Danışmanlar istisnai durumun doğruluğu konusunda şüpheye düştüklerinde bunu diğer uzmanlarla görüşürler. Hayatını sonlandırma ile ilgili konuşulduğunda da dikkate almalıdır.

##### **B. 2. b Bulaşıcı ve Hayati Tehlikesi Olan hastalıklar**

Danışan yaygın olarak bulaşıcı ve hayati tehlikesi olan hastalığını açıkladığında danışman eğer bunu kanıtlayabileceğine inanıyorsa ve hastalığın bulaşma riski fazlaysa bu bilgiyi konuyla alakalı üçüncü kişilere açıklamalıdır.

##### **B.2.c. Mahkeme Kararıyla Paylaşım (Kendini açma)**

Mahkeme çağrısı geldiğinde; güvenirliliğin bırakılması, imtiyazlı bilgilerin danışanın izni olmadan paylaşılması, danışmanlar danışandan yazılı bilgileri elde ederler veya kendisini açmasının basamaklandırılır veya danışana ve psikolojik danışma ilişkisine potansiyel zararı göz önüne alarak mümkün olduğunca dar olarak sınırlandırılır.

##### **B.2.d. En az seviyede açma**

Mümkün mertebe danışanlar karar verme sürecindeki açmayla/açığa çıkarmayla ilgili açıklanacak olan gizlilik bilgileri hakkında önceden bilgilendirilmelidir. Koşullar gizlilik bilgilerinin açıklanmasını gerektirirse sadece öz/temel olan bilgiler paylaşılmalıdır.

### **B.3. BAŞKALARIYLA PAYLAŞILAN BİLGİLER**

#### **B.3.a. Subordinates/Kendisinden Sonra Gelenler(Süpervizörler gibi)**

Danışmanlar kendisinden sonra gelen süpervizörleri, öğrencileri, yardımcıları ve gönüllülerinin, danışanlarının özel bilgilerinin ve gizliliğinin korunduğundan emin olmak için her çabayı sarf etmelidir. (Bakınız F.1.c.)

#### **B.3.b. Tedavi Takımları**

Danışanın tedavisi devamlı bir gözden geçirmeyi ya da tedavi takımının katılımını gerektirirse; danışan takımının varlığından ve niteliğinden haberdar edilir, bilgi paylaşılır, ve bu paylaşımın amacı da açıklanır.

#### **B.3.c. Gizliliğin Ayarlanması**

Danışmanlar gizlilik bilgisini sadece yapılandırma yaparken tartışılır böylece makulce danışan mahremiyeti sağlamış olur.

#### **B.3.d. üçüncül muhataplar -third-party payers-**

Danışman bilgiyi “third-party payers” a açar ancak danışan böyle bir açılamdan bahsedilmiş ise.

#### **B.3.e. Gizlilik Bilgilerini İletmek**

Danışman elektronik posta, bilgisayar kullanımı, sesli mesaj, telesekreter mesajları ya da diğer elektronik ya da bilgisayar teknolojisi yoluyla bilgi aktarımı yaparken gizliliği sağlayacak tedbirleri almalıdır.

#### **B.3.f. Merhum olan Danışanlar**

Danışman ölen danışanlarının gizliliğini, yasal gerekliliklere ve poliçe ayarlanması ya da vekalet konularına uyarak korumalıdır.

### **B.4 GRUPLAR VE AİLELER**

#### **B.4.a. Grup Çalışması**

Grup çalışmasında, danışman açıkça gizliliğin önemini ve giren özel grubun parametrelerini açıklar.

#### **B.4.b. Çiftler Ve Aile Danışmanlığı**

Çiftler ve aile danışmanlığında danışman, açıkça kime danışan denir tanımlar ve gizlilik beklentilerini ve sınırlılıklarını tartışır. Danışman, anlaşma sağlamaya çalışır ve bu anlaşmayı doküman olarak yazarken her bireyin gizlilik hakkından ve bu gizliliği korumakla ilgili zorunluluklara ilişkin bilgilere yer verilir.

### **B.5. İZİN VERME YETKİSİ/KAPASİTESİ OLMAYAN DANIŞANLAR**

#### **B.5.a Danışana karşı Sorumluluk**

Rüştünü ispat etmemiş danışanlar ya da böyle bir izin veremeyecek olan yetişkinlerle danışma yaparken danışman, federal ve eyalet yasalarına, yazılı kurallara, ve uygun etik standartlara göre gizliliği korur.

#### B.5.b. Ebeveyne ve yasal koruyuculara karşı Sorumluluk

Danışman ebeveynleri ve yasal koruyucuları; danışmanların rolü ve danışma ilişkisindeki gizlilik doğası ile ilgili bilgilendirir. Danışman ailelerin kültürel farklılıklarına karşı duyarlıdır ve ailelerin doğal haklarına, ailelerin ve koruyucuların çocukların her türlü iyilik durumuna ilişkin sorumluluğuna ve kanunen görevlerine saygı duyar. Danışman ailelerle ve koruyucularla, danışana en iyisini sunmak için, uygun ve ortaklık içeren bir ilişki kurmaya çalışır.

#### B.5.c. Gizli bilgilerin Açığa Çıkarılması

Rüştünü ispat etmemiş ya da bilgilerin Gönüllü olarak açığa çıkarmaya izin verme yetkisi olmayan yetişkin danışanlarla danışma yaparken, danışman bilgiyi açmak için uygun üçüncül bir kişinin iznine başvurur. Bu gibi durumlarda, danışman, danışanları anlayacakları şekilde bilgilendirir ve danışanı korumak için uygun kültürel ölçütleri göz önüne alır.

### **B.6. KAYITLAR**

#### B.6.a. Kayıtların Gizliliği

Danışman kayıtların güvenli bir yerde saklanmasını sağlamalı ve sadece yetkin kişiler bu kayıtlara ulaşabilmeli.

#### B.6.b. Kayıt İzni

Danışmanlar danışanlarının öncelikle elektronik ve benzeri yollarla kayıt alma konusunda iznini almalıdır.

#### B.6.c. Gözlem İzni

Danışmanlar danışanlarından öncelikle görüşmeleri gözlemek, görüşme transkriptlerini tekrar gözden geçirmek, süpervizörlerle/ya da eğitim çevresinden diğer kişilerle kayıtları incelemek için izin isterler.

#### B.6.d. Danışana Ulaşma

Danışmanlar danışanlarında kayıtları ya da kopyaları için izin isterken mantıklı ulaşım sağlamalıdır. Danışmalar danışan kayıtlarına ulaşmayı kısıtlayabilir sadece danışana önemli zararları olacağını gösteren kanıtları varsa.

#### B.6.e. Kayıtlarla Asiste Etmek

Danışan kayıtlarına ulaşmak istediğinde, danışman bunları sağlayarak ve yorumlama konusunda bilgilendirme yaparak asiste eder.

#### B.6.f. Açma ya da Transfer

Gizliliğe kabul olmadığı durumlarda danışman danışandan ya da üçüncül kişilerden yazılı izin alır; kayıtları açmak ya da transfer etmek için. Kayıtları alanların gizliliğe karşı duyarlılığını sağlamak amacıyla bu adımlara atılır.(bakınız A.3.,E.4.)

#### B.6.g. Depolama ve sonlandırma ardından Ortadan Kaldırma

Danışmanlar daha sonra ulaşma gerekliliği dolayısıyla sonlandırma sonrası kayıtları depolarlar. Böylece yasal ya da federal konular olduğu zaman ya da danışanın gizliliğini korumak gereken hassas durumlarda kayıtlara ulaşılır.

#### B.6.h.Makul Tedbir

Sonlandırma ya da ölüm gibi durumlarda danışman danışanın gizliliğini korumak için makul uygun tedbirler alır.

## **B.7. ARAŞTIRMA VE EĞİTİM**

### **B.7.a. Kurumsal Onaylama**

Kurumsal bir onay gerektiği zaman danışman araştırma önerileri için güncel bilgileri sağlar ve araştırmayla ilgili öncelikli izni alır.

### **B.7.b. Ana noktalara Bağlılık**

Danışmanlar araştırma yaparken federal ve eyaletsel ya da kurumsal politikalara ya da uygun noktalara gizliliği göz önünde bulundurarak bağlılık göstermek ve anlamakla sorumludur.

### **B.7.c. Araştırmadan Elde Edilen Bilginin Gizliliği (Confidentiality of information Obtained in Research)**

Katılımcının özeline ve gizliliğine saldırı insan katılımcılarla araştırma yaparken olan bir risktir. Araştırmacılar tüm araştırma kayıtlarının güvenliğinden sorumludur.

Katılımcının (Danışanın) mahremiyet ve gizliliğini bozmak, ortaklık için risk taşır. Araştırmacılar bütün araştırma kayıtlarını güvenli-sağlam bir tavırdaki korurlar. Danışanlara gizli süpervizyon ve mahremiyetin bozulması gereken durumları nedenleriyle anlatırlar. Ne olursa olsun gizliliğin korunduğu durumlarda, araştırmacılar gizliliğin sınırları konusunda beklenen şekilde (sınırlarını açığa vururlar) nedenleriyle kendilerini açıklarlar.

### **B.7.d. Araştırma Bilgilerinin Açığa Çıkarılması**

Psikolojik Danışmanlar, danışanlarının önceden rızaları olmadığı sürece, bir araştırma için araştırmacılara danışanlarının kimliklerini ortaya çıkarabilecek gizli bilgileri açığa vurmazlar. Eğitim, araştırma veya yayımlama amaçlı olarak psikolojik danışma ilişkisinden elde edilen veriler danışanın gerçek kimliğinin saklanması ve bunun garanti olduğu iletilerek sınırlandırılır.

### **B.7.e. Kimliğin Açıklanmasının Kabulü Anlaşması**

Danışan, öğrenci veya süpervizyon alanların kimliklerinin açıklanması (bir sunum ya da yayında ) ancak kişilerin materyali tekrar gözden geçirmesi ve sunumunun yada yayımlanmasının kabulü ile hoş(uygun) görülebilir.

## **B.8. KONSÜLTASYON**

### **B.8.a. Anlaşma- Sözleşme (Agreements)**

Uzman olarak çalışırken, psikolojik danışmanlar her birinin gizlilik haklarına, anlaşmanın bütün gerekliliklerine uymak için çabalarlar; her bireyin gizli bilgilerini korumak zorundadırlar; ve gizli bilgilerin sınırlılıklarını diğerleri ile paylaşmak durumundadırlar.

### **B.8.b. Mahremiyete saygı**

Konsültasyon ilişkisinde elde edilen bilgiler sadece vakanın gerektiği kişilerle profesyonel amaçlarla tartışılır. Yazılı ve sözlü kayıtlar /söylentiler sadece konsültasyon amacı ile veri ile ilgili olarak sunulur ve her hareket/ çaba danışanın kimliğini korumak ve mahremiyetin usule aykırı saldırı/davranışlarından kaçınılır.

### **B.8.c. Gizli Bilgilerin Açığa Çıkarılması**

Meslektaşlarla konsültasyon yaparken, psikolojik danışmanlar gizli ilişkilerinde danışanın, diğer kişi veya kurumların kimliklerini ortaya çıkaracak gizli bilgileri açığa vurmazlar-eğer kişi veya kurumun önceden rızası yoksa- bilgileri sadece konsültasyonlarda çok gerekli ve başarıya gidecek bir amaç için açığa vururlar.

## **BÖLÜM C**

### **PROFESYONEL SORUMLULUK**

#### **Giriş**

Psikolojik Danışmanlar, kamuya ve diğer profesyonellere açık, dürüst ve yanlış yapmamaya özen gösteren bir iletişimi amaç edinirler. Ayrım gözetmeksizin profesyonel ve kişisel yetkilerinin sınırları ile çalışırlar ve ACA Etik Kodlarına uyma sorumluluğundadırlar. Psikolojik danışmanlar psikolojik danışmanın gelişim ve ilerlemesini sağlayan yerel, devletsel ve ulusal derneklerin aktif katılımcıdır. Bireyler ve grupların yaşam kalitelerini ilerletmek için birey, grup, kurumsal ve toplumsal basamakları daha üst düzeye ilerlemeleri için destekler. Psikolojik danışmanlar, psikolojik danışma çalışmalarını titiz/sağlam araştırma metotlarıyla sürdürmeleri konusunda halka/kamuya karşı sorumludurlar. Ek olarak psikolojik danışmanlar kişisel- bakım aktivitelerini sürdürmelidirler; kendi duygusal, fiziksel, zihinsel, ruhsal iyi oluşlarını sağlamak ve profesyonel sorumluluklarını en iyi şekilde karşılamak için.

#### **C.1. STANDARTLARIN BELİRLENMESİ**

Psikolojik Danışmanlar ACA Etik Kodlarını okuma, anlama ve takip etme sorumluluğundadırlar ve uygulanabilir kanun ve kurallara bağlı kalma durumundadırlar.

#### **C.2. PROFESYONEL YETKİ**

##### **C.2.a. Yetkinin Sınırları**

Psikolojik Danışmanlar sadece yetenek/yetkilerinin sınırları dahilinde, eğitim, yetiştirilme, süpervizyon deneyimi, ulusal ve devletsel ehliyet uygun profesyonel deneyimleriyle /temelli çalışabilirler. Psikolojik danışmanlar çeşitli/farklı danışmanlarla çalışmak için bilgi, kişisel farkındalık, duyarlılık, uygun/yerinde beceriler kazanırlar.

##### **C.2.b. Çalışmaların Yeni Özel Alanları (Uzmanlık Alanları)**

Psikolojik danışmanlar, onlara yeni olan alanlarda, uygun eğitim yetiştirilme ve süpervizyon deneyiminden sonra çalışabilirler. Yeni uzmanlık alanlarında beceri geliştirirken, psikolojik danışmanlar yetenek/yetkilerini garanti etmek ve diğerlerini olabilecek zarardan korumak için adımlar atarlar.

##### **C.2.c Ehliyetli/kaliteli İsdihnam**

Psikolojik danışmanlar sadece eğitim, yetiştirilme/deneyim, süpervizyon deneyimi, devlet ve ulusal profesyonel belgeler ve uygun profesyonel deneyim sahibi oldukları alanlarda çalışmayı kabul ederler. Psikolojik danışmanlar, sadece ehliyet ve yetenek/yetki sahibi oldukları durumlarda profesyonel Psikolojik danışma için ücret alırlar.

##### **C. 2. d. Etkililiğin İzlenmesi**

Psikolojik danışmanlar devamlı profesyonel olarak kendilerinin etkililiklerini gözlemlerler/izlerler ve gerekli olduğunda gelişim / ilerleme için adım atarlar. Psikolojik danışmanlar, kişisel çalışmalarında iyi bir sebepleri olduğunda akran süpervizörlerden ihtiyaç duyduklarında etkililiklerini değerlendirmek için süpervizyon alırlar.

##### **C.2.e. Etik Zorunlulukta Konsültasyon**

Psikolojik danışmanlar, etik yükümlülüklerini veya profesyonel çalışmaları ile ilgili soruları olduğu zaman, diğer Psikolojik danışman ya da ilgili profesyonellerden süpervizyon almak için mantıklı adımlar atarlar.



#### C.2.f. Eğitime Devam Etme

Psikolojik danışmanlar, kendi çalışma alanlarında belirli bilimsel ve profesyonel farkındalık kazanmak ve sürdürmek için eğitimlerine devam etme ihtiyacı duyarlar. Kullandıkları becerilerindeki yetenek/yetkilerini sürdürmek, yeni prosedürlere açık olmak ve çeşitli/farklı ve özel popülasyonlarla çalışmaya devam etmek için adım atarlar.

#### C.2.g. Bozulma-Zayıflama

Psikolojik danışmanlar, kendilerinin fiziksel, ruhsal, duygusal problemlerinde olan bozulmalardan gelen sinyallere karşı uyanıktırlar. Bu bozulma danışana veya diğerlere zarar verecek gibiyse profesyonel servislere başvururlar. Problemlerinin derecesi profesyonel bozulmaya ulaştığında yardım almak için çabalar ve eğer gerekirse profesyonel sorumluluklarını sınırlarlar, geçici olarak ara verirler veya sonlandırırılar; güvenli bir şekilde işlerine geri dönene kadar kendilerindeki profesyonel zayıflığı terk etmeleri için meslektaş ve süpervizörlerine yardımcı olurlar ve meslektaşları, süpervizörleri bu durumu onayladıklarında konsültasyon ve yardım alırlar, danışanlarına yakın ve korkulan bir zarar vermemek için oraya uygun bir önlem olsun diye.

C.2 .h. Danışman yetersizliği veya bir görüşmenin bitirilmesi (Counselor incapacitation ot termination of practise)

Danışmanlar bir görüşmeden ayrılırken danışanı ve dosyasını transfer etmek için bir plan izlerler.danışmanlar her görüşmesi yetersiz olabilme, öleme, veya bitirme olduğunda danışanı ve dosyalarını transfer etmek istediğinde tanıdığı bir meslektaşına sunmak üzere bir plan hazırlarlar veya kaset kaydı yaparlar

### **C. 3. İLAN ETMEK VEYA RİCA ETMEK -ADVERTİSİNG AND SOLİCİTING-**

#### C.3.a. Uygun reklam- tanıtım accurate advertising

Danışmanlar kendilerini halka tanıtırken ve servislerini sunarken kimliklerini en uygun şekilde tanıtımları gerekir, yanlış abartılı, sahte bilgi vermemeli

#### C.3.b. Tavsiyeler (testimonials)

Tavsiyeyi kullanan danışmanlar bunu o anki danışanlarından, eski danışanlarından veya bundan etkilenebilecek diğer kişilerden bunu rica etmemeli

#### C.3.c. Diğerlerinin cümleleri (statements of others)

Danışmanlar diğer insanların kendilerince psikolojik danışmayla ilgili doğru şeyler söylemesi için çaba harcarlar

#### C.3.d. Görev vasıtasıyla başvuru almak (recruiting trough employment)

Danışmanlar çalıştıkları yerden veya kurumdaki yakın ilişkide olduğu kişilerden danışman başvurusu almazlar veya süpervizyon, konsültasyon almazlar

#### C.3.e Üretim ve eğitim reklamları (product and training advertisement)

Profesyonelleşmek için veya eğitim amaçlı çalışma grupları açan danışmanların bu çalışmaların reklamlarında çalışmalarla ilgili doğru bilgiler yasmaları gerekir ve çalışmayla ilgili katılanlara gerekli olan tüm bilgileri içermeli.

#### C.3.f Hizmetin dozunu ayarlamalı (promoting those served)

Çalışma grubu veya eğitim yapan danışmanlar, burada danışmanlık, öğretmenlik, süpervisyon yapmamaları. bazı insanlar bundan çok etkilenebilir. Danışman eğitimcileri test bokslarına bağlı kalmalıdır.

#### **C.4. UZMANLIK YETERLİLİKLERİ- ŞARTLARI(PROFESSIONAL QUALIFICATIONS)**

##### **C.4.a. Uygun temsil etmek (accurate representation)**

Danışmanlar Professional qualificationslarından sadece tamamen bitmiş olanları ve başkaları tarafından tanınmış olanlarını sergiler veya olduğunu iddia eder.diğer uzman meslektaşlarının da yeterliklerini kabul eder. Danışmanlar her zaman çalışmaya gönüllü olurlar ve uzmanlık alanlarını ve kendilerini hep geliştirir

##### **C.4.b. Kimlik (credentials)**

Danışmanlar aldıkları eğitimi ve lisansı ve aldığı eğitimlerin sertifikalarını kullanırlar

##### **C.4.c. Eğitim seviyeleri(educational degrees)**

Danışan kazandığı seviyeler açık olarak değişir

##### **C.4.d. Doktora seviyesini belirtmek(implying doctoral-level competence)**

Danışmanlar kazandıkları en son seviyede dururlar. Danışmanlar sadece master eğitimiyle kendilerine doktor unvanı takamazlar. Kendi alanlarında veya ilişkili alanlarda doktora yapmaları gerekmektedir.

##### **C.4.e. (program accreditation status)**

Danışmanlar mezun oldukları seviyedeki eğitimin programındaki dersleri alırlar.

##### **C.4.f. Profesyonel üyelik(Professional membership)**

Danışmanlar derneklerine aktif veya fahri üye olurlar.ACA uzman olan üyelerini diğerlerinden ayırmaktadır sadece masterına yapan kişilerin üye olmasını gerektiriyor.ayrıca ilgilenen kişiler de üye olabiliyor.

#### **C.5. AYRIMCILIK YAPMAMAK (NONDISCRIMINATIONS)**

Danışmanlar yaşa cinsiyete yeteneklere, dine ırka etnik kökene cinsel yönelimine medeni durumuna diline sosyo ekonomik düzeyine göre ayrımcılık yapmazlar.ayrıca danışanları öğrenci, işsiz, süpervizör gibi özelliklerinden dolayı da ayrımcılık yapmazlar.

#### **C.6 HALK SORUMLULUĞU (PUBLIC RESPONSİBİLTİ)**

##### **C.6.a. Cinsel taciz (sexual harrasment)**

Danışmanlar cinsel tacize teşebbüs etmezler. cinsel taciz şu şekilde tanımlanır; profesyonel ilişkilerde ve rollerde meydana gelen cinsel yaklaşma, fiziki yaklaşma, sözlü veya sözsüz taciz ve bunlar

1. İstenmeyen, saldırgan veya düşmanca çalışma ortamı veya öğrenme ortamı oluşturulmasını ve danışmanın bunu bilip söylemesini veya;

2.Davranışın meydana geldiği ortamdaki kişiye yeterli şiddet veya gerginliğin taciz olarak algılanmaktadır.

Bazen cinsel taciz tek tarafın şiddeti, şiddetli davranışları veya dirençli hareketlerinden de meydana gelebiliyor.

### C.6.b. Üçüncü kişilerle ilişkiler

Danışmanlar mahkemeler, sağlık kuruluşları gibi raporları değerlendirecek uygun kişilere doğru, dürüst ve objektif olarak profesyonel aktivitelerinin raporun verir.

### C.6.c. Medya sunumları(media presentataions)

Danışmanlar yorumlarını, tavsiyelerini halkla, radyo ve tvlerde röportajlarda paylaşıyorsa bazı presedürlere uymalı;

1. Kullandığı cümleler psikolojik danışmanlık literatürüne dayalı olmalı
2. ACA etik kodlarına uygun olmalı
3. Cümleler alıcı kişiye bir profesyonel danışma ilişkisi kurulduğunu konusunda cesaret vermemeli

### C.6.d. Diğerlerine yapılan açıklamalar (exploitation of others)

Danışmanlar hiç kimseye danışma ilişkisiyle ilgili bilgi vermez.

### C.6.e. Uygulama modelleri için bilimsel temeller(scientific bases for treatment madalities)

Danışmanlar bazı teknikler, prosedürler, gelişmiş modeller veya empiric bulguları kullanırlar. Danışmanlar kullandığı tekniklerin risklerini de uygun bir dille danışana açıklaması gerekir. Danışmanlar deneysel ya da bilimsel ve teorik kökenli teknikler/ilkeler ve biçimler kullanırlar. Kanıtlanmamış ya da gelişmekte olan ilke/teknikleri kullanan danışmanlar bunları tanımlamak zorunda değillerdir ve bu gibi ilke/tekniklerin kullanılmasından kaynaklanan potansiyel risk ve etik faktörleri açıklarlar ve olası hasarlara karşı korumak için önlem alırlar (bak. A4a, E5c, E5d).

## C.7. DİĞER PROFESYONELLERİNİ SORUMLULUKLARI

### C.7.a. Kişisel Genel İfadeler

Genel bağlamda kişisel durumlar ele alındığında danışanlar kendi kişisel bakış açılarını konuşarak açıklama yaparlar ve konuşmalarını bütün danışmanlara ya da profesyonellere genellemezler.

## BÖLÜM D

## DİĞER PROFESYONELLERLE İLİŞKİLER

### Giriş

Profesyonel danışmanlar meslektaşlarıyla olan etkileşimlerinin niteliğinin, danışanlara sağlanan hizmetlerini niteliğini etkileyebildiğinin farkındadırlar. Danışmanlar danışanlara verdikleri hizmetleri arttırabilmek için meslektaşlarıyla olumlu mesleki ilişkiler ve iletişim sistemleri geliştiririler.

## D.1. MESLEKTAŞLAR, İŞVERENLERE VE GÖREVLİLER/ ÇALIŞANLAR İLE İLİŞKİLER

### D.1.a. Farklı Yaklaşımlar

Danışmanlar kendilerinininkinden farklı danışmanlık yaklaşımlarına saygılıdırlar. Danışmanlar birlikte çalıştıkları diğer profesyonel grupların uygulama ve geleneklerine karşı saygılıdırlar.

### D.1.b. İlişki Kurmak

Danışmanlar danışanlara en iyi şekilde hizmet vermek için meslektaşlarıyla disiplinler arası ilişkilerini güçlendirerek ve geliştirerek çalışırlar.

#### D.1.c. Disiplinler Arası Grup Çalışması

Disiplinler arası grupların üyesi olan danışmanlar danışana nasıl en iyi hizmetin sağlanacağı konusunda çok yönlü hükümlerde bulunurlar. Danışmanlar danışanlara en iyi şekilde yansıyacak kararların alınmasında, diğer disiplinlerden olan meslektaşlarına

Bakış açıları, değerleri ve deneyimleriyle katkıda bulunurlar.

#### D.1.d. Gizlilik

Danışmanların yasal zorunluluk olarak kurumsal politika ya da sıra dışı durumlarda, hukuki ve yönetsel süreçlerde birden fazla rolleri olduğunda meslektaşlarıyla rol beklentilerini ve gizlilik parametrelerini açıklarlar (bak B1c, B1d, B2c, B2d, B3b).

#### D.1.e. Profesyonel ve Etik Yükümlülükleri Yapılandırmak

Disiplinler arası grupların üyeleri olan danışmanlar, bir bütün olarak bu grubun profesyonel ve etik yükümlülüklerini açıklarlar. Bir grubun kararı etiği ilgilendiren konulara neden olduğunda, danışmanlar öncelikle grubun içinde halletmeye çalışırlar. Grup üyeleri içinde çözüme ulaşılamadığında danışmanlar danışanın iyiliğiyle tutarlı diğer konulara yönelirler.

#### D.1.f. Personel Seçimi ve Atama

Danışmanlar yetenekleriyle ve deneyimleriyle uyumlu/uygun yetkili personeli seçer ve sorumluları tayin eder.

#### D.1.g. İşveren Politikası

Bir kurumda işverenin kabul edilmesi danışmanların kurumun ilkelerini kabul ettiğini gösterir. Danışmanlar, çalışanlarla danışanların gelişimine uygun kurumsal politikalarda ki değişikliği mümkün kılacak, kabul edilebilir standartlar konusunda anlaşmaya varmak için çabalarlar.

#### D.1.h. Olumsuz Koşullar

Danışmanlar çalışanların uygunsuz politikalarına ve uygulamalarına karşı tetiktedirler. Onlar organizasyon içindeki bu gibi yapısal politika ve ilkelerin değiştirilmesini gerçekleştirmek için çabalarlar. Bu türlü politikalar potansiyel olarak yıkıcı ya da danışana zarar verici olduğunda ya da hizmetin etkililiğini sınırladığında değişim etkili olmaz.

Danışmanlar daha uygun etkinliklerde bulunurlar.....

#### D.1.i. Cezalandırıcı Hareketlerden koruma

Danışmalar iş yerinde uygunsuz işveren politikalarına ya da uygulamalarına maruz kalan sorumlu ve ahlaki davranışlar sergileyen çalışanların rahatsız edilmemesine ya da işten çıkarılmamasına dikkat ederler.

## D.2. KONSÜLTASYON

### D.2.a. Konsültasyon Yetkisi/Becerisi

Danışmanlar konsültasyon hizmeti sağladıklarında uygun kaynaklar ve yetkinlikle mantıklı adımlar atarlar. Danışmanlar gerektiğinde uygun dolaylı kaynaklar sağlarlar.

#### D.2.b. Konsültasyon Alanı Anlamak

Konsültasyon verilirken danışmanlar problemin tanımlanması, değişim amaçları ve seçilen müdahalenin sonuçlarını tahmin etme durumlarının açıkça anlaşılması için konsültasyon verdikleri danışmanlar ile açık bir anlayış geliştirmeye çalışır.

#### D.2.c. Konsültasyonun Amacı

Konsültasyon ilişkisi, konsültasyon alan danışmanın uyumuna ve gelişimine uygun bir şekilde tutarlı olarak geliştirilmeli ve teşvik edici olmalıdır.

#### D.2.d. Informed Consent in Consultation

Konsültasyon verilirken danışmanların ve konsültasyon alan danışmanların sözel ve yazılı kaynakları inceleme zorunluluğu ve sorumluluğu vardır. Danışmanlar sağlanan hizmetin amacı, maliyeti, potansiyel riskleri ve yararları ve gizliliğin sınırları konusunda bilgi

verirken açık ve anlaşılır bir dil kullanırlar. Danışmalar konsülte ettikleri danışmanlarla beraber problem için açık bir tanımlama, değişim amaçları ve konsültasyon alan danışmanın ihtiyaçları doğrultusunda müdahalelerin olası sonuçlarını geliştirmeye çalışırlar (bak. A2a, A2b)

## **BÖLÜM E**

### **DEĞERLENDİRME VE YORUMLAMA**

#### **Giriş**

Danışmanlar danışanın kişisel ve kültürel bağlamına uygun olarak danışmanlık sürecinde temel bir etken olan değerlendirme araçlarını kullanırlar. Danışmanlar danışanlara yarar sağlamak için bireysel ve grup olarak uygun eğitimsel, psikolojik ve kariyer değerlendirme araçlarını geliştirir ve kullanırlar. Danışmanlar uygun eğitimsel, psikolojik ve kariyer değerlendirme araçlarını geliştirerek ve kullanarak bireysel ya da danışan gruplarına daha fazla yarar sağlar.

#### **E.1. GENEL**

##### E.1.a. Değerlendirme

Eğitimin, psikolojinin ve kariyer değerlendirmenin ilk amacı karşılaştırmalı ve kesin koşullarda güvenilir ve geçerli ölçüler sağlamak. Ancak bunlar yetenek, kişilik, ilgi, zeka, başarı ve performans ölçüleriyle sınırlandırılmamıştır. Danışmanlar bu kısımda nitel ve nicel değerlendirmeleri uygularken yorumlamaya ihtiyaç olduğunu fark etmişlerdir.

##### E.1.b. Danışanın Yardımı

Danışmanlar değerlendirme sonuçlarını ve yorumlarını yanlış kullanmazlar ve kullandıkları tekniklerle yanlış bilgi almamak için önleyici basamaklara dikkat ederler ve sorumluluklarını alırlar. Danışmanlar sonuçları bilmek için danışanların doğrularına saygı duyarlar, yorumlamalar yaparlar ve danışmanlar için temel olan özetlemeler ve referanslar.

## **E.2. DEĞERLENDİRME BELGELERİNİ YORUMLAMA VE KULLANMADA YETERLİLİK**

### **E.2.a. Yeterliliğin Sınırlılıkları**

Danışmanlar sadece test etme ve değerlendirme servislerinden faydalanırlar, bu servisler bu konuda eğitilmiş ve yeterlidirler. Danışmanlar test yorumlamalarını uygularken teknolojiyi kullanarak eğitilirler ve belirli araçları kullanırlar. Danışmanlar süpervizyon eşliğinde uygun psikolojik ve kariyer değerlendirme tekniklerinin ölçülerini kullanmada sorumluluk alırlar.

### **E.2.b. Uygun Kullanım**

Danışmanlar münasip(uygun) olan uygulamayı, sonuçları hesaplamayı, yorumlamayı ve danışanların ihtiyaçlarıyla ilgili ölçüleri değerlendirmeyi kullanmadan, kendi değerlendirmelerini yorumlamadan, sonuçlandırmadan ayrıca kullanılacak teknolojiden ve diğer servislerden sorumludurlar.

### **E.2.c. Sonuçları Kesinleştirme**

Danışmanlar bireylerle ve polisi ilgilendiren kararlardan sorumludurlar. Değerlendirme sonuçlarını temeli eğitimsel, psikolojik, ve kariyer değerlendirmeyi anlayarak yapılmalıdır. Bu değerlendirme geçerli kriterleri, değerlendirme araştırmalarını, gelişim kullanım için rehberliği kapsamalıdır.

## **E.3. DEĞERLENDİRMEDE İZİN ALMA**

### **E.3.a. Danışanlara Açıklama Yapma**

Danışmanlara değerlendirmeden önce potansiyel alıcı tarafından sonuçların kullanımı, değerlendirmenin amaçları ve doğası hakkında açıklamalar yapılır. Açıklama danışan adına yani onun namına yasal olarak izin alınmış biçimde verilir. Aksi takdirde itiraz edilir. Danışmanlar danışanların kişisel ve kültürel yapısına, sonuçları anlama düzeyine ve sonuçlardan nasıl etkileneceğine göre açıklama yapmalıdır.

### **E.3.b. Sonuçları Alan**

Danışmanlara göre değerlendirme sonuçlar kesin anlamayı ve sınırlılıklarla uyumunu içermelidir alan kişi için. Danışmanlar bireysel ve grup değerlendirme sonuçlarıyla ilgili kesin ve uygun yorumları kapsarlar.

## **E.4. KISITLI PROFESYONELLİKTE KAYITLARI KURTARMA**

Danışanlar değerlendirme kayıtlarını kullanabilirler çünkü danışanların kimlikleri bu kayıtlarla belirlenmiştir. Burada danışanı sadece yasal kayıtları var ve kayıtlar kişisel farkındalık sağlar. Kayıtları yorumlama danışmanlar tarafından sınırlandırılmıştır.

## **E.5. AKIL HASTALIĞININ TEŞHİSİ**

### **E.5.a. Uygun Teşhis**

Danışmanlar akıl hastalıklarını teşhis etmede özel tıbbi bakım alırlar. Değerlendirme tekniklerini dikkatlice ayırt edilmiş ve uygulanabilir şekilde danışanın sınırlılıklarına göre kullanırlar.

### **E.5.b. Kültürel Duyarlılık**

Danışmanlar kültüre dikkat ederler, danışanın problemini tespit edip bu durumun onu nasıl etkileyeceğini bilerek kullanırlar. Akıl hastalığı teşhisi konulurken danışanın sosyoekonomik ve kültürel deneyimleri dikkate alınır.

### E.5.c. Patolojinin Teşhisinde Tarihsel Ve Sosyal Önyargılar

Danışmanlar bireylerin ve grupların patolojisini belirlemede ve yanlış teşhislerde akıl sağlığı profesyonellerinin rolünün etkili olduğu sosyal ve tarihsel önyargıları bilirler.

### E.5.d. Teşhisten Sakınmak

Danışmanlar danışana ve diğer insanlara zarar vereceğini düşündüğü teşhislerden sakınabilirler veya rapor edebilirler.

## E.6. ARAÇ SEÇİMİ

### E.6.a. Kullanılacak Araçların Uygunluğu

Danışmanları değerlendirmeleri yaparken kullanacakları araçların uygunluğuna, psikometrik sınırlılıklarına, güvenilirliğine ve geçerliliğine dikkat ederler.

### E.6.b. Müracaat Bilgisi

Eğer danışan değerlendirmenin 3. kısmında yönlendirilmişse danışman danışan hakkında yeterli objektif bilgiyi ve belirli danışma sorularını sağlar ve bunlar değerlendirme araçlarının uygulanmasında kullanılır.

### E.6.c. Kültürel Çeşitliliği Olan Popülasyonlar

Danışmanlar değerlendirme araçlarını kullanırken kültürel çeşitliliğe dikkat etmelidir, danışanların popülasyonlarına göre psikometrik özelliklerin uygulanmasındaki eksiklerden kaçınılmalıdır.

## E.7. DEĞERLENDİRME YÖNETİMİNİN ŞARTLARI

### E.7.a. Yönetim Şartları

Danışmanlar değerlendirmeleri kurdukları standartlara göre aynı şartlara göre yönetirler. Değerlendirmeler standart şartlara göre yapılmadığı takdirde sonuçları yorumlamada geçersizlikler ortaya çıkar.

### E.7.b. Teknolojik Yönetim

Danışmanlar yönetim programlarının yapısını danışanlarla ilgili kesin sonuçları, teknolojik ve diğer elektronik metotları kullandıkları takdirde temin edebilirler.

### E.7.c. Süpervizyonsuz Değerlendirme

Değerlendirme araçlarının hesaplanması dizayn edilmediği, tasarlanmadığı veya geçersiz olduğu takdirde danışmanlar süpervizyon almalıdır.

### E.7.d. Uygun Şartların Açığa Çıkması

Değerlendirmeler de öncelikle, şartları bilinen en uygun örneklerle yapılır.

## E.8. ÇOK KÜLTÜRLÜ YAYINLAR VE DEĞERLENDİRMEDE ÇEŞİTLİLİK

Danışmanlar teknikleri dikkatlice değerlendirirler. Bunlar kişilerden ziyade toplum için belirli normlardır. Danışmanlar, yaş renk, kültür, yetersizlik, etnik grup, cinsiyet, dil ,tercihler, din, cinsi yönelim, sosyal statü, gibi özellikleri test idaresinde ve değerlendirmesinde unutmamalıdır ve diğer özelliklere de uygun bir şekilde bakmalıdırlar. (See A.2.c., E.5.b.)

## **E.9. DEĞERLENDİRMELERİN YORUMLARI VE TERCÜMELERİ**

### **E.9.a Bildirme Rapor Etme (reporting)**

Testlerin değerlendirme ve bildirme sonuçlarında. Danışmanlar , test yapılan kişilerin uygunsuz normlarını geçerli ve güvenilir olarak sonuçlarıyla bildirmelidir. E.9.b Araştırma Aletleri (Research Instruments)

Danışmanlar yetersiz teknik datalar ve sonuçlar üzerinde uygun araştırma aletleriyle dikkatlice çalışmalıdırlar. Burada tekniklerin belirli amaçlara uygun olarak seçilmesi ve yapılması gerekir.

### **E.9.c. Değerlendirme Servisi (Assessment Services)**

Danışmanlar sonuçları geçerli ve güvenilir bir şekilde değerlendirmelidirler. Bunlar doğru bir şekilde tanımlanmalıdırlar amaçlar, normlar ,geçerlilik, güvenilirlik, ve uygulamaların prosedürlerine uymalıdırlar. Halktan tekliflerine profesyonel şekilde konsültasyon alarak cevap verirler. Konsültasyonun resmi sorumluluklarına uymaları danışanları için en önemli sorumluluklarından biridir. (See D.2.)

## **E.10. DEĞERLENDİRMELERİN GÜVENLİĞİ ( Assessment Security)**

Danışmanlar kontratların zorunluluklarını güvenli bir biçimde sürdürürler. Danışmanlar yayımcıların izni olmadan hiçbir bilgiyi yayınlamayazlar.

## **E.11. KULLANILMAYAN DEĞERLENDİRMELER VE ESKİMİŞ SONUÇLAR (Obsolete Assessments And**

### **Outdated Results)**

Danışmanlar çalışmaların da modası geçmiş teknikleri çalışamazlar. Danışmanlar kullanılmayan tekniklere ve değerlendirmelere karşı gelebilmek için belli bir çaba sağlamalıdırlar.

## **E.12. YAPILANDIRMANIN DEĞERLENDİRİLMESİ (Assessment Construction)**

Danışmanlar bilimsel prosedürleri kullanırlar, uygun standartları bilinen profesyonel akımları gelişimlerini dizayn etmek için ve eğitimsel ve psikolojik değerlendirme tekniklerini. **E.13. MAHKEME DEĞERLENDİRMELERİ (Forensic Evaluation):**

### **YASAL TUTANAKLARI DEĞERLENDİRME (Evaluation For Legal Proceedings)**

#### **E.13.a. Öncelikli Zorunluluklar ( Primary Obligations)**

Mahkemeye ait değerlendirmeler istendiğinde danışmanların ilk zorunlulukları, amaç üretmeleridir. Bunlar değerlendirmelere uygun tekniklerin temelde olduğunu ispat eder ve içlerinde değerlendirmeler ve raporlar bulunur. Danışmanlar toplanan bilgilerin profesyonelliklerine ve bilimselliklerini desteklemelidirler. Danışmanlar tanıklıklarını tarifleri mümkün şekilde yaparlar. Burada bireysel olarak davranmamalıdırlar.

#### **E.13.b. Değerlendirme Rızası Gönüllülüğü (Consent For Evaluation)**

Danışmanlar, danışanlarına elindeki değerlendirmelerin kimler tarafından ve ne amaçla kullanılacağını bildirmelidirler. Ve yazılı bir şekilde rıza almalıdırlar. Çocuklarla ve yararlanılabilecek ergenlerle çalışılırken izin istenmesi gerekir.

#### **E.13.c. Danışanın Engellemeleri (Client Evaluation Prohibited)**



Danışanın geçmişte yaşadığı ve kişiselleştirdiği durumları engelleyin süreç içinde engellemek gerekir. Onlar geçmişte yaşanmış şeylerdir.

#### E.13.d. Size Yakın Kişilerle Danışma Yapmaktan Kaçınin (Avoid Potentially Harmful Relationships)

Size yakın aile üyeleri ve sevgili ve arkadaşlarınızla profesyonel danışma yapmaktan kaçınin.

## **BÖLÜM F**

### **SUPERVİZYON, EĞİTİM VE ÖĞRETİM**

#### **F.1. COUNSELOR SUPERVİSİON AND DANIŞANIN REFAHI**

##### F.1.a. Danışan Sağlığı (Client Welfare)

Danışmalarınızın süper vizyonlarını danışanlarınızın sağlığı ile ilgilidir. Süper vizyonlarınız danışmalarınızın performansını ve profesyonel gelişimini göstermelidir. Süper vizyonlarınız vaka örnekleri , klinik çalışma örneklerini yansıtmalıdır. Süpervizörler ACA kodlarını iyi anlamalıdır.

##### F.1.b. Danışman Yeterliliği Belgesi (Counselor Credentials)

Danışma için süper vizyon alınız ve danışanınızın bunun farkında olmasını sağlayın

##### F.1.c. Bilgilendirme ve Danışan Hakları

Süpervizyon veren kişi süpervizyon alanın danışma ilişkisinde danışanın gizliliğini koruma ve güvenilirliği sağlama gibi konuları içeren danışanın hakları fark etmesini sağlamalıdır. Süpervizyon alan kişi danışana bir uzman olarak bilgileri (süpervizöre) nasıl aktardığını ve süpervizyon sürecinin güvenilirliğin sınırlarını nasıl etkilediğini bildirmelidir. Süpervizyon alanlar görüşme kayıtlarından nasıl faydalanılacağını ve nasıl kullanılacağını danışanın fark ettirmelidirler. (Bakınız A.2.b., B.1.d. )

#### **F.2. PSİKOLOJİK DANIŞMANIN SÜPERVİZYON YETERLİLİĞİ**

##### F.2.a Süpervizör Hazırlığı

Klinik süpervizyon yardımlarında önerilen birincil durum, psikolojik danışmanların süpervizyon metotları ve teknikleri üzerine eğitim almalarıdır. Klinik süpervizyon yardımları için önerilen psikolojik danışmanlar psikolojik danışma ve süpervizyon başlıkları ve becerileri ile ilgili eğitim aktivitelerine düzenli olarak devam edip sürdürürler.

##### F.2.b Çok Kültürlü Konular / Süpervizyonda Farklılık

Psikolojik danışma süpervizörleri süpervizyon ilişkisinde çok kültürlülük / farklılık rollerinin farkındadırlar ve belirtirler.

#### **F.3. SÜPERVİZYON İLİŞKİLERİ**

##### F.3.a. Süpervizyon Alan Kişi İle İlişki Sınırları

Psikolojik danışma süpervizyonu veren kişiler alan kişilerle etik profesyonel, kişisel ve sosyal ilişkileri net olarak tanımlar ve kururlar. Psikolojik danışma süpervizyonu veren kişiler belirli süpervizyon alanlarla profesyonel olmayan ilişki kurmaktan kaçınırlar. Eğer süpervizörler süpervizyon alanlarla diğer profesyonel rolleri (klinik ve idari süpervizör, eğitmen) üstlenirse, potansiyel çatışmaları azaltmaya çalışırlar ve her bir rolle ilişkili

sorumlulukları ve beklentileri süpervizyon alan kişiye açıklarlar. Onlar süpervizyon ilişkisini tehlikeye atacak profesyonel olmayan herhangi bir etkileşim şekliyle meşgul olmazlar.

#### F.3.b. Cinsel İlişkiler

Süpervizyon alan kişilerle cinsel veya romantik ilişkiler yada etkileşimler yasaklanmıştır.

#### F.3.c. Cinsel İstismar

Psikolojik danışma da süpervizyon veren kişiler süpervizyon alan kişiyle ilgili cinsel istismarı görmezlikten gelmezler. (bakınız C.6.a.)

#### F.3.d. Yakın Akrabalar ve Arkadaşlar

Psikolojik Danışma süpervizörleri yakın akrabaları, romantik ilişkide oldukları eşlerini, arkadaşlarını süpervizyon alan kişi olarak kabul etmekten kaçınırlar.

#### F.3.e. Potansiyel Olarak Fayda Sağlayan İlişkiler

Psikolojik danışma süpervizörleri süpervizyon alan kişi ile ilişkilerindeki güç farklarının farkındadırlar. Eğer onlar profesyonel olmayan ilişkilerin süpervizyon alan kişiye potansiyel bir yarar sağlayabileceğine inanırlarsa; onlar psikolojik danışman danışanla çalışırken ben zer bir faydanın sağlanmasının önlemini alırlar. Potansiyel fayda sağlayan etkileşimlere yada ilişkilere örnekler; resmi bir törene birlikte katılmayı, hastane ziyaretlerini, stres yaratan bir olayda desteği veya profesyonel bir dernek, organizasyon yada topluluğa karşılıklı üye olmayı içerir. Psikolojik danışma süpervizörleri klinik yada idari süpervizör rollerinin dışında bir ilişkiye girdiklerinde bunları süpervizyon alan kişiyle açık bir şekilde tartışma ile meşgul olurlar. Profesyonel olmayan bir ilişkiyle meşgul olmadan önce; süpervizör süpervizyon alan kişi ile tartışır ve benzer etkileşimlerin, potansiyel faydaların, sakıncaların rasyonelini belgeler; süpervizyon alan kişi için sonuçlarını önceden tahmin edip ona göre davranırlar. Süpervizörler süpervizyon alan kişi ile ilgili ek rol (lerin) özel doğasını ve sınırlılıklarını netleştirirler.

### **F.4. SÜPERVİZÖRÜN SORUMLULUKLARI**

#### F.4.a. Süpervizyon İçin Bilgilendirme

Süpervizörler bilgilendirme ve katılımın kurallarını süpervizyonlarına katmakla sorumludurlar. Süpervizörler bağlı kaldıkları plan ve yöntemle ilgili ve bireysel süpervizyon almak için başvuru sürecindeki mekanizmalarla ilgili süpervizyon alan kişiyi bilgilendirirler.

#### F.4.b. Acil Durumlar ve Yokluklar

Süpervizörler süpervizyon alan kişi ile iletişim kurma yöntemlerini kurarlar veya yokluklarında kriz durumlarını ele almalarında yardımcı olacak alternatif süpervizörün telefonunu verirler.

#### F.4.c Süpervizyon Alan kişiler İçin Standartlar

Süpervizörler süpervizyon alan kişilerin profesyonel ve etik standartların ve yasal sorumlulukların farkında olmalarını sağlarlar. Daha üst düzey süpervizörler psikolojik danışmanları uygulamanın profesyonel standartlarına bağlı kalmaları için cesaretlendirirler.

#### F.4.d. Süpervizyon İlişkisinin Sonlandırılması

Süpervizyon veren veya süpervizyon alan kişiler süpervizyon ilişkisini yeterli bir önemle sonlandırma hakkına sahiptirler. Geri çekilme nedenlerini diğer kişiye sağlarlar. Kültürel klinik veya profesyonel konular, süpervizyon

ilişkinin yaşayabilirliği açısından önemlidir; her iki tarafta farklılıkları çözmek için çaba sarf ederler. Sonlandırmanın haklı bir gerekçesi olduğunda süpervizör muhtemel alternatif süpervizöre uygun yönlendirmeyi yapar.

#### **F.5. PSİKOLOJİK DANIŞMA SÜPERVİZYONU DEĞERLENDİRME, DÜZELTME VE ONAY**

##### **F.5.a. Değerlendirme**

Süpervizör süpervizyon ilişkisi boyunca süpervizyon alan kişiye devam eden performans değerini, değerlendirme geri bildirimlerini ve biçimsel periyodik değerlendirme seanslarının programını belgeler ve sağlar.

##### **F.5.b. Sınırlılıklar**

Devam eden değerlendirme boyunca süpervizör süpervizyon alan kişinin performansını engelleyebilecek sınırlılıklarının farkındadır. Süpervizörler ihtiyaç duyulduğunda düzeltme yardımı sağlamalarında süpervizyon alan kişiye yardım ederler. Onlar eğitim programından ayrılmayı, psikolojik danışma ortamının uygulanmasını veya durumunu veya gönüllü profesyonel kaynak sağlama süreçlerini süpervizyon alan kişi yeterli profesyonel yardım sağlayamadığında tavsiye ederler. Süpervizör konsültasyon için çabalar ve görevden alma kararlarını belgeler veya süpervizyon alan kişiyi yardım için yönlendirir. Onlar süpervizyon alan kişinin elde edilebilir seçeneklerin farkında olmasını benzer kararları belirterek sağlar.

##### **F.5.c. Süpervizyon alanlara danışmanlık**

Süpervizyon alanlar, danışma istediklerinde, süpervizörler onlara kabul edilebilir yönlendirmeler sağlamalıdır. Danışmanlar, süpervizyon alanlara psikolojik danışma sağlamazlar. Süpervizörler, kişilerarası yeteneklerin danışan üzerinde, süpervizyon ilişkisinde ve profesyonel fonksiyonellikte etkili olarak belirtirler.

##### **F.5.d. Onay**

Süpervizörler süpervizyon alan kişi için sertifikayı, lisansı, iş imkânını veya akademik veya eğitim programını tamamlamayı süpervizyon alan kişinin onay için nitelikli olduğuna inandıklarında onaylarlar. Nitelikler göz önüne alınmadığında, süpervizörler onayla ilişkili görevlerinin performansını engelleyen herhangi bir yolla bozulmuş olan süpervizyon alan kişileri onaylamazlar.

Not: Supervisor: Süpervizyon veren kişi yada süpervizör

Supervisee: süpervizyon alan kişi

#### **F.6. DANIŞMAN EĞİTİMCİLERİNİN SORUMLULUKLARI**

##### **F.6.a. Danışman Eğitmcileri**

Eğitimsel programları geliştirmekten, yürütmekten ve denetlemekten sorumlu danışman eğitimcileri, eğitimciler ve uygulayıcılar olarak tecrübelidirler. Onlar, etik, yasa ve mesleğin düzenleyici tarafları hakkında bilgilidir ve sorumluluklarının farkında öğrenciler ve denetmenler yetiştirecek teknik bilgiye sahiptirler. Danışman eğitimcileri, danışman eğitim ve yetiştirme programlarını etiğe uygun yürütür ve mesleki davranış için rol modelleri olarak hizmet verir. (bak C.1., C.2.a., C.2.c.)

##### **F.6.b. Çoklu Kültürel Konuları / Farklılıkları Kaynaştırma (infuse)**

Danışman eğitimcileri, profesyonel danışman gelişimi için, bütün kurslara ve seminerlere çoklu kültürlülüğe / farklılığa bağlı malzemeyi kaynaştırır.

#### F.6.c. Uygulama ve Araştırmanın Bütünleşmesi

Danışman eğitimcileri, akademik araştırmayı ve denetlenmiş uygulamayı bütünleştiren eğitim ve yetiştirme programları saptarlar.

#### F.6.d. Etiği Öğretme

Danışman eğitimcileri, ahlaki sorumluluklarının ve mesleğin standartlarının farkında olan öğrenci ve denetmen yetiştirirler. Danışman eğitimcileri, etik düşünceleri müfredat programına kaynaştırır. (bak.C.1.)

#### F.6.e. Akran İlişkileri

Öğrenciler ve denetmenler danışma gruplarına liderlik ettiğinde ya da klinik süpervizyon vermede uzlaşmaya varamadıklarında, danışman eğitimcileri akranlarının haklarını sağlamak için her türlü çabayı gösterirler. Danışman eğitimcileri; öğrencilerin ve denetmenlerin (supervise); danışman eğitimcileri, yetiştiricileri, süpervizörleri ile aynı ahlaki yükümlülüğe sahip olduklarını öğrenmelerini sağlamaya çalışır.

#### F.6.f. Yenilikçi Kuramlar ve Teknikler

Danışman eğitimcileri, yenilikçi olan danışma teknik ve yöntemlerini öğretirken; deneysel temelsiz ya da iyi yapılandırılmış kuramsal temeli olmayan danışma teknik ve yöntemlerini “ispatlanmamış”, “gelişen” olarak tanımlarlar ve bu tarz teknik ve yöntemleri kullanmanın risklerini ve etik düşüncelerini öğrencilere açıklarlar.

#### F.6.g. Alan Yerleştirmeleri (field placement)

Danışman eğitimcileri, alan yerleştirmeleri ve diğer klinik deneyimlere dair eğitim programlarında açık planlar geliştirirler. Danışman eğitimcileri, öğrenciler ya da denetmenler, yer (site) süpervizörü, ve program süpervizörü için açıkça ifade edilmiş roller ve sorumluluklar hazırlarlar. Onlar, yer süpervizörünün süpervizyon vermede ehliyetli olduğunu onaylar ve yer süpervizörünün profesyonel ve etik sorumlulukları hakkında bilgi verir.

#### F.6.h. Profesyonel Açıklama

Danışma hizmetinin başlatılmasından önce, eğitimdeki danışmanlar öğrenciler olarak konumlarını bildirirler ve bu konumlarının gizliliğin sınırlarını nasıl etkilediğini açıklarlar. Danışman eğitimcileri, alan yerleştirmelerindeki danışmanların, verilen hizmetler ve bu hizmetlerdeki öğrencilerin ve denetmenlerin niteliklerinin farkında olmasını sağlarlar. Öğrenciler ve denetmenler, eğitim sürecinde, danışma ilişkisi hakkında her türlü bilgiyi kullanmadan önce danışmanların iznini almak zorundadırlar. (bak.A.2.b)

### **F.7. ÖĞRENCİ İYİLİĞİ**

#### F.7.a. Yönelim (orientation)

Danışman eğitimcileri, yönelimin, öğrencinin eğitimsel ve kliniksel eğitiminin devam ettiği gelişimsel bir süreç olduğunu kabul ederler. Danışmanlık fakültesi, danışman eğitim programının beklentileri hakkında gelecekteki öğrencilere bilgilendirme sağlar:

- 1- eğitimin başarılı tamamlanması için kazanılması gereken bilgi ve becerinin türü ve seviyesi;
- 2- program eğitim amaçları, hedefler, görev, ve kapsanan konu önemi
- 3- değerlendirme esasları;
- 4- eğitim sürecinin parçası olarak kendini geliştirmeye ve kendini açmaya teşvik eden eğitim unsurları;

5- gerekli klinik alan deneyimleri için yerlerin gereklilikleri ve süpervizyon ortamının türü;

6- öğrenci ve denetmen değerlendirme ve kovulma tedbir ve prosedürleri;

7- mezunlar için günümüze uygun istihdamı araştırma.

#### F.7.b. Kendini Geliştirme Deneyimleri

Danışman eğitim programları, kendini açma ve kendini geliştirme deneyimleri için gereklilikleri girişte ve program içeriklerinde belirtirler. Danışman eğitimcileri eğitim deneyimlerini hazırlarken mesleki yargılarını kullanırlar, öğrenci ve denetmenlerin kendini açma ve kendini geliştirme gerekliliğini yürütürler. Öğrenciler ve denetmenler kendilerini açmanın sonuçlarının farkındadırlar, birinci rolü öğretmen, eğitimci ya da süpervizör olan danışmanların istekleri ahlaki yükümlülükleri etkilemektedir. Deneysel eğitim deneyimlerinin değerlendirici unsurları, öğrencinin kendini açma derecesine bağlı olmayan önceden belirlenmiş akademik standartlarda açıkça belirtilir. Danışman eğitimcileri, yeteneklerini etkileyen herhangi bir bireysel ilgiye hitap eden profesyonel yardım eğitimi araştırmayı gerekli bulabilir.

### F.8. ÖĞRENCİLERİN SORUMLULUKLARI

#### F.8.a. Öğrenciler İçin Standartlar

Eğitimdeki danışmanlar, ACA Etik Kodlarını anlama ve takip etme sorumluluğuna sahipler ve acente ya da yerleşim ortamlarında profesyonel personel davranış yürütme politikalarına, kurallara, düzenleyici politikalara ve uygulanabilir yasalara bağlıdırlar. Öğrenciler de danışmanlarına karşı aynı yükümlülüklerle sahiptirler.

#### F.8.b. Bozulma

Eğitimdeki danışmanlar, fiziksel, zihinsel, ya da duygusal problemlerinin danışana ve diğerlerine zarar verme ihtimali olduğunda danışma hizmeti vermekten çekinirler. Bozulma belirtilerine karşı tetiktedirler, problemleri için yardım ararlar, etkili olarak hizmet veremediklerini fark ettiklerinde program süpervizörlerine bildirirler. Ek olarak, kendileri için, diğerlerine hizmet vermesine mani olan problemlerine çare bulucu uygun profesyonel hizmet ararlar. ( bak.A.1., C.2.d., C.2.g.)

### F.9. ÖĞRENCİLERİN İYİLEŞTİRİLMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

#### F.9.a. Değerlendirme

Danışmanlar, eğitim programı öncesinde ve eğitim programı boyunca, her iki öğretici ve klinik yetenekleri için değerlendirme zamanını, değerlendirme yöntemlerini, beklenen yetenek seviyelerini, açıkça öğrencilere ifade ederler. Danışman eğitimcileri, öğrencilere, eğitim programı boyunca değerlendirme geri bildirimini verir ve devam eden performansı için değerlendirmede bulunur.

#### F.9.b Sınırlılıklar

Danışman eğitimcileri, devam eden değerlendirme boyunca, bazı öğrencilerin performanslarına engel olabilecek danışma becerilerindeki yetersizliklerin farkında olur ve bu konuda fikrini yöneltir. Danışman eğitimcileri;

1. İhtiyaç duyulursa iyileştiren yardımı temin etmede öğrencilere yardım eder.
2. Profesyonel konsültasyon aramalıdır ve öğrencilerini yardım için sevk eder veya yönlendirme kararı verir.

3. Kurumsal politika ve prosedürlere göre öğrencilerin tekrar yönlendirilmesi gerektiği durumu varsa onlara yardım sağlar. (C.2.g ye bakınız).

#### F.9.c Öğrenciler İçin Danışmanlık

Eğer öğrenciler danışma almak ister ya da danışma servisleri iyileştirme sürecinin bir bölümünü isterse, danışman eğiticileri uygun yönlendirme sağlar.

### **F.10 DANIŞMAN EĞİTİCİLERİ VE ÖĞRENCİLER ARASINDAKİ ROLLER VE İLİŞKİLER**

#### F.10.a. Cinsel Veya Romantik İlişki

Var olan öğrencilerle cinsel veya romantik ilişki ve etkileşim yasaklanır.

#### F.10.b. Cinsel Yıldırma

Danışman eğiticileri, öğrencilerin cinsel yıldırmalarına (usanç) göz yummaz.

#### F.10.c. Önceki Öğrencilerle İlişkiler

Danışman eğiticileri, fakülte ve öğrenciler arasındaki ayrımın farkına varır. Fakülte üyeleri sosyal cinsel veya yakın ilişkide bulunmak düşünüldüğünde eski öğrencilerle açık tartışmalara fikirlere bakar. Fakülte üyeleri, eski öğrenci ile olan ilişki değişiminden onların yakın ilişkisinin nasıl etkilenebileceğini tartışır.

#### F.10.d. Profesyonel Olmayan İlişki

Danışman eğiticileri profesyonel olmayan veya devam eden profesyonel ilişki içinde, öğrencileri yetiştirirken, notları verirken potansiyel zarar verme riski olan davranışlardan kaçınır. Ek olarak danışman eğiticileri öğrenciden ücret, yetki, ödeme ya da mevkii için herhangi bir karşılık kabul etmez.

#### F.10.e. Danışma Servisleri

Danışman eğiticileri, yetiştirme (eğitim) sürecindeki kısa rolleri haricinde var olan öğrencilerine danışman gibi hizmet sunmaz.

#### F.10.f. Potansiyel Olarak Faydalı İlişki

Danışman eğiticileri, fakülte ve öğrenciler arasındaki ayrımın farkına varır. Öğrencilerle profesyonel olmayan ilişkinin potansiyel olarak öğrenciye faydalı olacağına inanırlarsa, danışmanlarla çalışırken danışmanlar tarafından buna benzer önlemler alırlar. potansiyel olarak faydalı ilişki ve etkileşimin örnekleri: resmi uyuma katılmak; hastane ziyaretleri, stres verici olay süresince destek sağlama, ya da profesyonel uygulamalarda ya da organizasyonlarda karşılıklı üyelik gibi uygulamaları içerir fakat sınırlandırılmaz. Danışman eğiticileri öğretmen ve ya süpervizör gibi rollerin dışında öğrencilerle ilişkilerde bulunmayı düşündükleri zaman öğrencilerle açık tartışmaya katılır. Öğrencilerle böyle bir etkileşimin uygunluğunu, potansiyel faydalarını ve dezavantajlarını, ve öğrenciler için umulan sonuçları tartışırlar. Eğiticiler ek rollerin belirli doğasını ve sınırlıklarını açıklar, ilk olarak öğrencilerle birlikte profesyonel olmayan ilişkiye sahip olacaklar. Öğrenciyle profesyonel olmayan ilişkiler zaman sınırlı olmalıdır ve öğrencinin izni ile başlamalıdır.

### **F.11. DANIŞMAN EĞİTİMİ VE YETİŞTİRME PROGRAMLARINDA ÇOK KÜLTÜRLÜ/FARKLILIĞA DUYARLI YETERLİLİK**

#### F.11.a. Fakülte Farklılığı

Danışman eğitimcileri farklı fakülteleri tutar ve yeni üyelere kendini adanmıştır.

#### F.11.b. Öğrenci Farklılığı

Danışman eğitimcileri aktif olarak acemi öğrenci ile çalışır. Danışman eğitimcileri farklı kültürlerin değerlerini tanıyarak, çok kültürlü yeterliliğin sorumluluğunu gösterir ve çeşitli becerileri eğitim sürecine getirir. Danışman eğitimcileri farklı öğrencilerin akademik performanslarının ve kendilerinin iyi olması için destek ve kalacak yer sağlar.

#### F.11.c. Çok Kültürlü/Farklılıklar Yeterlilik

Danışman eğitimcileri süpervizyon ve eğitim sürecinde çok kültürlülüğü aşılmalıdır. Öğrencilere çok kültürlü uygulamadaki yeterliliklerle ilgili farkındalık, bilgi ve beceri kazanması için aktif olarak eğitir. Danışman eğitimcileri çeşitli kültürel bakış açılarını geliştirmek ve sunmak için vaka örneklerini, rol oynama tekniğini, tartışmayı, soru sormayı ve diğer sınıf aktivitelerini uygular.

## **BÖLÜM G**

### **ARAŞTIRMA VE YAYIMLAMA**

#### **Giriş**

Araştırmaları yürüten danışmanlar profesyonel bilgi temeli oluşturma konusunda cesaretlendirilir ve sağlıklı topluma neden olacak koşulların anlaşılması geliştirilir. Danışmanlar araştırmalara katılarak çaba harcarlar ve mümkün olduğunda istekle katılırlar. Danışmanlar önyargılarını azaltır ve farklılığa saygı gösterir, araştırma programları için araçlar tasarlar.

#### **G.1. ARAŞTIRMA SORUMLULUKLARI**

##### **G.1.a. Araştırmada İnsan Katılımının Kullanımı**

Danışmanlar insan katımlı araştırmalarda, uygun etik ilkelerle, kanunlarla, kurumsal düzenlerle, bilimsel standartlarla tutarlı araştırma biçimlerini planlar, tasarlar, yürütür ve bildirir.

##### **G.1.b. Standart Uygulamadan Sapma**

Araştırma problemi standarttan veya kabul edilen uygulamadan saptığında danışmanlar konsültasyon arar, uygulaması zorunlu kuralları ve doğruları inceler, araştırma katılımcılarının doğrularını korur.

##### **G.1.c. Bağımsız Araştırmacılar**

Bağımsız araştırmacılar yasal inceleme/eleştiri ilanlarına (institutional review board-IRB) ulaşamadıklarında; uygun korunma sağlayabilmek için; IRB prosedürlerine daha yakın olan araştırmacılarla konsültasyon yapmalıdır.

##### **G.1.d. Acıdan Kaçınmak İçin Tedbirler**

İnsanlarla araştırma yürüten araştırmacılar, araştırma süresince katılımcının refahını sağlamakla ve psikolojik, fiziksel ve duygusal ve sosyal olarak katılımcıyı etkileyecek bir acıya sebep olmaktan kaçınmak için akla uygun tedbirleri almakla sorumludur.

##### **G.1.e. Araştırmacının Temel Sorumlulukları**

Etik araştırma uygulamasında en büyük sorumluluk araştırma yürütücüsünüdür. Araştırma kapsamındaki diğer herkes kendi hareketlerinin sorumluluğunu ve etik zorunlulukları paylaşırlar.

##### **G.1.f. Minimal Engelleme**

Danışmanlar katılımcıların araştırmanın içinde olmalarından dolayı hayatlarında doğabilecek bölünme ve bozulmalara sebep olmaktan kaçınabilmek için akla uygun, tedbir niteliğinde sorumluluklara sahiptirler.

##### **G.1.g. Araştırmada Çok kültürlülük/ Farklılık Etmenleri**

Danışmanlar kültürel etmenlerde önemi olan araştırma prosedürlerine karşı duyarlıdırlar ve gerektiğinde konsültasyon alırlar.

#### **G.2. ARAŞTIRMA KATILIMCILARININ HAKLARI**

##### **G.2.a. Araştırmada Onaylı Rıza (Informed Consent)**

Bireylerin araştırma katılımcısı olmada rıza alınma hakları vardır. Rıza alırken; danışmanlar şu dili kullanır.



1) Takip edilecek amaç ve prosedürlerin eksiksiz açıklar 2)

Deneysel ya da gerçekte denenmemiş prosedürleri açıklar.

- 3) İlişkili sıkıntıları ve riskleri anlatır.
- 4) Kişide ya da organizasyonlarda gerçekleşmesi umulan yarar ve değişimleri anlatır
- 5) Katılımcılar için avantajlı olabilecek uygun alternatif prosedürleri söyler.
- 6) Prosedürlerle ilgili soruları yanıtlar
- 7) Güvenilirlik- gizlilikle ilgili sınırları tanımlar
- 8) Formatı ve araştırma sonuçlarının yayılması için potansiyel hedef izleyicileri (audiences) tanımlar
- 9) Rızalarını geri almak isteyen ve projeye devam etmek istemeyen katılımcıları bu konuda özgür oldukları hakkında bilgilendirir.

#### G.2.b. Aldatma-Hile

Alternatif prosedürler makul şekilde uygulanabilir olmadıkça ve araştırmanın olası değerleri aldatmayı (hileyi) savundukça danışmanlar aldatma (hile) içeren bir araştırmayı yürütemezler. Bu tarz bir aldatma (hile) katılımcılarda fiziksel ya da duygusal zarara sebep olacak potansiyele sahipse, araştırma olası önemi ne olursa olsun yürütülmez. Çalışmanın Metodolojik gereksinimleri saklamayı ya da hile yapmayı zorunlu kılıyorsa; araştırmacı bunun sebebini bilgi verirken elinden geldiğince açıklar.

#### G.2.c. öğrenci- süpervizee katılımı

Öğrenci ya da superviseeleri içeren Araştırmacılar onlara araştırma etkinliklerine katılıp katılmamalarının kimsenin akademik kariyerini ve süpervizyon ilişkisini etkilemeyeceği ile ilgili kararlarını açıklar. Eğitimsel araştırmalara katılmamayı tercih eden öğrenci ya da süpervizeeler akademik ya da klinik gereksinimlerini karşılayan uygun bir alternatif ile desteklenirler.

#### G.2.d. Danışan Katılımı

Danışanlarla Araştırma yürüten danışmanlar danışanların araştırma etkinliklerine katılıp katılmama konusunda özgür oldukları onaylı rıza sürecini açıklar. Danışmanlar reddetmenin ya da katılımıcılıktan geri çekilmenin getireceği kötü sonuçlardan korumak için önemli tedbirler alır.

#### G.2.e. Bilginin Gizliliği

Araştırma katılımcıları hakkında araştırma kurslarında bilgi edinmek güvenilirdir. Diğerlerinin bu tarz bilgilere ulaşma olasılığı varsa; etik araştırma uygulamaları bu olasılık için birlikte gizliliği koruma planları yapılmasını gerektirir. Bu gereklilik katılımcılara onaylı rızaya ulaşmada prosedürün bir parçası olarak açıklar.

#### G.2.f. Onaylı Rıza Vermeye Eğilimi Olmayan İnsanlar

Eğer bir insan onaylı rıza vermeye eğilimli değilse; danışmanlar uygun bir açıklama yapar, katılım için anlaşma sağlar ve yasal olarak yetkili kişilere uygun rızayı sağlar.

#### G.2.g. Katılımcıların Sorumlulukları

Danışmanlar akla yatkın ölçümleri tüm sorumlulukları şereflendirmek için araştırma katılımcılarından alır. (A.2.c'ye bak.)

#### G.2.h. Bilgi Toplamadan Sonra Açıklamalar

Bilgi toplandıktan sonra danışmanlar katılımcılara araştırmayla ilgili yanlış anlamaları ortadan kaldırmak için çalışmanın doğası hakkında açıklama yapılır. Bilimsel ve insani değerler bilginin geciktiğini ve saklandığını doğruladığı anda danışmanlar zarara sebep olmaktan kaçınmak için makul ölçümleri alır.

#### G.2.i. Sponsorları Bilgilendirmek

Danışmanlar araştırma prosedürleri ve sonuçları ilişkili sponsorları kurumları ve halka açılan tüm kanalları bilgilendirir. Danışmanlar otoritelere uygun bilginin verildiğini kesinleştirir.

#### G.2.j. Araştırma Dökümanları Ve Kayıtlarının Elden Çıkarılması

Araştırma, proje ya da çalışmanın tamamlanmasını takip eden makul bir süre içinde danışmanlar araştırma katılımcılarıyla ilgili gizli bilgileri içeren kayıtları ve dökümanları yok etmek için harekete geçer. Kayıtlar sanatsal nitelikte ise; araştırmacılar döküman ve kayıtları tutmak için katılımcı onayını alır. (B.4.a, B.4.g'ye bak)

### **G.3 ARAŞTIRMA KATILIMCILARIYLA İLİŞKİLER (ARAŞTIRMA YOĞUN VE SÜREGELEN ETKİLEŞİMLER İÇERDİĞİNDE)**

#### G.3.a. Profesyonellik Dışı İlişki

Araştırma katılımcıları ile profesyonellik dışı ilişki kurmaktan kaçınılır.

#### G.3.b. Araştırma Katılımcılarıyla İlişki

Cinsel ya da romantik içerikli danışman-katılımcı (mevcut araştırma katılımcısı) etkileşimi ya da ilişkisi yasaktır.

#### G.3.c. Cinsel İstismar Ve Araştırma Katılımcıları

Araştırmacılar araştırma katılımcılarını cinsel istismar için kullanamaz ve buna göz yummaz.

#### G.3.d. Olası yararlı etkileşimler

Araştırmacı ve katılımcının arasında profesyonel olmayan etkileşim olması yarar sağlayabilir araştırmacı önceki etkileşimleri (mümkün olduğunda) etkileşim için akılcı olan potansiyel yararı ve araştırma katılımcısı için beklenen sonuçları kaydetmelidir. Kimi etkileşimler araştırma katılımcılarının uygun bir şekilde kabulünü başlatır. Profesyonel olmayan etkileşim nedeniyle katılımcıya kasıtsız zarar verme ortaya çıktığında araştırmacı zararı düzeltme teşebbüslerinin delillerini göstermelidir.

### **G.4. SONUÇLARI RAPOR ETMEK**

#### G.4.a. Doğru Sonuçlar

Danışman araştırmayı doğru bir şekilde planlar yönetir ve rapor eder. Sonuçlarının ve alternatif hipotezlerinin sınırlılıkları tartışılabilmesini sağlar. Danışman yanlış yönlendirmede bulunmaktan, hileli araştırmadan sonuçları değiştirmekten sonuçları paylaşmamaktan veya kasten yanlı davranmaktan kaçınmalıdır. Çalışmanın çıktılarında veya sonuçların yorumlanmasından etkilenilebilecek, araştırmacı tarafından bilenen bütün değişkenler ve koşullar apaçık söylenmelidir. Farklı popülasyonlar için uygulanabilir kapsamını tanımlamalıdır.

#### G.4.b. Uygun Olmayan Sonuçların Rapor Edilmesi Yükümlülüğü

Danışmalar mesleki değerleriyle ilgili herhangi bir araştırmanın sonuçlarını rapor etmelidir. Kurumların, programların, servislerin, hakim olan görüşlerinin sonuçlara elverişsiz yansımaları desteklenmez.

#### G.4.c. Hataları Rapor Etmek

Eğer danışmanlar yayımlanmış araştırmasında önemli hatalar bulmuşsa, hatayı düzeltmeye doğru mantıklı bir adım atar veya diğer uygun yayınlar vasıtasıyla düzeltirler.

#### G.4.d. Katılımcıların Kimlikleri

Sonuçları tedarik eden danışman, araştırmadaki diğer kişiye yardım etmeli, araştırma sonuçlarını rapor etmeli veya katılımcılardan özel izin alınmadığında katılımcının kimliğini gizlemek zorundadır. Katılımcılarının kendi kimliklerinin gerektiği araştırmalarda araştırmacılar kimliğini veya iyi halini korumak ve katılımcıya zarar vermeyecek bir şekilde verilerin uyarlanması ve değiştirilmesinde aktif çalışmalıdır.

#### G.4.e Çalışmaların Kopyalanması

Danışmanlar uygun, yeterli ve gerçek araştırma verilerini çalışmadan faydalanmak isteyen yetenekli profesyonellerle paylaşmakla yükümlüdürler.

### **G.5. YAYIM**

#### G.5.a. Katkıda Bulunanları Tanımak

Araştırmayı yönetirken ve rapor ederken danışman konu üzerinde daha önce yapılan çalışmalarını tanır ve bunlardan haberdardır. Teklif hakkını gözetir ve bunlara itimat eder.

#### G.5.b. Başkasının Yazdığı Bir Şeyi Kendi İmzasıyla Yayımlama (Aşırma)

Danışman aşırma başka birinin çalışmasını kendi çalışması gibi sunmaz.

#### G.5.c. Verilerin Ya Da Fikirlerin Yeniden Yayınlanması/ Yeniden İncelenmesi

Danışmanlar yeniden incelenmesi ve yayınlanması için fikirler ya da veri ileri sürüldüğünde önceki fikir veri yayınlarını editör gibi yeniden incelemelidir ve bunları kabul etmelidir.

#### G.5.d. Katkı Sağlayanlar

Danışmanlar , katılan yazarlar, bilgiler, dipnot durumları veya araştırmaya kavram geliştirilmesine belirgin katkıları olan diğer uygun anlamlara katkılarına göre yer verirler. Başlıca katkı sağlayanlar önce listelenmelidirler ve en az teknik veya profesyonel katkılar notlarla veya başlangıçla ilgili durumlara bilgi olarak verilmelidir.

#### G.5.e. Araştırmaların Fikir Birliği -Agreement of contributors-

Meslektaşlarıyla, öğrencileriyle veya süpervizörleriyle ortak araştırma yürüten psikolojik danışmanlar görev dağılımı, yayımlama kredisi (emniyet) ve alınacak teşekkürler (onaylar) konusunda fikir birliği kurmalıdır.

#### G.5.f. Öğrenci Araştırmaları

Öğrencilerin ders notları, projeleri ve tezleri veya gerçek yazarlarının öğrenciler olduğu yazılar asıl yazarlarının adıyla yayınlanmalıdır.

#### G.5.g. Kopya Sunuşlar (Duplicate Submission)

Psikolojik danışmanlar yazılarının müsveddelerini belirli bir zaman içinde yalnızca bir dergiye gönderirler. Tamamı veya önemli bir bölümü başka bir dergide veya yayında yayımlanan müsveddeler (yazılar) ilk yayıncısının izni veya onayı olmadan yayımlanmak üzere bir yere gnderilmezler.

#### G.5.h. Mesleki Eleştirme/Profesyonel Yeniden İnceleme (Professional Review)

Yayımlama, araştırma veya bilimsel bir amaç için yazılıları tekrar inceleyen (gözden geçiren) psikolojik danışmanlar, bu işi işin yazarının gizlilik ve mal sahipliği değerlerine göre yaparlar. Danışmanlar yayımlama kararını geçerli ve savunulabilir standartlara göre vermelidirler. Psikolojik danışmanlar yazılarını zaman bakımından uygun bir tutumla ve araştırma yöntemlerine ve meslek alanlarına uygun bir şekilde gözden geçirirler. Yayıncıların veya editörlerin isteği üzerine eleştirmenlik yapan psikolojik danışmanlar sadece kendi yeterlilik alanları ile ilgili konularda eleştiri yapmalıdırlar ve kişisel yanlılıkta uzak durmalıdırlar.

## BÖLÜM H

### Etik Problemleri Çözmek

#### Giriş

Psikolojik danışmanlar mesleklerini yaparlarken yasalara, etiğe ve ahlak kurallarına uygun şekilde davranırlar. Danışanın korunmasının ve güven sağlanmasının önemli bir mesleki davranış olduğunun farkındadırlar. Diğer danışmanlarında aynı standartlara uymalarını isterler ve bu standartların desteklenmesi için uygun şekilde harekete geçerler.

Psikolojik danışmanlar etik ikilemleri, kurumlar arsındaki açık ve doğrudan iletişimle çözmek ve gerekli olduğunda süpervizörlerden ve meslektaşlarından konsültasyon almak için çabalarlar. Psikolojik danışmanlar etik uygulamaları mesleki çalışmalarına dahil ederler. Psikolojik danışmanlar psikolojik danışmayla ilgili etik ve yasal meselelerle ilgili konulara dayanan mesleki gelişmeler içinde yer alırlar.

#### H.1. STANDARTLAR VE YASA

##### H.1.a. Bilgi (Knowledge)

Psikolojik danışmanlar ACA'nın etik kodlarını ve üyesi oldukları diğer sertifika ve lisans kurumlarının ya da mesleki kuruluşlarının uygulanabilir etik kodlarını bilirler ve anırlar. Etik sorumlulukla ilgili bilgisizlik ya da yanlış anlama etik olmayan davranış için bir savunma olamaz.

##### H.1.b. Etik Kodlar ve Yasa Arasındaki Çatışmalar (Uyuşmazlıklar)

Etik sorumluluklar yasayla, kanunlarla ve ya hükümetin diğer yasal kararlarıyla çatışırsa, psikolojik danışmanlar kesin kararlarını "ACA code of Ethics"e bildirirler ve uyuşmazlığı çözmek için adım atarlar. Eğer çatışma bu şekilde çözülmezse, psikolojik danışmanlar yasanın, kanunların ve hükümetin diğer yasal kanunlarına göre davranırlar.

#### H.2. ŞÜPHELİ İHLALLER

##### H.2.a. Beklenen Etiksel Davranış

Danışmanlar meslektaşlarının ACAN2'nin etik kodlarına bağlı olmalarını beklerler. Danışmanlar başka bir danışmanın etiksel usulde davranıp davranmadıkları konusunda şüpheye düştükleri zaman uygun hatırlatmaları yapmalıdırlar. (h.2.b, h.2.c'ye bakın)

##### H.2.b. Resmi Olmayan Karar (Kararlılık)

Danışmanlar başka bir danışmanın ihlaline ya da etiksel standartları ihlal ettiği konusuna yönelik bir inancı, bir nedeni olduğu zaman eğer bu davranış gizlilik ilkesini ihlal etmiyorsa önce başka bir danışmanla birlikte sorunu informal bir şekilde çözmeye teşebbüs etmelidirler.

##### H.2.c Etiksel İhlali Rapor Etmek

Eğer açık bir ihlal, bir insana, bir kuruluşa önemli bir hasar veriyor ya da hasar vermeye elverişli ise ve resmi olmayan bir karar ya da çözüm değilse danışmanlar durumuna uygun daha ileriye dönük bir eylem içerisinde olmalıdırlar. Bunu gibi davranışlar meslek etiği üzerine ulusal yada resmi komitelere, gönüllü ulusal sertifika veren kurumlara resmi ehliyet ve yönetim kurumuna yada uygun otorite kurumlarına dayandırılmayı içerebilir.

Müdahale gizlilik ilkesini ihlal ettiği zaman yada mesleki tavırları muallakta olan başka bir danışmanın çalışmasını engelliyorsa bu standart uygulanmaz.

#### H.2.d. Konsültasyon

Belirli bir durum ve davranış ACA'nın etik kodlarını ihlal edip etmediği konusunda bir belirsizlik , şüphe olduğu zaman danışmanlar etik ve ACA'nı etik kodları konusunda bilgi sahibi olan meslektaş ya da uygun otoriteyle konsültasyon kurarlar.

#### H.2.e. Kurumsal Çatışmalar

Eğer kurumun talebi danışmanların bağlı olduğu ACA'nın etik kodlarıyla çatışıyorsa danışman çatışmanın gerekçesini kesinlikle belirtmeli ve süpervizörlerine veya diğer resmi memurlara ACA etik kodlarıyla ilgili kesin kararlarını açıklarlar. Mümkün olduğunda danışmanlar organizasyon içindeki değişiklikleri çalışırken ACA etik kodlara tam bir bağlılık gösterirler. Bunu yaptığından dolayı herhangi bir güvenilirlik konularını belirtirler.

#### H.2.f. Teminatı verilmeyen Şikayetler

Psikolojik danışmanlar dikkatsizlik aldırılmazlık veya iddiaları çürüten inatçı bir bilgisizlikten doğan etik şikayetleri cesaretlendirmez başlatmaz bunlara katılmaz.

#### H.2.g. Haksız Ayrımlara Karşı Şikayetler Ve Cevaplar

Psikolojik danışmanlar kişilerin işlerini, ilerlemelerini, diğer programlara veya akademik kabullerini, tasarruf haklarını veya onların ancak sahip olarak yaptıkları üzerine temellenen terfilerini veya etik bir şikayetin öznesi olmalarını inkar etmezler bu benzer ilerlemelerin çıktıkları üzerine veya diğer uygun bilgilerin düşünülmesi üzerine temellenen eylemlerin önüne geçmez.

### H.3. ETİK HEYETLERİ İLE İŞBİRLİĞİ

Psikolojik danışmanlar ACA etik kodlarının kabul edilmesi sürecinde yardım ederler. Danışmanlar araştırmalar, ilerlemeler ve ACA etik heyetinin gereksinimleri veya uygun bir şekilde oluşturulmuş derneklerin etik heyetleri veya bir ihlal sonucu ortaya çıkan yetki sınırlarında işbirliği yaparlar. Danışmanlar etik ihlal şikayetlerinin süreçleşmesi için plan ve yöntemleri bilirler ve ACA etik kodlarının kabul edilmesi ve referans olarak yardımcı olması için kullanırlar.



