

# Pozitif Psikoloji Uygulamalarında Etik İlkeler

Aaron Jarden · Tayyab Rashid · Annalise Roache · Tim Lomas · Gulden Adiguzel



## İçindekiler

|  |    |
|--|----|
| Giriş Notları.....   | 4  |
| Giriş.....   | 4  |
| Pozitif psikoloji uygulamalarında profesyonel kuruluşlar ve etik ilkeler.....                  | 4  |
| Kılavuz gereksinimi.....   | 5  |
| Kılavuzlar kimler içindir?.....  | 5  |
| Kılavuzların geçiciliği.....   | 5  |
| Anahtar terimler.....  | 6  |
| Bölüm Bir: Değerler, Güçlü Yönler ve İlkeler .....   | 8  |
| Pozitif psikoloji uygulayıcılarının değerleri.....   | 9  |
| Pozitif psikoloji uygulayıcılarının güçlü yönleri .....  | 10 |
| Pozitif psikoloji uygulamasında etik ilkeler .....   | 10 |
| Bölüm İki: Pratikte Etik İlkelerin Uygulanması .....   | 14 |
| Üç önemli konu.....  | 14 |
| Etik karar verme.....  | 14 |
| Çalışma hususları.....   | 14 |
| Danışanlardaki değişimler.....   | 15 |
| Uygulamanın kullanıldığı ortamdaki değişimler.....   | 15 |
| Mevcut duygusal durum ve iyi-oluş düzeyi .....   | 16 |
| Kaçınma.....   | 16 |
| Güç farklılıkları.....   | 16 |
| Aşırı güç kullanımı.....   | 16 |
| Pratik zeka.....   | 17 |
| Dayanıklılığı sürdürme ve tükenmişliğe karşı tamponlama .....                                  | 17 |
| Eğitim ve yeterlilik beyanı .....  | 17 |
| Kültürel bağlamın önemine saygı duyma .....  | 18 |
| Etik İkilemleri Çözümleme - Adım Adım Kılavuz .....  | 19 |
| Öz Değerlendirme Kılavuzu .....  | 20 |
| Bölüm Üç: Etik Uygulama Vakaları.....  | 21 |
| Örnek Vaka 1: Kültürel– Pozitif psikoloji uygulamalarının kültürel duyarlılıkla yapılması..... | 21 |
| Örnek Vaka 2: Koçluk - Değişen koşullarda danışanlara koçluk yapmak .....                      | 22 |
| Örnek Vaka 3: Klinik – Travma ile çalışmak .....   | 22 |

---

|  |    |
|--|----|
| Örnek Vaka 4: Organizasyonel- verileri yanlış sunma baskısı.....   | 23 |
| Örnek Vaka 5: Danışmanlık - dengesiz bir ilişkide "isteksiz" katılımcıları motive etmek.....                   | 24 |
| Örnek Vaka 6: Eğitim –Mevcut uygulama ile isteklerin bastırıldığı yerlerde iyi-oluş programları uygulamak..... | 25 |
| İlgili Yönergeler.....   | 26 |
| Teşekkür .....   | 27 |
| Pozitif Psikoloji Uygulaması Etik İlkelerine İmzayı İlk Atanlar .....  | 28 |
| Referanslar.....   | 30 |
| İlave Kaynak.....  | 31 |

Bildiri: Bu kılavuz, Aaron Jarden, Tayyab Rashid, Annalise Roache ve Tim Lomas tarafından yürütülen işbirlikçi ve bağımsız bir çalışma grubunun sonucudur. Yönergeler herhangi bir kuruluş veya dernekten bağımsızdır; ancak, bu ilk yinelemenin geliştirilmesinde ve iyileştirilmesinde çok sayıda taraf yer almıştır. Yazarların amacı, işlevselliklerinin derinliğini ve genişliğini daha da güçlendirmek için iki yıllık bir döngüdeki yönergeleri güncellemektir ve bizler aaron.jarden@unimelb.edu.au adresine sizlerden geri bildirim almaktan memnuniyet duyarız.

## Giriş Notları

### Giriş

Pozitif Psikoloji Uygulayıcıları (PPU) dahil olmak üzere tüm insanların yanılabilir, savunmasız ve kusurlu olmaları sebebi ile etik mükemmellik, belki de, ütopyik bir idealdir. Sürekli genişleyen siber yaşam, düzensiz iklim değişikliği, mülteci krizleri, gelişen kimlikler ve artan ekonomik kutuplaşma gibi çağdaş yaşamın karmaşıklıkları, insani savunmasızlığı arttırmaktadır. Özellikle refahı yeniden sağlama veya geliştirme amacına yönelik olan psikolojik hizmetler, birbiriyle yarışan öncelikler ve etik ikilemler olmadan kolayca sunulamaz. Hiçbir etik kural, standart ve hatta tüzükler, insani karmaşıklıkları tam olarak kapsayamaz. Yine de, özellikle genel olarak refahı artırmayı amaçlayan pozitif psikolojik uygulamaları kullandığımızda, bir dizi geniş tabanlı değerler, kişisel güçlü yönler ve ilkeler, bizi daha etik karar vermeye yönlendirebilir.

Bu kılavuz, pozitif psikoloji uygulaması için a) değerleri, b) güçlü yönleri ve c) ilkeleri içerir. "Yönergelerin" genellikle bağlam ve yargı alanına göre değişiklik gösterecek daha geniş çerçeveler içinde yer aldığını belirtmek önemlidir. Örneğin, yönergeler, Şekil 1'de gösterildiği gibi kuralcı bir hiyerarşinin en altında yer alabilir:



Şekil 1. Yönergeler ve daha geniş çerçeveler

Bu nedenle, yönergeleri diğer ilgili çerçevelerle birlikte dikkate almak önemlidir. Buna ek olarak, bir kişi veya kuruluş "pozitif psikoloji uygulaması" yönergelerine uyarak bunları onaylayabilirken, bazı ülkelerde ve yargı alanlarında kendinize "pozitif psikolog" demeniz yasa dışı olabilir – lütfen bulunduğunuz yerin kısıtlama ve gerekliliklerinin farkında olun.

### ***Pozitif psikoloji uygulamalarında profesyonel kuruluşlar ve etik ilkeler***

Bir uygulayıcının ilgili bir meslek kuruluşunun üyesi olduğu durumlarda (örneğin, Amerikan Psikoloji Derneği, Avustralya Psikoloji Toplumu, Uluslararası Koçluk Federasyonu gibi), ilk ve en önemli şey kuruluşun standartları, kuralları veya yönergeleri uygulamalar hakkında bilgi verecektir.

Uygulayıcıların, psikoloji veya ilgili alanlarda uygulama konusunda yeterli eğitim, öğretim ve deneyime sahip bir akreditasyon kurumunun (örneğin, Psikologlar Koleji) üyesi olmaları durumunda, kurallara, standartlara, düzenlemelere, statülere, ve kendi yetki alanlarında psikoloji uygulama prosedürlerine aşina olmaları beklenmektedir.

Burada tanıtılan pozitif psikoloji uygulamalarında etik ilkeler, bu tür mevcut yargı / mesleki kod ve yönergelerin yerini almak için değil, bunları arttırmak için tasarlanmıştır. Bu nedenle, bu kılavuzlar aynı zamanda bir meslek kuruluşuyla ilişkisi olmayan veya ona bağlı olmayan uygulayıcılar için de bir temel sağlamaktadır.

### ***Kılavuz Gereksinimi***

Neden bir dizi etik kural var? Bu yönergeler, pozitif psikoloji (PP) alanında bilimsel olarak açıklanarak ve kanıta dayalı uygulamaya bağlılık göstererek etik uygulamayı geliştirmeyi hedeflemektedirler. Sağlık bilimine (makul) sadakati sürdürme arzusunu aşlamayı ve uygulayıcılar için potansiyel faydaların sunulması ve pazarlanması için gerekli yönergeleri dikkate almalarını amaçlamaktadırlar. Kılavuzlar, pozitif psikoloji uygulayıcılarına ve diğerlerine pozitif psikolojinin etik uygulamasının ne olduğu konusunda daha net bir anlayış geliştirmeye çalışmaktadır. Bu tür kılavuzların yardımıyla, pozitif psikoloji uygulayıcılarının aşağıdaki gibi hususlara bağlılık göstermeleri beklenmektedir:<sup>1</sup>

- a) araştırmayı yakından incelemek ve uygulamalarını bilimi temel alarak oluşturmak;
- b) devamlı öğrenme ve mesleki gelişim yoluyla bilgilerini sürekli güncellemek;
- c) Pozitif psikoloji uygulamaları ile ilgili bilgi sınırlarının yanı sıra belirli uygulamaların ve iyi-oluş programlarının potansiyel fayda ve zararlarını dikkatli ve doğru bir şekilde dile getirmek; ve
- d) hizmet sunumu sırasında danışanların refahını ve refahındaki olumlu ve olumsuz değişiklikleri gözlemlemek.

### ***Kılavuz kimler içindir?***

Bu kılavuzların amacı, pozitif psikoloji uygulayıcılarına optimal etik uygulamasını mümkün kılmak ve bunu yaparken yararlı (başkalarına iyilik yapmak için) ve zararlı olmayan (başkalarına olası zararı önlemek için) bir şekilde davranmaktır. Bu nedenle, bu kılavuzlar, pozitif psikoloji uygulaması sağlayan veya uygulamalarında pozitif psikoloji alanındaki bilgileri kullanan profesyoneller (örneğin, psikologlar) ve diğerleri (örneğin, öğrenciler veya hiçbir ilişkisi olmayanlar) içindir. Bu, pozitif psikoloji uygulamalarının nasıl kullanılacağına veya uygulanacağına ilişkin bir kılavuz değildir.

### ***Kılavuzların Geçiciliği***

Mevcut yönergelerin (sürüm 1.0, 19 Temmuz 2019) geçici olduğunu ve kilit paydaşlarla yinelemeli bir danışma süreci aracılığıyla her iki yılda bir sürekli revizyona tabi olduğunu belirtmekteyiz. Bu düzenleme, kılavuzlarda yer alan yönergelerin bağlamsal değişikliklere duyarlı olmasını ve sürekli gelişen yerel ve küresel temaları yansıtmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, burada ana hatlarıyla belirtilen yönergeler hakkında geri bildirim almaktan her zaman memnuniyet duyarız.

Sadece İngilizce konuşulan ülkelerin, ve bunların çoğu Batı ülkesi, bu kılavuzların gelişimini etkilediğini ve bu nedenle kılavuzların bunlarla sınırlı olduğunu belirtmek de önemlidir. Ne var ki, bu kılavuz sürüm numarasıyla tanımlanan, yaşayan ve büyüyen bir belge olduğundan, gelecekteki sürümlerin İngilizce konuşulmayan ve Batılı olmayan ülkelere de gelen kural ve yönergeleri içereceği umulmaktadır.

<sup>1</sup> Bu tür taahhütleri göstermek için burada dört örnek seçtik, ancak bu listenin daha uzun olabileceğini unutmayın.

## **Anahtar terimler**

### **Danışan**

Uygulayıcılar danışanlarla çalışır. "Danışan", bir birey, çift, aile, grup, organizasyon, sponsor veya diğer tanımlanabilir sosyal birim gibi herhangi bir hizmetin alıcısına atıfta bulunmak için kullanılan genel bir terimdir.

### **Kurallara karşı Yönergeler**

Bir kuralın genellikle yasal veya diğer uygulanabilir sonuçları vardır, fakat yönergeler genellikle "düzenlenmeyen" veya "denetlenmeyen" en iyi uygulamaları önerir. Yönergeler, doğaları gereği, koşulların çeşitli ve karmaşık olduğunu ve yönergelerin genellikle uygulayıcıların pratik bilgeliği - deneyim ve sağduyunun bir kombinasyonu - uygulamasını gerektirdiğini ifade eder.

### **Pozitif Psikoloji (PP)**

PP: Pozitif Psikoloji. PP'yi kavramsallaştırmanın ve tanımlamanın birçok yolu vardır, ancak çoğu işlemselleştirme, onu genellikle "mutluluk", "esenlik", "büyüyen" ve "gelişen" gibi kapsayıcı yapıların bilimsel çalışması olarak adlandırır. Örneğin, Lomas, Hefferon ve Ivtzan (2015, s. 1347) PP'yi "refahı iyileştirme bilimi ve uygulaması" olarak tanımlar. Buna bağlı olarak, pozitif psikoloji uygulamaları da dahil olmak üzere gerçek dünya ortamlarında PP'nin uygulaması olarak değerlendirilebilecek "uygulamalı pozitif psikoloji" kavramı vardır.

### **Pozitif Psikoloji Uygulamaları (PPU)**

PPU: Pozitif Psikoloji Uygulamaları. Literatürde "pozitif psikoloji uygulamaları" ile "pozitif psikolojik uygulamalar" arasında bir ayrım vardır - taslak ve açıklama için bkz. Hone, Jarden ve Schofield (2015). Burada, psikolojik refahı artırmayı amaçlayan, birçok disiplindeki (pozitif psikolojiye ek olarak psikolojinin diğer alt alanlarından) tüm faaliyetleri kapsayan daha geniş bir pozitif psikolojik uygulama kavramını ele alıyoruz. Pozitif psikolojik uygulamalarının popüler bir tanımı da şudur: "Pozitif Psikolojik uygulama, olumlu duyguları, davranışları ve / veya düşünceleri teşvik eder, böylece bir bireyin veya grubun refahını artırır" (Schueller, Kashdan ve Parks, 2014, s. 92).

### **Pozitif Psikoloji Uygulayıcıları (PPU)**

PPU: Pozitif Psikoloji Uygulayıcıları. Uygulayıcılar, uygulamaya yönelik gerekli eğitimi (psikoterapi, danışmanlık, koçluk gibi) tamamlarlar ve saygın bir eğitimci ile PP'ye yönelik eğitim alırlar. Böylece bilimsel araştırma sürecinin ve uygulamalı pozitif psikoloji uygulamasının anlaşılmasına olanak tanırırlar. (örneğin, PPU'lar)<sup>2</sup>

### **Güçlü Yanlar**

Genel olarak, etik yönergeler ve kurallar, belirli bir alandaki düşünce liderleri tarafından seçilen belirli kişisel özellikleri benimser. Yönergeler için, deneysel olarak kanıtlanmış ve kültürler arası onaylanmış karakter güçlerinin bir modeli olan Karakter Güçleri ve Erdemleri'ni (KGE: Peterson

---

<sup>2</sup> Kim kendine PP Uygulayıcısı diyebilir? Henüz, ihtiyaç duyulan eğitim veya yeterlilik miktarı ve seviyesi konusunda net bir sınırlama yoktur. Örneğin, 2 günlük bir kursa, 6 aylık akredite bir sertifika programına veya 2 yıllık Uygulamalı Pozitif Psikoloji Programına katılan bir kişi PP Uygulayıcısı olarak kabul edilebilir mi? Ek olarak, denetimli uygulama (örneğin, eşli gözlem ve bire bir denetim) ve çevrimiçi başvuru idealdir. Bu alandaki meslek kuruluşlarından uygun eğitim ve denetime ilişkin daha fazla rehberliğe ihtiyaç vardır (ve aslında, bu tür konular zaten ilgili taraflarca değerlendirilmekte ve ele alınmaktadır).

ve Seligman, 2004) kullandık (McGrath, 2014). KGE'ne göre, karakter güçleri, kendi içlerinde değer verilen ve belirli etkili sonuçlara yol açması gerekli olmayan evrensel özellikler olarak tanımlanır. Karakter güçleri, davranışsal özellikler olarak, bir kişinin kendi ve başkalarının refahı için sorumlu ve etik şekillerde davranmasını kolaylaştırır ve yönlendirirler. Karakterin güçlü yönleri genellikle *bir kişinin kim olduğunu* (yani karakterini) ve değerler, *bir kişinin neye tabii olduğunu* (yani, ilkelerini ve eylemlerini) yansıtır.

### **Uygulayıcı**

"Uygulayıcı" terimi genel olarak PP ile ilgili hizmetlerin sağlanmasından sorumlu olan herhangi bir kişiyi belirtmek için kullanılmaktadır. "Uygulayıcı", danışman, psikoterapist, akıl sağlığı uzmanı, koç, eğitmen, akıl hocası veya eğitimci gibi (bunlarla sınırlı olmamakla birlikte) rolü (leri) üstlenen herkesi kapsar<sup>3</sup>

### **İlkeler**

İlkeler, dikkati önemli etik sorumluluklara çeker (yönlendirir). Eylemler belirli ilkelerden oluşur.

### **Değerler**

Değerler, bireylerin sahip olduğu ve arzu edilen amaçlar için (yani, dünya ve dünyanın nasıl olması gerektiği hakkında daha geniş ideolojiler) grupların paylaştığı inançlardır. Değerler belirli durumların ötesine geçer, eylemleri nasıl seçtiğimize ve başkalarını ve kendimizi nasıl değerlendirdiğimize rehberlik eder ve göreceli önem sırasına göre düzenlenir (Schwartz, 2006). Değerler, bir ilke olarak ifade edildiğinde kesin bir şekilde tanımlanan ve eylem odaklı hale gelen genel bir etik bağlılığını ifade etmenin önemli bir yolunu temsil edebilir. Bir başka deyişle, değerler ilkeleri belirler ve etkiler. Toplumsal anlamda, bu kılavuzda belirtilen değerler, yazarların PP topluluğu içinde geniş bir şekilde paylaşıldığını belirttikleri değerlerdir.

---

<sup>3</sup> Bu kılavuzda yer alan değerler ve ilkeler, refah araştırmacıları için de aynı şekilde geçerli olabilir, ve burada araştırmacılar bir anlamda danışanlara benzer kabul edilebilecek konular üzerinde çalışan uygulamacılar olarak kabul edilebilirler.

## Bölüm Bir: Değerler, Güçlü Yönler ve İlkeler

Pozitif psikoloji uygulamasında etik yönergeler aşağıdaki değerleri, güçlü yönleri ve ilkeleri içerir. Hem değerler hem de güçlü yönler, Tablo 1'de gösterildiği gibi etik ilkelerin oluşumunu destekler.

**Tablo 1**

### *Pozitif Psikoloji Uygulamasının Değerleri, Güçlü Yönleri ve İlkeleri*

| <i>Değerler<sup>4</sup></i>   | <i>Güçlü Yönler<sup>5</sup></i> | <i>İlkeler</i>                         |
|---|---------------------------------|--|
| 1. Danışanların ve diğerlerinin güvenliğini korumak.  | 1. Dürüstlük.                   | 1. Fayda/zarar vermemek                |
| 2. Bireysel sıkıntı ve ıstırabı hafifletmek.  | 2. Doğruluk.                    | 2. Sorumluluk.                         |
| 3. Uygulayıcı-danışan ilişkilerinin bütünlüğünü sağlamak.   | 3. Sosyal Zeka.                 | 3. İnsan hakları ve haysiyetine saygı. |
| 4. İnsan deneyimi ve kültürünün çeşitliliğine saygı duymak.   | 4. Takım Çalışması.             | 4. Güvenirlilik.                       |
| 5. İlgili kişi veya kişiler için bir anlam ifade eden benlik duygusu geliştirmek.                               | 5. Nezaket.                     | 5. Adalet.                             |
| 6. Mesleki bilginin ve uygulanmasının kalitesini arttırmak.   | 6. Sağduyu.                     | 6. Özerklik.                           |
| 7. İnsanlar arasındaki ilişkilerin kalitesini arttırmak.  | 7. Öngörü..                     |  |
| 8. Kişisel etkinliği arttırmak.   | 8. Yargı.                       |  |
| 9. Danışmanlık, psikoterapi ve koçluk hizmetlerinin adil ve yeterli bir şekilde sağlanması için çaba göstermek. | 9. Oto-kontrol.                 |  |
|   | 10. Azim.                       |  |
|   | 11. Cesaret.                    |  |

<sup>4</sup> Değerlerimiz, diğer benzer yönergelere göre seçilmiştir ve bu nedenle, değerlerin çoğu farklı kategorilerde yer alabilir. Örneğin, adalet bir değer olarak ya da bir ilke olarak algılanabilir. Güvenirlilik bir güç (dürüstlük), bir değer ya da bir ilke olarak algılanabilir. Bu yapıların çoğu bu şekilde tartışılabilir. Kılavuz yazarlarına göre değerler, algılanan öneme göre de sıralanmıştır.

<sup>5</sup> 1-7 olarak gösterilen güçlü yönler benzer etik kurallarında ne kadar sıklıkla belirtildiklerine ve vurgulandıklarına göre sıralandılar, (örneğin, Britanya Danışmanlık ve Psikoterapi Derneği'nin *danışmanlık ve psikoterapide iyi uygulama etik çerçevesi*). Güçlü yönler 8-1'i yazarlar altı ilkeyi korumada önemli gördüler.



Bunlara ek olarak:

- Hemen hemen tüm kurallar bir dizi kişisel özellik ve nitelik gerektirirken, bu kurallar güçlü yönler ve gözlemlenebilir davranışlara odaklanır.
- Değerler, güçlü yönler ve ilkeler listesi çok kapsamlı değildir, daha ziyade şu anda uygulamaya en uygun olarak algılanana yönelik bir ilk girişimdir. Kılavuzlar zaman içinde yinelemeli olarak uyum sağladıkça ve PP topluluğu arasında konuya dair tartışmalar devam ettikçe sözkonusu öğelerin gelişmesi beklenmektedir.
- Değerler, güçlü yönler ve ilkeler listesi kuralcı da değildir.
- Literatürde açık bir şekilde belirtilen ve bilimsel anlamda güvenilir bir *güçlü yönler modeli* (Eylemdeki Değerler çerçevesi) seçildi.

### ***Pozitif psikoloji uygulayıcılarının değerleri***

PPU'ların temel değerleri bir takım vaatler içerir;

- Danışanların ve diğerlerinin güvenliğini korumak. Bu, bir danışanın kendi hizmetlerine nasıl tepki verdiğiine dair sürekli bir farkındalık sağlamayı ve ayrıca kişinin kapasite ve uzmanlık sınırlarının farkında olmayı içerir (bir danışanın başka sektörlerden profesyonel yardım almaya ihtiyaç duyabileceğini veya çevredekilerin tehlikede olup olmadığını anlamak).
- Kişisel sıkıntı ve ıstıرابı hafifletmek (kişinin uzmanlık sınırları içinde olduğu sürece). Bu, çeşitli profesyonel bağlamlarda (terapi, koçluk, sağlık gibi) hizmet arayan bireylerin sıkıntısını azaltmak için Pozitif psikoloji uygulamaların bağlamsal olarak ilgili yollarla kullanılması anlamına gelir.
- Uygulayıcı-danışan ilişkisinin bütünlüğünü sağlamak. Bu, kişisel sınırlara saygı göstermeyi ve gizlilik ve mahremiyet gibi profesyonel uygulamalara bağlılığı sürdürmeyi içerir.
- İnsan deneyim ve kültür çeşitliliğini takdir etmek. Bu, bir danışana "herkese uyan (herkes için uygun olan)" bir sistem uygulamak değil, bunun yerine, insanların benzersiz gelişim yollarının çeşitliliğine, bağlamsal ve kültürel geçmişlerine saygı duymak ve dahası bunlar için onları övmek (yüceltmek) anlamına gelir.
- İlgili kişi (ler) için anlamlı olan bir benlik duygusu geliştirmek. Bu, bireyin sadece kendisi için tatmin edici değil, aynı zamanda daha iyi olan şeylere de katkıda bulunan hedefler geliştirdiği ve peşinden gittiği anlamına gelir.
- Mesleki bilgi ve uygulamasının kalitesini arttırmak. Bu, literatürde yer alan tüm gelişmeleri takip etmek için elinden gelenin en iyisini yapmak ve bu alandaki gelişmeler hakkında güncel bilgi sahibi olmak anlamına gelir.
- İnsanlar arasındaki ilişki kalitesini arttırmak. Bu, insanların kaçınılmaz olarak sosyal ilişkiler ve ağlar içinde yer aldığını kabul etmek ve kişinin bu bağları mümkün olduğunca geliştirmesine yardımcı olmaya çalışmak anlamına gelir.
- Kişisel etkinliği arttırmak. Bu, danışanın yaşadıkları dünyada ve kendilerini içinde buldukları herhangi bir benzersiz durumda daha etkin çalışmasına yardımcı olmak için çabalamak anlamına gelir.
- PP hizmetlerinin adil ve yeterli şekilde sağlanması için çabalamak. Bu, ulaştırılması zor nüfuslar için de hizmetlerin sağlanmasını veya mümkün olduğunda, daha az imkana sahip kişilerin hizmetlerden yararlanmaya devam edebileceği bir fiyatlandırma yapısının savunulmasını içerebilir.

### ***Pozitif psikoloji uygulayıcılarının güçlü yönleri***

Uygulayıcının kişisel güçlü yönleri, uygulayıcı / danışan ilişkisi üzerinde etkisi olduğu için oldukça önemlidir. Hizmet sunumunda hayati önem taşıdığı düşünülen birçok güçlü yön, iyi kişisel nitelikler olarak kabul edilir.

Tüm uygulayıcıların bu güçlü yönlere sahip olduğunu öngörmek uygun değildir, çünkü bu kişisel güçlü yönlerin ilgili kişide derin bir şekilde kökleşmesi ve harici bir otoritenin gerektirdiklerinden ziyade kişisel bağlılıktan doğması ve gelişmesi esastır. Temel yönergelerce benimsenen ilke ve değerlerin tematik analizi (İlgili Yönergeler bölümüne bakın), etik uygulamayı ve karar vermeyi kolaylaştırmak için aşağıdaki güçlü karakter yönlerinin varsayıldığını göstermiştir:

- Dürüstlük: Doğruyu söylemek; kendini özgün bir şekilde tanıtmak ve samimi davranmak; kendini olduğundan farklı göstermemek; başkasının duygu ve eylemleri için sorumluluk almak.
- Adil Olmak: Tüm insanlara adalet ve doğruluk kavramlarına göre aynı şekilde davranmak; kişisel duyguların başkaları hakkında karar vermede öne geçmesine izin vermemek; herkese eşit şans vermek.
- Sosyal Zeka: Diğer insanların güdü ve duygularının farkında olmak; farklı sosyal durumlara uyum sağlamak için ne yapılması gerektiğini bilmek; başkalarını rahatlatmak için ne yapılacağını bilmek.
- Takım Çalışması: Bir grubun veya ekibin üyesi olarak iyi çalışmak; gruba sadık olmak; kendi payına düşeni yapmak.
- İyilik: Başkaları için iyilik ve hayır yapmak; onlara yardım etmek; onlarla ilgilenmek.
- Tedbirli olmak: Kişinin seçimleri konusunda dikkatli olmak; aşırı risk almamak; sonradan pişman olunabilecek şeyleri söylememek veya yapmamak.
- Bakış açısı: Başkalarına akıllıca öğüt verebilmek; kendine ve diğer insanlara anlamlı gelen bir şekilde dünyaya farklı biçimlerde bakma yollarına sahip olmak.
- Yargı: Her şeyi derinlemesine düşünmek ve her yönden incelemek; hemen sonuca varmamak; karar vermek için yalnızca somut kanıtlara güvenmek; başkasının fikrini değiştirme yeteneğine sahip olmak.
- Öz denetim: Kişinin his ve eylemlerini düzenlemek; disiplinli olmak; kişinin arzu ve duygularını kontrol etmek.
- Azim: Proje ne olursa olsun, başladığı işi bitirmek için çok çalışmak; bir işi zamanında "elden çıkarmak"; çalışırken dikkatinin dağılmasına izin vermemek; görevleri tamamlarken tatmin olmak.
- Cesaret: Tehdit, meydan okuma, zorluk ya da acıdan kaçmayan cesur bir kişi olmak; muhalefet olsa bile doğru olanı dile getirmek; kişinin inanç ve görüşlerine göre hareket etmek.

### ***Pozitif psikoloji uygulamasında etik ilkeler***

Aşağıda açıklanan altı etik ilkenin her birine, bu ilkeye göre geliştirilmiş iyi uygulama örnekleri eşlik etmektedir. Bu ilkelerden biri veya daha fazlası tarafından, diğerlerinden herhangi bir çelişki olmaksızın güçlü bir şekilde desteklenen etik kararlar, güçlü bir ahlaki mantığa (gerekçeye) sahip olarak kabul edilebilir. Ancak, uygulayıcılar çok büyük olasılıkla tüm uygulanabilir ilkeleri uzlaştırmanın imkansız olduğu ve ilkeler arasında seçim yapmanın gerekli olabileceği durumlarla karşılaşabileceklerdir. Bir karar veya davranış biçimi, sadece tartışmalı olduğu için ya da diğer uygulayıcılar benzer koşullarda farklı sonuçlara ulaşabileceği için etik

dışı olacak anlamına gelmez. Bir uygulayıcının yükümlülüğü, tüm ilgili koşulları makul ölçüde mümkün olduğunca en dikkatli şekilde değerlendirmek ve alınan kararlardan uygun şekilde sorumlu olmaktır.

### **Faydalı olmak/Zarar vermemek**

Faydalı olmak, danışanın ve uygulayıcının refahını sağlama vaadini içerir. Faydalı olma ilkesi, profesyonel değerlendirmeye dayalı olarak danışanın çıkarına en uygun şekilde hareket etmek anlamına gelir. Dikkatini kesinlikle kişinin yetkinlik sınırları için çalışmaya ve yeterli eğitim veya deneyime dayalı hizmet vermeye yönlendirir. Danışanın çıkarlarına en iyi şekilde ulaşılmasını sağlamak, en iyi mevcut yollarla uygulama ve sonuçların (örneğin sağlık) sistematik olarak izlenmesini gerektirir. Bilimsel araştırma ve sistematik düşüncenin uygulamaya ışık tutmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Rol ve şartlara bağlı olarak, genellikle sağlanan hizmetlerin kalitesini artırmak için adımlar atma ve sürekli mesleki gelişim ile uygulamayı güncellemeyi taahhüt etme yükümlülüğü vardır. Yaş, toyluk, anlayış eksikliği, sıkıntı veya diğer önemli kişisel kısıtlamalar nedeniyle özerklik kapasitesi azalmış danışanlarla çalışırken, bir danışanın çıkarlarına en uygun şekilde hareket etme yükümlülüğü çok önemli hale gelebilir.

Diğer yandan zarar vermeme (zararsızlık) ise danışana zarar vermekten kaçınma taahhüdünü içerir. Bu prensibi benimseyen uygulayıcılar:

- Cinsel, maddi, duygusal veya herhangi bir şekilde danışan istismarından kaçınırlar;
- yetersizlikten (yani pozitif psikoloji uygulamalarının uygun şekilde uygulanmasından, örneğin neyin kimin için çalıştığını bilmek gibi) ve yanlış uygulamadan kaçınırlar;
- hastalık, kişisel koşullar veya intoksikasyon nedeniyle uygun olmadıklarında hizmet sağlamazlar.

Ugulayıcının, zarar kaçınılmaz veya kasıtsız olsa bile danışana verilen herhangi bir zararı hafifletmeye çalışmak konusunda etik sorumluluğu vardır. Uygun olan durumlarda, uygulayıcının başkalarının yetersizliğine veya yanlış uygulamasına karşı çıkma konusunda kişisel ve profesyonel sorumlulukları vardır. Ayrıca, uygulayıcıların mesleği veya PP'nin itibarını zedeleyecek risklerle ilgili olarak herhangi bir soruşturmaya ve / veya açıkça tanınan bir kurum / makam tarafından verilen hükümlere katkıda bulunma sorumlulukları vardır.

### **Bilinçli Yardımseverlik**

PP uygulaması refahı artırır. Bu amaca ulaşmak için, bu ilkeyi benimseyen PP uygulayıcıları, birlikte çalıştıkları kişilerin refahı için çaba gösterirler ve kendileri için PP uygulayıcılar rolünü yapılandıran sosyal ve kurumsal gücü kabul ederler. Temelde birlikte çalıştıkları kişilerin refahını korumak birincil sorumluluklarıdır. Bireylerin, ailelerin, grupların veya toplulukların savunmasız bir konumda olabileceğini kabul ederler. Ayrıca uzmanlık sınırlarını (bilgi eksikliği dahil) bilirler ve gerektiğinde diğer uzmanlara başvururlar; sorumluluk kabul ederler ve verdikleri hizmetin sonucu olarak ortaya çıkan her türlü zararı düzeltirler. PP uygulayıcılarının ayrıca kendi alanlarındaki ampirik ve teorik gelişmelere aktif ve devam eden bir ilgi göstermesi gerekmekte ve PP uygulamalarında kanıt timeline dayanan güncel bilgileri sürdürmelerini sağlamaları beklenmektedir.

### **İnsan haklarına ve haysiyetine saygı**

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi uyarınca, kişilerin haysiyetine ve haklarına saygı şunu gerektirir: her bir kişi ve diğer tüm insanlar kendi haklarıyla değerlidir, sahip oldukları haklar kabul ve saygı görür ve onlara saygı gösterilir ve insanlığın bir parçası

olarak onurlandırılır. Bu ilkeyi benimseyen uygulayıcılar, kültürel ve sosyal çeşitliliğe duyarlılığı gerektiren saygıyı gösterirler. Bu, kültürleri, milliyetleri, etnik kökenleri, renkleri, ırkları, dinleri, cinsiyetleri, medeni durumları, cinsel yönelimleri, fiziksel veya zihinsel yetenekleri, yaşları, sosyo-ekonomik durumları ve / veya diğer kişisel özellikleri, koşul veya durumları ile ilişkilendirilen kişiler arasındaki farklılıkların tanınmasını içerir. Butür farklılıklar kişinin ayrılmaz bir parçasıdır ve buna saygı duyulmalıdır.

### **Güvenilirlik**

Güvenilir olmak (sadakət), uygulayıcıya duyulan güveni onurlandırmayı içerir. Güvenilirlik, etik sorunları anlamak ve çözmek için temel kabul edilir. Bu ilkeyi benimseyen uygulayıcılar:

- kendilerine duyulan güvene uygun hareket ederler;
- danışanlarının makul ve karşılanabilir beklentilere sahip olmalarını sağlamaya çalışırlar;
- yapılan anlaşma ve verilen sözleri yerine getirirler;
- gizliliği danışanın güveninden kaynaklanan bir yükümlülük olarak kabul ederler;
- Danışanlara ilişkin gizli bilgilerin ifşasını -zorunlu ifşa etme haricinde, başlangıçta belirlenen amaçlarla sınırlandırır (örneğin, bir kişi yargı önünde ise kanun gereği böyle bir ifşa gerekebilir).

### **Adalet**

Adalet, tüm danışanlara adil ve tarafsız davranmayı ve yeterli hizmetlerin sağlanmasını içerir. Adalet ilkesi, bu ilkeyi benimseyen uygulayıcıların tüm danışanlar için adil olmalarını ve onların insan haklarına ve haysiyetlerine saygı duymalarını gerektirir. Yasal gereklilik ve yükümlülükleri bilinçli bir şekilde değerlendirmeye ve de yasal ve etik yükümlülükler arasındaki olası çatışmalara karşı tetikte olmaya dikkat çeker. Hizmetlerin dağıtımında adalet, danışanlar için hizmet sunumunu ve hizmetlerin danışanlar arasında dağılımını tarafsız olarak belirleme yeteneğini gerektirir. Adalet taahhüdü, insanlar arasındaki farklılıklara saygı duyma; fırsat ve sonuç eşitliğine bağlı olma ve kişilere veya gruplara karşı kişisel veya sosyal özelliklerine dayalı ayrımcılıktan kaçınma becerisini gerektirir. Başka bir deyişle adalet, belirli özelliklere (örneğin cinsiyet veya yaş) dayalı haksız ayrımcılığın yapılmamasını gerektirir. Uygulayıcılar, potansiyel danışanların ihtiyaçlarına uygun ve ulaşılabilir hizmetlerin adil bir şekilde sunulmasını sağlamak için çabalamakla yükümlüdür.

### **Özerklik**

Özerklik, danışanın kendi kendini yönetme hakkına saygı duymayı içerir. Bu ilke, hizmetlerin sağlanması ve yaşamın her anında bir danışanın kendi kendini yönetme yeteneğini geliştirmesinin önemini vurgular. Özerklik ilkesi, yararlı sosyal amaçlar için bile danışanların kendi iradelerine karşı manipüle edilmesine karşı çıkar. Danışanlarının özerkliğine saygı duyan uygulayıcılar:

- sunulan hizmetlerden önce verilen herhangi bir reklam veya bilginin doğruluğunu sağlar;
- ilişki boyunca doğru bilgilendirme sonucu özgürce verilmiş danışan onayını alır;
- önerilen hizmetlere gönüllü katılımın değerini vurgular;
- danışanın herhangi bir taahhüdünden önce açık bir sözleşme yapar ve ilişki boyunca bu sözleşmenin şartlarını gözden geçirir;
- mahremiyeti korur;
- gizliliği korur;

- ilgili kişinin rızasına bağılı olarak, gizli bilgilerin ifşasını geleneksel olarak yapar;
- danışanı, öngörülebilir çıkar çatışmaları konusunda daha önceden veya bu tür çatışmalar ortaya çıktıktan hemen sonra mümkün olan en kısa sürede bilgilendirir.

## Bölüm İki: Pratikte Etik İlkelerin Uygulanması

Bu bölüm, etik yönergelerin bağlamsal uygulaması için birkaç yönerge ve örnek içermektedir. İçerik, pratikte etik karar vermeyi çözmek ve desteklemek için yararlı araçlar ve bir öz değerlendirme kılavuzu sağlarken, düşünmeyi de derinleştirmek için tasarlanmıştır.

### Üç önemli konu

Belirli herhangi bir PP uygulamasını kullanmadan önce, en iyi uygulamanın temel taşı olan aşağıdaki üç önemli faktör incelenmeli ve değerlendirilmelidir (Barlow, Allen & Choate, 2004):

1. PP Uygulaması, duruma uygun bir eşleşme midir? Bu, ilgili literatür ve güvenilir kaynaklardan yayınlanmış kanıtlar gözden geçirilerek doğrulanabilir. Örneğin, memnuniyet sağlayacak belirli bir PPU uygulanmadan önce, söz konusu PPU'nun danışan için umut verici bir teknik olduğunu gösteren yayınlanmış mevcut kanıtların olup olmadığı kontrol edilmelidir.
2. PPU, danışanın ihtiyaçları ile eşleşiyor mu?
3. Bir PPU'nun etkinlik ve geçerliliği nasıl değerlendirilecek? Başka bir deyişle, PPU'nun etkinliğini belirlemek için hangi spesifik sonuç tanımlanabilir ve geçerli bir şekilde değerlendirilebilir?

**Etik karar verme:** Etik karar verme; etik ilkeler ve ilgili bir mesleğin yönergeleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmakla, başkalarının erdemli etik davranışlarının farkında olmakla ve karar vermede kişisel güçlü yönlerin kullanılmasıyla desteklenebilir.

**Bilgi:** Bu kılavuzların birincil kullanıcılarının – yani, psikoloji veya ilgili alanlarda yeterli eğitim, öğretim ve deneyime sahip PP uygulayıcıların–söz konusu etik kılavuzları ve meslekleri ve de mesleki konumlarıyla ilgili herhangi bir etik kılavuzu bilmelerini ve bunları açıklayabilmelerini bekliyoruz. Çoğu yargı alanı, uygulayıcıların ilgili kurallara, standartlara, düzenlemelere, statülere ve prosedürlere aşina olması gerektiğini vurgulamaktadır.

**Davranış:** Etik davranış, özellikle PP uygulaması yaparken, sadece bilişsel bilgi kaynaklı olamaz. Etik davranış, kolektif davranışlar ve uygulamalarla yakından bağlantılı olmalıdır. Profesyonel çevrenizde etik uygulamaları modelleyen bireyleri tanımlayabilir misiniz? Alçakgönüllülüklerinden dolayı meslektaşlarınız bu tür uygulamaları açıkça vurgulamasalar da, meslektaşlarınıza veya daha geniş bir profesyonel topluluğa (bölgesel veya uluslararası kuruluş), alanınızın etik standartlarına nasıl uyduklarını açıkça sormanız teşvik edilir. İyi uygulamalarla ilgili vaka verisi toplamak, kişinin kendi davranışına göre düşünümSELLİK açısından faydalı olacaktır. Yeterli vaka birikimiyle, büyük ihtimalle çok başarılı örnekler ortaya çıkacaktır. İdeal olarak uygulayıcılar, diğer uygulayıcıların bu verileri zenginleştirme fırsatına sahip olduğu erişilebilir bir veri merkezi oluşturacaktır.

**Etik karar vermede güçlü yönleri kullanma:** Güçlü yönler, etik karar vermede çeşitli şekillerde yardımcı olabilir. Mesela, güçlü yön örneklerini belirlemek mevcut etik karar verme sürecine yardımcı olabilir. Etik davranışın örneği olan ve rol model olarak sunulan bir meslektaş bulun. Belirli bir etik ikilem veya durumla nasıl başa çıktıklarını veya daha genel olarak meslektaşları ve danışanlarla günlük etkileşimlerde modellemeye değer ve karar vermeye yardımcı olacak hangi belirli güçlü yönleri içerdiklerini düşünün.

### Çalışma hususları

Danışanlarla çalışırken, önemli etik sonuçları doğurabilecek dikkate alınması gereken çeşitli hususlar vardır. Özellikle, danışanlardaki değişiklikleri, PP uygulayıcılarının ve danışanların

kendilerini buldukları ortamlardaki değişiklikleri, danışanların ve uygulayıcıların mevcut duygusal durumu ve refah düzeyini, danışanların kaçınma eğilimini, ilişkideki güç farklılıklarını, güçlü yönlerin aşırı kullanımını, pratik bilgeliği, eğitim ve yeterlilik durumunu ve değişen kültürel bağlamların önemini dikkate almak uygundur. Bu yönlerin dikkate alınması, bazı kasıtsız ve hoş olmayan sonuçların hafifletilmesine, öngörülmesine veya önlenmesine yardımcı olabilir.

### *Danışanlarda ki değişimler*

Herhangi bir psikolojik hizmet sunarken, tedavi veya müdahale süresince danışanların psikolojik sağlığını gözlemlemek önemlidir. PP uygulamasının kanıtlanmış etkinliğine rağmen bazı danışanlar kötüleşmektedir. Semptomlar birçok nedenden dolayı kötüye gidebilir ve bu da danışanları savunmasız hale getirir. Danışan, bilgiyi uygulayıcıyla paylaşmayabilir çünkü bu konu ile ilgili utanç duyabilir, korkabilir veya refahını artırmak için çalışan uygulayıcıyı hayal kırıklığına uğratmaktan çekinebilir. Çoğu zaman, uygulamaların temel odak noktası semptomların iyileştirilmesi değil, daha çok refahın teşvik edilmesidir. PP uygulamalarını bu değişikliklere göre ayarlamak kadar, danışanların yaşamlarındaki değişen koşulları izlemek de önemlidir. Örneğin, danışan bir ayrılık yaşarsa veya işini kaybederse, uygulayıcının bu değişiklikleri ele alması ve etkilerini değerlendirebilmesi önemlidir. Uygulayıcılar, devam eden uygulamaya bir süreliğine ara vermeye ve yaklaşımı sunulan ve devam eden ihtiyaçlara göre ayarlamaya veya uygunsuz başka bir yardımcı profesyonele başvurmaya hazırlıklı olmalıdır. Bunun yapılmaması karşılıklı bağı olumsuz etkileyebilir ve bu tamir edilemez sonuçlar doğurabilir.

### *Uygulamanın kullanıldığı ortamdaki değişimler*

Danışanlarda ki değişimlerin ele alınmasına ek olarak, hem danışanların hem de uygulayıcıların içerisinde buldukları ortamı dikkate almak önemlidir. Örnek olarak, aynı zamanda bir klinisyen olan bir uygulayıcıyı ele alalım. Çağdaş klinisyenler, kanıta dayalı tedavi programlarının eksikliği, kültürel yeterlilik eksikliği ve yaşamlarının birçok alanı etkilenen hastaların kronik ve karmaşık ihtiyaçları gibi zorluklarla dolu oldukça karmaşık, hızlı tempolu ve baskı altındaki ortamlarda çalışmaktadır. .Bu zorluklar göz önüne alındığında, şu danışanları bir düşünün:

- işlerini kaybetmiş veya önemli bir anlaşmayı kaçırmış olanlar veya yalnızca takıma uymadıkları için hak ettikleri bir terfiyi alamamış olanlar;
- yakın zamanda ciddi bir sağlık sorunu teşhis edilmiş olanlar;
- partnerlerinin ihaneti veya diğer kötü muameleleri ile karşı karşıya kalmış olanlar,
- bir ayrımcılık vakası yaşıyor olanlar;
- sel veya orman yangını gibi yıkıcı çevresel olaylara veya kıtlık gibi küresel sorunlara maruz kalmış olanlar.

Bu zorlukların danışanları nasıl etkileyebileceğini düşünün ve tedavilerini buna göre şekillendirin. Bu vakalar, kişinin uyumlu olduğu mesleğin düzenlemeleri ve standartlarını göz önünde bulundururken, farklı şekillerde ele alınması gereken çeşitli farklı konuları ortaya koymaktadır. Bu nedenle, uygulayıcıların PP uygulaması sunduklarında, danışanlar ve çevreleri hakkında ve koşullarındaki son veya mevcut değişiklikler hakkında bilgi edinmeleri önemlidir. Uygulayıcıların kendi çalışma ortamlarındaki zorlukların da farkında olmaları gerekir. Bu, hizmet yöntemlerinde değişiklikler getirebilecek yönetim değişikliklerini içerebilir - örneğin, yeni bir yönetici belirli PP uygulamalarını onaylayabilir veya bunlara karşı çıkabilir veya başka bir tedavi yaklaşımını tercih edebilir (Nöro-Linguistik Programlama, farkındalığa dayalı

terapiler, Kabullenme Bağlılık Terapisi gibi). Bu değişikliklerin, etik bir bakış açısı da dahil olmak üzere, PP uygulamaları üzerinde doğrudan veya dolaylı etkileri olabilir.

### ***Mevcut duygusal durum ve iyi-oluş düzeyi***

PP uygulamaları sunarken, danışanlardaki değişiklikleri, mevcut duygusal durumlarını ve sağlık düzeylerini değerlendirmek önemlidir. PP uygulayıcılarının kendi uzmanlık ve eğitim kapsamları dahilinde uygulama yapması önemlidir. Psikopatoloji ile ilgili sorunlar (depresyon, anksiyete, travma) ile başvuran danışanlar için, uygulayıcı nitelikli ve deneyimli bir yardımcı uzmana başvurmalıdır. Danışan-uygulayıcı ilişkisi başlangıcında bu tür sorunlar mevcut değilse, uygulayıcının bu tür sorunların danışan uygulamayı alırken ortaya çıkabileceği konusunda dikkatli olması ve yeterince nitelikli bir yardımcı uzmana başvurmaya hazır olması gerekir. İdeal olarak, uygulayıcı, böyle bir durumda uygulama için en uygun zamanlamanın ne olabileceğini belirlemek için danışanla konuşur ve meslektaşları ve ilgili uzmanlara danışır.

### ***Kaçınma***

Kaçınma, insanların olumsuz duygularla baş etmek için kullandıkları en yaygın mekanizmalardan biridir. Sağlıklı bir psikolojik yaşam, tüm duygusal spektrumun farkında olup uyarlanabilir bir şekilde kullanılmasını gerektirir. PP uygulamalarını isteyen bazı danışanlar, rahatsızlıkları nedeniyle daha derin olumsuz duygulardan kaçınabilir ve olumsuz duygularını giderecek veya onları uzak tutacakları umuduyla PP uygulamaları talep edebilirler. Olumsuz duygu kaynaklarına örnek olarak, acı bir ayrılık veya boşanma anıları, güvenilen bir arkadaşın ihaneti, ayrımcılığın kurbanı olduğu için kızgınlık ve kırgınlık ve bir kişi veya kurum tarafından haksız veya önyargılı bir şekilde muamele görme sayılabilir. Kaçınma durumunu değerlendirmenin bir yolu, açıkça tartışılmamasına rağmen konuşmalarda tekrar ortaya çıkan olumsuz duygulara dikkati yoğunlaştırmaktır. (yani, danışanları oldukça rahatsız eden ancak açıkça tartışılmayan duygular).

PP uygulamaları, olumlu duyguların ve güçlü karakterlerin olumsuz durumları iyileştirip onarabileceğine dair artan kanıtlarla yeni bir çığır açıyor olsa da (Rashid ve Seligman, 2018), bu yalnızca olumsuz durumlar tedaviye anlamlı bir şekilde entegre edildiğinde geçerlidir. Danışanlar veya uygulayıcılar güçlü olumsuz duygulardan kaçınırlarsa, tedavinin etkinliği tehlikeye atılabilir.

### ***Güç farklılıkları***

Bir uygulayıcı ve bir danışanı içeren herhangi bir psikolojik etkileşimin en önemli özelliklerinden biri, ilişkinin doğasında bulunan güç dinamikleri ve özellikle güç farklılığıdır. Terapistler, danışmanlar, sosyal hizmet uzmanları ve diğer benzer profesyoneller genellikle bu ayrımın farkındadır. Bu nedenle, danışanların reçeteli hizmetlerin yalnızca pasif alıcıları gibi hissetmediği, güvenli, yargılayıcı olmayan, gizli ve hoş bir alan yaratmaya çalışırlar. Danışan ve uygulayıcı arasında ki etkileşim öylesine güçlüdür ki uygulayıcılar kaçınılmaz bir şekilde uzman olarak algılanırlar. Danışanlar, onlara uygulama sunma konusunda en gelişmiş bilgi, eğitim ve deneyime sahip olarak bakma eğilimindedir. Bu nedenle, güç farkı her zaman vardır. Ugulayıcı, bu farklılığın bilincinde olmalı ve danışanın veya uygulayıcının güç farkından etkilenebilecek bir karar vermek zorunda kalabileceği durumlardan kaçınmalıdır.

### ***Aşırı güç kullanımı***

Bazı güce dayalı uygulamaların çok az veya aşırı kullanılması mevcut zorlukları daha da kötüleştirebilir. Örneğin, çeşitli koçluk konularında, danışanlara daha sağduyulu olmalarını



önermek, bazılarının daha endişeli veya kararsız olmasına neden olabilir. Ne zaman ve kimi affedeceklerini düşünmeden affetmeyi uygulayan danışanlar, kontrol edilmediği veya hesaba katılmadığı takdirde başkalarına zarar verebilecek kusurları gözden kaçırabilir. Yaratıcılığı gereğinden fazla kullanan danışanlar, eşitliği ve fırsat eşitliğini teşvik eden normlara veya kurallara uymayı zor bulabilirler. Çalıştıkları kurumlarda adil kararlar vermeyi taahhüt eden danışanlar, aynı yerde var olan karışık gerçeklerle uzlaşmakta zorlanabilir (örneğin, oldukça eğitilmiş ve bilgili bir kişinin nasıl akılsız kararlar verebileceğiyle uzlaşmak gibi).

### ***Pratik Zeka***

Uygulayıcıların, filozof Aristoteles'in "phronesis" dediği şeye, yani bu yönergeleri uygulamak için pratik zekaya ihtiyaçları vardır. Örneğin, mükemmel bir iş ilişkisinin olduğu ve aynı zamanda işlerinde çok iyi ilerleme kaydetmiş üst düzey bir yönetici ile çalışan bir uygulayıcı düşünün. Fakat, uygulayıcı söz konusu yöneticinin etik olmayan davranışlarda bulunduğunu fark eder. Uygulayıcı aralarında ki sağlam ilişkiyi korumalı mı yoksa ilişkiyi riske atarak kişiyle yüzleşmeli mi? Bu durum için tek bir kılavuz yeterli olmayabilir. Uygulayıcının durumu yorumlaması ve çelişen durumları dengelemesi gerekir. Bu gibi durumlarda, pratik zeka hem birikimli deneyimlerden hem de etik akıl yürütme konusunda tavsiyelerde bulunabilen ve destek olabilen meslektaşlarla kurulan iyi ilişkisel bağlardan oluşur.

### ***Dayanıklılığı sürdürme ve tükenmişliğe karşı tamponlama***

Bazı PP yapıları, uygulayıcı tükenmişliğine karşı tampon görevi görebilir. Olumlu duygular (umut, huzur, neşe, ilgi ve şaşkınlık gibi), bir uygulayıcının tükenmişlik belirtileri (Duygusal tükenme) gibi zayıf noktalarına karşı tampon görevi görebilecek olan dikkat, bilişsel ve davranışsal kaynaklarını genişletebilir. Farkındalık gibi kişisel uygulamalar da bu konuda yardımcı olabilir. Kişilerarası güçlü yönler (örneğin, sosyal zeka, nezaket, sevgi, mizah, amaç ve anlam duygusu ve takım çalışması), kendine yabancılaşma (kişinin düşüncelerinin ve duygularının gerçek dışı görüldüğü veya kendisine ait olmadığı bir durum) gibi zorluklarla başa çıkmaya yardımcı olabilir. Benzer şekilde, sahip olunan bir amaç ve anlam duygusu, kendine yabancılaşma duygusunu yeniden oluşturabilir.

### ***Eğitim ve yeterlilik beyanı***

Uygulayıcılar, belirli psikolojik koşullara, belirli gruplara (örneğin, çocuklarla çalışma, diğer kültürlerle çalışma, grup çalışması) ve belirli PP uygulamalarına ilişkin yeterliliklerinin sınırlarını beyan etmelidirler. Mesela, bir uygulayıcı yetişkinlerin güçlü yönlerini değerlendirme konusunda deneyimli olurken, çocukların veya ergenlerin güçlü yönlerini değerlendirme konusunda deneyimsiz olabilir. Dahası, hizmet sunumu devam ettikçe, uygulayıcının daha yüzeysel olarak deneyimli veya kalifiye olduğu alanlara geçebilir. Örneğin, bir uygulayıcı çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere hizmet sağlama konusunda deneyimli ve vasıflı olabilirken, bu tür hizmetleri, bir sevk veya daha fazla destek yapılarının gerekli olabileceği bir aile ortamı bağlamında sunma konusunda deneyimli veya vasıflı olmayabilir.

Buna ek olarak, uygulayıcılar, uygulama sunumlarının dayandığı eğitim ve ilgili deneyimi açıkça belirtmelidir. Örneğin, bir uygulayıcı, bir haftalık yüz yüze eğitimi içeren altı aylık bir sertifika programını tamamlar ve kalan kurs çevrimiçi olarak tamamlanır. Bu sertifika, belediye, bölge veya ilde ruhsat veren bir makam tarafından tanınmaz. Uygulayıcının web sitesinde "sertifikalı pozitif psikoloji uygulayıcısı" olduğu belirtilmektedir. Bundan başka profesyonel uygulama kimlik bilgileri yoktur. Bu etik midir? Danışanlarınıza mesleki eğitiminizin,

uygulamanızın ve çalışma unvanınızın ötesindeki kimlik bilgilerinizin niteliği, kapsamı ve sınırları hakkında açıkça bilgi vermeniz önemlidir.

### ***Kültürel bağlamın önemine saygı duyma***

Etik karar verme yalnızca farkındalığa, bilgiye veya bilişsel anlayışa dayanmamalıdır. Kararlar aynı zamanda en uygun ve ilgili en iyi kanıtları ve kültürel bağlamın koşullarını yansıtmalıdır. PP uygulamaları sunumunda kültürel bağlam kritik bir konudur, çünkü neyin normal, iyi veya uyarlanabilir olduğunun kavramsallaştırılması, kaygı veya ikilemin ortaya çıktığı kültür ve sosyal bağlam içinde arzu edilen şekilde benimsenen değerlerle şekillenir.

Bunlara ek olarak, kültürler ve sosyal normlar, belirli duyguların nasıl kabul edildiğine, ifade edildiğine veya güçlendirildiğine göre farklılık gösterir. Bu nedenle, etik PP uygulamasına yönelik yönergelerin bu tür kanıtlara dayandırılması önemlidir. Burada sunulan etik ilkeler, kültürel bağlamı kapsayacak kadar geniştir, ancak yine de bireysel farklılıkları ve ihtiyaçları karşılayacak incelikler içerir. Kültürel ve bireysel faktörler de dahil olmak üzere kanıtların bu entegrasyonu kolay olabilir veya kolayca elde edilebilir. Böyle bir entegrasyon, etik anlamda mükemmel bir yol, süreç veya sonuç sağlamasa da, bireyler etik mükemmellik için çabalarken, kolektif zeka, karşılaşılan vakalarda yönlerini belirlemelerine yardımcı olur. Yeni bir çığır açılır, yeni yollardan geçilir ve sonunda mükemmelliğe ulaşılır. Bu nedenle, bu yönergelere sahip olmak, bir kişinin düşünce ve eylemlerini sağlama almak için çok önemlidir. Bu kılavuzlar aynı zamanda kişinin eylemlerinin etik mükemmelliğe ne ölçüde yakın veya mükemmellikten ne ölçüde uzak olduğunu değerlendirme amacına da hizmet eder.

## Etik İkilemleri Çözümleme - Adım Adım Kılavuz

Etik ikilemlerden tamamen uzak olmak imkansız olsa da, pek çok diğer kaynakla birlikte büyük ölçüde *Psikolojide Etik* (Koocher & Keith-Spiegel, 1998) kitabından uyarılan aşağıdaki adımlar, bir uygulayıcının doğru ve güçlü etik kararlar almasına yardımcı olacaktır:

- Yargı bölgenizdeki ilgili lisans veren kurum tarafından şart koşulan tüm tüzükler, düzenlemeler ile mesleki uygulama, davranış ve yönergelerle ilişkin standartlara uygun olarak pratik yapın. Bu tür bilgiler, bir uygulayıcının etik ikilemleri aşmasına yardımcı olacaktır.
- Benzer bir olayın kişiden kişiye nasıl farklılık gösterebileceğine dair doğru bir algı geliştirin. Konunun ciddi sonuçları olan etik ikilemler oluşturup oluşturmadığını, güvenilir ve tarafsız birine danışın. Meslektaşlarınızla, algıladığınız şeyin etik bir ihlal olup olmadığını, sadece mesleki olumsuz hareketler mi yoksa kendine veya topluma zarar veren bir durum mu olup olmadığını görmek için fikir alışverişi yapın.
- Önceden yayınlanmış ilgili kılavuzları, kuralları ve standartları gözden geçirin. Bunları doğru bir şekilde yorumladığınızdan emin olun ve gerekirse tavsiye alın. Yazılı kılavuzlar bazen soyuttur ve çok net değildir ve fazlasıyla öznel yorumlama içerir.
- Mümkün olan tüm ilgili ve en iyi bilgileri toplayın. Bilgilerdeki mevcut boşlukları tespit edin ve gerçekleri ve sorunları belgeleyin.
- Tüm bilgileri düşünme sürecinize entegre edin ve iyi bilgilendirilmiş, açık fikirli ve uygulayıcının potansiyel eksikliklerini ortaya koymaktan korkmayan birine danışın.
- Bu kılavuzda yer alan altı etik ilkenin nasıl uygulandığını değerlendirin (yani, fayda / zarar vermeme, bilinçli yardımseverlik, insanların hak ve haysiyetine saygı, güvenilirlik, adalet, özerklik). Örneğin, dahil olan herkesin haklarını, sorumluluklarını ve zayıf noktalarını değerlendirin.
- Çeşitli çözümler için beyin fırtınası yapın ve her birini mümkün olduğunca objektif bir şekilde değerlendirin.
- En doğru ve sağlam etik kararı vermenizde hangi güçlü karakter yönünün size yardımcı olabileceğini düşünün. Daha derin adalet, dürüstlük veya nezaket duygunuza yönelebilir misiniz? Belki de cesaretiniz sizi "doğru olanı yapmaya" teşvik etmek için gereklidir? Etik kararların, tek başına tek bir gücün ya da "çok kullanılan" bir gücün kullanılmasını değil, birden çok karakter gücünün en uygun şekilde ve beraberce kullanılmasını gerektirdiğini unutmayın (Niemiec, 2018).
- Yaptığınız eyleminizin veya eylemsizliğinizin sonucunu gözünüzde canlandırın.
- Karar vermeden önce bunun sizin ve dahil olan diğer herkesin üzerinde nasıl bir etkisi olacağı ve sistematik çıkarımlarının neler olabileceği üzerine düşünün. Ayrıca kararınıza bağlı kalmanız için ne tür bir desteğe ihtiyacınız olabileceğini düşünün.
- Aldığınız kararı, kararınızın ruhunu gerçekten yansıtan somut eylemlere dönüştürün. Bir dizi eylem kararınızı dile getirebilir. Kararınızı doğru ve geçerli bir şekilde ifade eden, ölçülebilir, arzu edilen sonuçlarla bağlantılı ve doğrudan dahil olmayanlar için en az rahatsızlık veya zarara neden olan eylemleri seçin.

## Öz Değerlendirme Kılavuzu

Aşağıdaki bölüm, uygulayıcıların üzerinde düşünmesi gereken en iyi uygulamayı desteklemek için etik ikilemlerden kaçınmaya yardımcı olacak soruları özetlemektedir.

**PP Uygulama Uyumu:** Herşeyden önemlisi, mevcut en iyi kanıtlara dayalı olarak, belirli bir PP uygulamasının (örneğin, şükran günlüğü, belirli güçlü yönleri kullanan, affetme alıştırmaları) sorunları, koşulları ve tedavisi sunulan danışanlar için uygun olup olmadığına karar verin.

**PP Uygulama Zamanlaması:** PP uygulamasının ne zaman uygun olduğuna karar vermek için hangi adımları atacaksınız: 1) vereceğiniz hizmetin başlangıcında, 2) Uygulama zaten başlamışken? Hangi koşullarda eşzamanlı veya alternatif bir hizmet veya tedaviyi düşünürdünüz?

**Kişinin kendi ruh sağlığının bilinci:** Kendi ruh sağlığınızın ne kadar farkındasınız? Bir uygulayıcı olmak, sizi klinik bir vakaya doğru ilerleyebilecek akıl hastalığı semptomlarından korumaya yetmez. Danışanlarınıza en iyi şekilde hizmet verebilmek adına kendi akıl sağlığınızı için rutin olarak hangi adımları veya eylemleri gerçekleştiriyorsunuz? Kendi sağlığınıza dikkat ederken zaman ve kaynak eksikliği, iyi olduğunuzu hissetme veya buna inanma ve zihinsel sağlığınızla ilgilenebilecek uygun ve ilgili profesyonellere erişim gibi hangi engellerle karşılaşmaktasınız?

**Zorunlu raporlama:** PP Uygulamalarına oldukça iyi yanıt verebilen ancak yine de örneğin çocuk ve ya yaşlı istismarını, cinsel istismarı veya birisinin güvenliğine yönelik yakın tehdidi içerebilecek bir olayı (yakın zamanda veya geçmişte) veya devam eden bir durumu bildirmesi durumunda gizlilik isteyen bir danışana PP uygularken ne kadar rahat hissediyorsunuz? Herhangi bir kuruluşun kural veya yönergeleri altında çalışmıyorsanız, bunu rapor etmek için yasal bir zorunluluğunuz var mı?

**Abartma ve genelleme:** Bir konferansta PP uygulamaları konusunda oldukça istekli görünen ve sizi sundukları bir seminere katılmaya davet eden biriyle tanışmaktasınız. Oldukça aşina olduğunuz birkaç çalışma üzerine olan bu seminere katılmaktasınız. Çalışmaların sonuçları, uygulamaları ve genelleştirilebilirliğinin abartılı bir şekilde sunulduğunu görüyorsunuz. Katılımcıların çoğu sunumu “hayatlarını değiştirebilecek bir deneyim” olarak görüyor ve bulgulara inanıyor gibi görünüyor. Siz ne yapardınız? Böyle bir durumda davranışınıza rehberlik etmesi için “etik ikilemleri çözümleme” bölümündeki adımları kullanabilir misiniz?

## Bölüm Üç: Etik Uygulama Vakaları

Aşağıdaki verilen vakalar, uygulamada ortaya çıkabilecek ve bu etik kılavuzdaki ilkelere uygun etik bileşeni olan örneklerdir.<sup>4</sup>

### Örnek Vaka 1: Kültürel– Pozitif psikoloji uygulamalarının kültürel duyarlılıkla yapılması

Etik kararlar, kültürel bağlam koşullarında mevcut en iyi kanıtları yansıtmalıdır. Aşağıdaki olayı (vignette) düşünün.

*Suzanne, Doğu Asya kültür geçmişi olan bir kadın danışanla çalışan Avustralyalı bir uygulayıcıdır. Danışan kendini geliştirmek ve aile ilişkilerini korumak ister. Suzanne **Olası En İyi Kendi Kendine Egzersiz** yöntemini kullanmayı tercih eder. Suzanne uygulama boyunca danışana rehberlik etmek için tüm adımları izler. Her nasılsa, önemli kişisel gelişim sağlamasına rağmen, danışan ailesiyle olan ilişkilerinin bozulduğunu bildirir. Bu nedenle, tekrarlanan internet ölçülerinde danışanın refahında önemli bir gelişme tespit edilmemiştir.*

Bu senaryoda ki en önemli çıkarım, kültürden kültüre değişen **benlik** kavramının dikkate alınmasıdır. Suzanne, genellikle Batı ile ilişkilendirilen, kişisel gelişimi ve yeni ve büyük ölçüde bireysel girişimleri kapsayan bir kişisel gelişim kavramını takip ediyor. Doğu (ve çoğu Batılı olmayan) kültürlerinde kişisel gelişimin ilişkilere yatırım yapmaya, sosyal etkileşimi geliştirmeye ve aile, grup ve kabile geleneklerini korumaya katkıda bulunmaya göreceli olarak daha fazla vurgu yaptığı düşünülmektedir. Çoğu kentsel metropolde artan kültürel çeşitliliğe rağmen, bazı tipik kültürel farklılıklar çoğu zaman hala varlığını sürdürmektedir. Bu farklılıklardan yapılacak çıkarım, bu senaryoda ki danışanın, ailesine fayda sağlamak veya onlarla daha derinlemesine bir ilişki kurmak için güçlü karakter yönlerini nasıl kullanabileceğini anlamaktan faydalanabileceğidir. Suzanne, danışanın en iyi içsel niteliklerini ötekinin yararına olan ilişki kurma mekanizmalarına dönüştürmeyi öğrendiği ve aile üyelerine kendi en iyi nitelikleri için değer vermeye ve farkında olmaya öncelik vermeyi öğrendiği **Güçlü Yönlerini Diğerlerine-Yönelt ya da Karakter Güçlü Yönleri Takdir Et** 'te ki (Niemiec, 2018) karakter gücü uygulamalarını kullanabilir. Önemli başkaları tarafından desteklenen kişisel gelişimin, derinlemesine ve sürekli artan bir refah getirebileceği de söz konusu olabilir. Ne var ki; yakın aile üyelerini içeren birbirine bağlı bir kültürde, kişisel gelişim uzun bir süre boyunca daha karmaşık etkileşimleri yönetmeyi de gerektirir. Buna karşılık, bireysel güçlü yönleri geliştirmeye veya yeni bir girişimde bulunmaya odaklanan **En İyi Ben** etkinliği nispeten daha kısa bir süre gerektirebilir. Bu nedenle, PP Uygulayıcılarının kendi uygulamalarının kültürel olarak en iyi şekilde nasıl uyarlanabileceğini düşünmeleri gereklidir.

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Bilinçli yardımseverlik – PP Uygulayıcı, danışanın mevcut durumu ve geçmişinin özelliklerini hesaba katarak ilgilenmeye çalışmalıdır.
- Fayda / zarar vermeme – PP Uygulayıcının görevi zarar vermemektir.
- İnsan hakları ve haysiyetine saygı - PP Uygulayıcının kültürler arası dinamiklere duyarlı olma ve danışanın mevcut bakış açısına ve ihtiyaçlarına saygı gösterme sorumluluğu vardır.

<sup>4</sup> Bu vakaları sağlayan kişilere teşekkür ederiz: Vakalar 1 ve 3 - Tayyab Rashid, Vaka 2 - Annalize Roache, Vaka 4 - Stewart Donaldson, Vaka 5 - Matthew Iasiello ve Vaka 6 - Denise Quinlan.

## Örnek Vaka 2: Koçluk - Değişen koşullarda danışanlara koçluk yapmak

Etik ikilemler beklenmedik bir şekilde ortaya çıkabilir ve hizmet sunumunda bir ayarlama gerektirebilir. Aşağıdaki olayı düşünün.

*Amanda koçluk eğitimi almak istedi çünkü hayatta yön ve anlam eksikliği hissediyordu. Önceleri kariyer gelişimine çok önem vermişti, ancak şimdi hayata dair daha dengeli bir yaklaşım aramaya ihtiyacı olduğunu hissediyordu ve dahası, hayatta daha fazlasını başaramadığı için (kariyer geliştirme dışında) üzgün ve yenik hissediyordu. İlk seansta, finans yönetimi (bir ev satın almayı desteklemek için), kişisel gelişim ve artan eğlence ve sosyal zamanı içeren odaklanmak istediği birkaç alan belirledi. Mevcut işinin oldukça zorlayıcı olduğunu ve gelecekte bir değişiklik yapmak isteyeceğini söyledi, ancak bu koçluk için mevcut bir odak noktası değildi. Hedeflerin oluşturulduğu ve aksiyon adımlarının netleştirildiği ilk iki seansta, önemli ölçüde ilerleme kaydediliyor, koçluk iyi ilerliyordu. Ancak dördüncü seansın başında Amanda iş durumunun aniden kötüleştiğini ve hemen yeni bir iş bulduğu için istifa ettiğini açıkladı. İstifası pek iyi karşılanmamıştı ve Amanda, işyerinde tedirgin ve son derece duygusal hissediyordu; ayrıca işyerinde tamamlaması gereken hâlâ dört haftası vardı. Yöneticisinin istifasına gösterdiği tepki ile tetiklenen bir takım duygularına işaret ederek ergenliğinde yüzleştiği benzer duygusal anılarını gündeme getiriyor.*

Bu aşamada koçun oto-kontrol gücünü sürdürmesi ve Amanda'nın stres faktörlerinin yükselmesi nedeniyle dürtüsel bir öneride bulunmaması zorunluydu. Bu nokta koç, Amanda'nın yakın gelecekte nasıl ilerlemek istediğini kontrol etmek için merakın gücünü kullanabilir ve seansta / seanslarda odaklanmayı değiştirme konusunda açık olabilir. Koçluk uygulamasının Amanda'nın mevcut ihtiyaçları için güvenli ve uygun bir mekanizma olup olmadığını belirlemek için onun duygusal tepkisinin doğasını anlamak da önemli olabilir. Koç belirli bir seans için Amanda ile sözleşme yapmış olsa da, danışanın durumundaki değişiklikler ileriye dönük en uygun yola dair bilgi vermelidir.

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Bilinçli yardımseverlik - Koçun birincil sorumluluğu Amanda'nın refahını korumak ve uzmanlıklarının sınırlarını tanımak için nezaket ve adaleti kullanmaktır.
- Özerklik - Burada koç, Amanda'nın yaşamın her alanında kendi kendini yönetme becerisini geliştirmeye ve karşılıklı ilişkileri süresince sözleşmelerinin şartlarını yeniden gözden geçirmeye / değerlendirmeye odaklanabilir.
- Fayda / zarar vermeme - Amanda'nın çıkarına en uygun şekilde hareket eden ve profesyonel değerlendirmeye bağlı olan koç, kesinlikle kendi yeterlilik sınırları dahilinde çalışmanın farkında olmalı ve yeterli eğitim ve deneyime dayalı hizmet sunmalıdır.

## Örnek Vaka 3: Klinik – Travma ile çalışmak

Travma yaşayan çoğu birey, özellikle bir PP Uygulaması üzerinde çalışıyorsa, kültürel açıdan birçok farklı şekilde bunalmış hale gelir. Travmalarıyla bağlantılı olabilecek şekillerde düşünmekten, hatırlamaktan veya davranmaktan kaçınmak için kapsamlı mekanizmalar geliştirebilirler. PP Uygulaması sunarken, bu tür travmaları (tarihsel ve / veya güncel) değerlendirmek ve incelemek önemlidir. Uzmanlığı varsa uygulayıcı bu duruma konuyu önemsizleştirmeden veya reddetmeden müdahale etmeli, uzmanlığı yok ise zamanında ilgililere yönlendirmelidir. Danışanın, PP Uygulaması sürecindeyken travmasının ortaya çıkma

ihtimaline karşı uygulayıcının da tetikte olması gerekir. Uygulayıcı, böyle bir durumda PP uygulaması konusunda uygun bir zamanlamanın ne olabileceğini belirlemek için danışan ile bu konuyu tartışmalı ve meslektaşları ve ilgili uzmanlara danışmalıdır. Aşağıdaki olayı düşünün.

*21 yaşındaki Salma uzun bir fiziksel, duygusal ve cinsel istismara maruz kalma geçmişine sahiptir. Kalıcı depresyon duyguları için hizmet aramaktadır. Terapistin hayatındaki travmatik olayları açıkça sormasını beklemektedir. Fakat bunun yerine, kendisine mevcut veya geçmiş travma hakkında hiçbir soru içermeyen kısa bir anket verilir. Danışmanlık seanslarında Salma, danışmandan hoşlanmadığını fark eder ve travmasının ayrıntılarını açıklamamayı seçer. Bu nedenle, tedavisi yüzeysel olarak etkili kalır ve altı ay içinde kendisine yeni bir tedavi turu verilir.*

Yukarıda verilen durum da görüldüğü gibi, (bunu yapmak büyük bir hassasiyet ve klinik eğitim gerektirse de) travma hakkında açıkça soru sormak önemlidir. İlişkinin samimiyetine bağlı olarak, bazı danışanlar açıkça konu ile ilgili sorular soracak ve tavsiye, öneri, başa çıkma stratejileri veya kültürel olarak uygun kaynaklar arayışına girecektir. PP Uygulaması devam ederken ve yakın veya uzak tarihli bir travmanın etkileri hala göz önündeyken, uygulayıcının danışanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yanıt vermesi önemlidir. İlk ve en önemlisi, uygulayıcı söz konusu durumla başa çıkmada yeterince nitelikli, eğitilmiş ve deneyimli olmalıdır. Uygulayıcılar, hizmet vermeye devam edip etmeyeceklerini periyodik olarak kontrol ederek alçakgönüllü ve sağduyulu / tedbirli yönlerini düzenli olarak ortaya koymalıdır veya tam tersine, danışanın ihtiyacı veya talep etmesi durumunda, önerileri, becerileri ve stratejileri sunma konusunda daha spesifik uzmanlığa sahip biriyle devam etmesinin daha iyi olup olmayacağını kontrol etmelidirler.

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Bilinçli yardımseverlik – PP Uygulayıcının, Salma ile kendi durumunun ve geçmişinin özelliklerini göz önünde bulunduracak şekilde ilgilenme sorumluluğu vardır.
- Fayda / zarar vermeme - PP Uygulayıcının hem Salma'ya daha fazla zarar vermeme hem de onun iyiliğini arttırma sorumluluğu vardır.

#### **Örnek Vaka 4: Organizasyonel- verileri yanlış sunma baskısı**

Pek çok olumlu çalışma ve organizasyon uygulamaları, etkinliklerini belirlemek adına değerlendirilir. Danışanlar bulguları kabul etmediğinde ve uygulayıcılara değerlendirme verilerini sunmamaları veya yanlış sunmaları için baskı uyguladığında beklenmedik bir şekilde etik ikilemler ortaya çıkabilir. Aşağıdaki olayı düşünün ve dürüstlük / doğruluk, bakış açısı / bilgelik, liderlik ve tevazu dahil olmak üzere pek çok karakter gücünün ne kadar az kullanıldığına dikkat edin.

*XYZ şirketi, çalışanların moralini ve performansını iyileştirmek için bir PP uygulayıcısı tuttu. Uygulayıcı, şirket liderliğine danışarak, çalışanın psikolojik sermayesini (umut, etkinlik, dayanıklılık ve iyimserlik) artırmak için bir eğitim programı sunmaya karar verdi. Değerlendirme verileri, çalışanların eğitimi sevdiğini ve gelecekte daha olumlu psikolojik eğitimler istediklerini gösterdi. Ne var ki, değerlendirme verileri, eğitime katılmak üzere rastgele seçilen çalışanlar ile karşılaştırma grubundakiler arasında umut, etkinlik, dayanıklılık, iyimserlik, moral veya performans seviyelerinde önemli farklılıklar olmadığını ortaya koydu. XYZ Şirketinin liderleri, çalışanları eğitimden keyif aldıkları için o kadar memnun oldular ki, cesaret kırıcı değerlendirme sonuçlarını görmelerini istemediler. Bunun yerine, uygulayıcıdan eğitimin çok başarılı olduğunu ve gelecekte çalışanlara aynı doğrultuda daha fazla eğitim verileceğini bildirmesini talep ettiler.*

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Özerklik - Burada uygulayıcının görevini yerine getirme özerkliği elinden alınmaktadır.
- Fayda / zarar vermeme - Fayda, danışanın iyiliğini teşvik etme taahhüdü içerir ve şirketin liderleri tarafından desteklenen bu tür bir aldatma, çalışanların yararına değildir. Ek olarak, yararlı bir şekilde hareket etmek, yeterli eğitim veya deneyime dayalı hizmetler sağlamayı gerektirir.
- Güvenilirlik - Burada uygulayıcıdan, çalışanların uygulayıcıya duydukları güveni onurlandırmayan bir şekilde, PP uygulamasının etkililiğini abartması ve genellemesi istenmektedir.

### **Örnek Vaka 5: Danışmanlık - dengesiz bir ilişkide "isteksiz" katılımcıları motive etmek**

Çoğu zaman, bir müdahaleye en dirençli olanlar en çok fayda sağlayabileceklerdir. PP Uygulayıcıları, bir danışanı manipülasyon olmaksızın, kendi menfaatleri için bir uygulamaya katılmaya teşvik veya ikna etmeye çalışırken zor bir durumla karşılaşır. Aşağıdaki olayı düşünün.

*Bir gençlik ajansında vaka yöneticisi olan Abbie'nin, PP grubu uygulama çalışmasına katılmayı reddeden bir danışanı var. Uygulamanın yöneticisi, Abbie'den danışanını alıştırmalara katılmaya teşvik etmesini ve uygulamanın faydaları konusunda ikna etmesini istedi. Abbie, uygulamanın danışanı için büyük ölçüde faydalı olacağı konusunda meslektaşları ile aynı fikirde. Abbie, danışanının tutum ve davranışlarının sıklıkla yardımcı olabilecek uygulamalardan dışlanmasına neden olduğunun bilincindedir ve danışanının katılıma yönelik tutumlarını zorlamaya karar verir. Abbie, danışanı ile güvene dayalı bir danışman ilişkisi geliştirmiştir ve uygulamayı danışanına körü körüne "satarak" veya gerçekleşmeyecek sözler vererek dürüstlüğünden ödün vermek ve danışanın güvenine ihanet etmek istememektedir. Bunun yerine, uygulamayı destekleyen kanıtları mütevazı bir şekilde anlatır ve katılımın zarar ve faydalarını tartmak için danışanı ile birlikte çalışır. Danışanına uygulamaya katılmanın artıları ve eksileri ile sahip olduğu güçlü yanlarının grup ortamında nasıl kullanılacağı hakkında merak içeren sorular sorar. Sonrasında, Abbie danışanını katılımın zararlı taraflarını en aza indirecek stratejileri belirlemesi için destekler ve beraber uygulamanın kendisinin ve danışanının güçlü yönlerinin grup düzenlemesinden önce kullandığı düşük yoğunluklu modelini uygularlar.*

Abbie, danışanının uygulamaya katılmaktan fayda sağlayacağından emindir ve danışanının bir kez daha katılımdan dışlanmasını istememektedir. Aynı şekilde, danışanının güvenine veya özerkliğine ihanet etmek istememektedir. Abbie, danışanına meydan okumak ve yeni deneyimlere maruz kalmasına yardımcı olmak istemektedir, ancak etik olmayan manipülasyonun katılımcısı için olumsuz sonuçlara yol açabileceğinden ve zor kazanılmış ilişkilerinin kalitesine zarar verebileceğinden korkmaktadır. Abbie, katılımın faydalarını aşırı övmek veya abartmak yerine, danışanının uygulamaya yönelik tutumunu anlamaya çalışır, bilişsel önyargılara meydan okur ve vaka yönetimi oturumunun güvenliğinde eğitimin faydalarını göstermek için fırsatlar yaratır.

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Adalet – PP uygulayıcısının, danışanların belirli bir özelliğe dayalı uygulamalardan dışlanmamasını sağlama sorumluluğu vardır.



- Güvenilirlik – PP uygulayıcısı, danışanını tutum ve inançlarını değerlendirmeye teşvik etmek için güvene dayalı ilişkilerini kullanır, ancak bu güvene ihanet etmez.
- Özerklik – PP uygulayıcısı, danışanının iradesine saygı duyar ve onu manipüle etmekten çekinir.

### **Örnek Vaka 6: Eğitim –Mevcut uygulama ile isteklerin bastırıldığı yerlerde iyi-oluş programları uygulamak**

Pek çok okul refah programlarını uygulamak ister. Ancak bunu, öğrenci refahı endişesinden, okul içinde zorbalık gibi zorlukları ele almaya ve hali hazırda güçlü olan uygulamaları geliştirmeye kadar pek çok nedenlerden dolayı isterler. Ayrıca, okul refahı programına sahip olmak, bazı okullar için bir pazarlama fırsatı ve diğerleri arasında bir fark olarak da görülebilir. Aşağıdaki olayı düşünün.

*Müdür tarafından bir okul personelinden bir sağlık stratejisi ve yönetim kurulu tarafından benimsenmesi için bir plan geliştirmesi ve ardından temel unsurların hızlı bir şekilde yaygınlaştırılması istenir. Müdür, aday ebeveynlere, çocuklarının müfredatta yer alan iyi-oluş eğitiminden yararlanacağını söylemek ister. Bu alandaki personel için çok az mesleki gelişim içermesine rağmen, öğretmenlerin hepsine iyi-olusu öğretmek için sorumluluklar verildi. Birçok personel stresliydi ve çoğu bu eğitim ve beraberinde getirdiği ek iş yükü için hazırlıksız olduğunu düşünüyordu. Personele iyi-olus eğitimi için yarım günlük bir mesleki gelişim oturumu düzenleyecek bir danışman getirildi. Personelden bazıları, danışmana, yeteri kadar donanımlı olmadıkları ve bu alanda hiç bir temelleri olmadığı için öğrencilerine zarar verebileceklerinden endişe duyduklarını ifade ettiler. Buna ek olarak, danışman okulun iyi-olus konusundaki çalışmalarını destekleyen pazarlamasını da gördü (ör. Okulu, personel ve öğrenciler için bütünsel iyi-olusu desteklemek ve her karşılaşmada iyi-olus olarak tanımlamak). Danışman, okulun öğrenciler ve personel arasındaki ilişkileri sarsan cezalandırıcı bir disiplin politikası kullanmaya devam ettiğinin ve yapıcı uygulamalar ve affetmenin iyi-olus yararlarına ilişkin bilimsel kanıtlarını görmezden geldiğinin farkındaydı. Refah programının uygulanmasından sorumlu tutulan orta düzey bir öğretmen, danışmana bu konular ile ilgili bilgi verdi. Bu öğretmen okul liderliği ile ilgili sorunları gündeme getirmek konusunda isteksizdi çünkü daha önce benzer kaygıları dile getirirken bu grup tarafından tehdit edilip korkutulmuştu. O sırada, okula olan bağlılıkları sorgulanmaya başlandı ve öğretmen olarak devam etmeye uygun olup olmadıkları sorgulandı.*

Aşağıdaki etik yönler, yukarıdaki durumla ilgili örneklerdir:

- Fayda / zarar vermeme – PP uygulayıcısının, iyi-olusu sarsan okul uygulamalarının farkında olması halinde, bir okulu kesin surette eleştirisiz bir şekilde "refah okulu" olarak onaylamama sorumluluğu vardır.
- Özerklik - Öğretmen, kendi yargı veya değerleri ile çelişen bir bakış açısı veya pozisyonu benimsemeye zorlanmamalıdır.

## İlgili Yönergeler

Aşağıdaki yönergeler (belirli bir alana göre düzenlenmiş ve alanda alfabetik olarak sıralanmıştır) bu uygulamaya yönergelerinin geliştirilmesine yardımcı olmuştur:

### Psikolojik:

- Australia – Psychology – Australian Psychological Society (APS), *Code of Ethics* (2017).
- Australia – Counselling and Psychotherapy – Psychotherapy & Counselling Federation of Australia (PACFA), *Interim Code of Ethics* (2015).
- Canada – Psychology – Canadian Psychology Association (CPA), *Canadian Code of Ethics for Psychologists* (2017).
- New Zealand – Psychology – New Zealand Psychological Society (NZPS), *Code of Ethics for Psychologists* (2012, 4th Ed).
- United Kingdom – Counselling and Psychotherapy – British Association for Counselling and Psychotherapy (BACP), *Ethical Framework for Good Practice in Counselling and Psychotherapy* (2010).
- United States of America – Psychology – American Psychological Association (APA), *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* (2017).
- United States of America – Counselling – American Counselling Association (ACA), *Code of Ethics* (2014).

### Hemşirelik:

- Australia – Nursing – Nursing and Midwifery Board of Australia: *Code of Ethics for Nurses* (2008).
- New Zealand – Nursing – Nursing Council of New Zealand (NCNZ), *Code of Conduct for Nursing* (2012).
- United Kingdom – Nursing – Nursing and Midwifery Council (NMC), *The Code for Nurses and Midwives* (2015).

### Koçluk:

- International – Coaching – The International Coach Federation (ICF): *Core Competencies and Code of Ethics* (2015).





## **Teşekkür**

Alfabetik olarak listelenen aşağıdaki kişiler, önemli ölçüde katkıda bulunmuşlar ve bu kılavuzların taslaklarının hazırlanması sürecinde bilgi ve geri bildirim sağlamıştır:

- Associate Professor Aaron Jarden, University of Melbourne, Australia.
- Mr Andrew Alexandra, University of Melbourne, Australia.
- Annalise Roache, Auckland University of Technology, New Zealand.
- Dr Dan Weijers, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Dr Denise Quinlan, New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience, New Zealand.
- Professor Dianne Vella-Brodrick, University of Melbourne, Australia.
- Giselle Timmerman, Positive Work, United States of America.
- Hein Zegers, European Network of Positive Psychology.
- Dr Helena Agueda Marujo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (School of Social and Political Sciences), University of Lisbon, Portugal.
- Professor James Pawelski, University of Pennsylvania, United States of America.
- Dr Jo Mitchell, The Mind Room, Melbourne, Australia.
- Dr Joel Milam, University of Southern California, USA.
- Dr Judy Moskowitz, Northwestern University Feinberg School of Medicine, United States of America.
- Associate Professor Karena Burke, Central Queensland University, Australia.
- Lisa Sansom, LVS Consulting, Canada.
- Margarita Tarragona, Positivamente, Mexico.
- Matthew Iasiello, Wellbeing and Resilience Center, SAHMRI, Australia.
- Dr Mohsen Joshanloo, Keimyung University, South Korea.
- Reb Rebele, University of Melbourne, Australia.
- Dr Rona Hart, former Director MAPP University of East London, England.
- Dr Ryan Niemiec, VIA Institute on Character.
- Scott Asalone, ASGMC Inc, USA.
- Simon Murray, Positive Education Schools Association, Australia.
- Professor Stewart Donaldson, Claremont Graduate University, United States of America.
- Sue Langley, The Langley Group, Australia.
- Dr Suzy Green, The Positivity Institute, Australia.
- Dr Tayyab Rashid, University of Toronto Scarborough, Canada.
- Dr Tim Lomas, University of East London, England.

## Pozitif Psikoloji Uygulaması Etik İlkelerine İmzayı İlk Atanlar

| Klavuzlari ilk imzalama tarihi | Imzalanan versiyon | Kurulus ve organizasyon ismi ve websitesi  | Logo  |
|--------------------------------|--------------------|--|---|
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>VIA Institute on Character</li> <li><a href="http://www.viacharacter.org/www/">http://www.viacharacter.org/www/</a></li> </ul>  |    |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of Melbourne</li> <li><a href="https://education.unimelb.edu.au/cpp">https://education.unimelb.edu.au/cpp</a></li> </ul>   |    |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, University of East London</li> <li><a href="https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-coaching-psychology">https://www.uel.ac.uk/postgraduate/msc-applied-positive-psychology-and-coaching-psychology</a></li> </ul>   |    |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Centre for Positive Psychology, Central Queensland University</li> <li><a href="https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology">https://www.cqu.edu.au/courses/study-areas/psychology,-social-work-and-community-services/postgraduate/master-of-applied-positive-psychology</a></li> </ul> |    |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Claremont Evaluation Center, Claremont Graduate University USA</li> <li><a href="https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/">https://research.cgu.edu/claremont-evaluation-center/</a></li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>The Wellbeing and Resilience Centre, Adelaide, Australia</li> <li><a href="https://www.wellbeingandresilience.com/">https://www.wellbeingandresilience.com/</a></li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>The Langley Group</li> <li><a href="https://langleygroup.com.au/">https://langleygroup.com.au/</a></li> </ul>   |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>New Zealand Institute of Wellbeing and Resilience</li> <li><a href="http://www.nziwr.co.nz">www.nziwr.co.nz</a></li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Middle East Psychological Association, Division 1 Positive Psychology</li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Humanship</li> <li><a href="http://www.humanshiplb.org">www.humanshiplb.org</a></li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Iranian Positive Psychology Congress</li> </ul>   |  |
| 19 / July / 2019               | 1.0                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Japanese Positive Health Psychology Society</li> <li><a href="http://jphp.jp/">http://jphp.jp/</a></li> </ul>   |  |

|                  |     |   |   |
|------------------|-----|---|---|
| 19 / July / 2019 | 1.0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• New Zealand Association of Positive Psychology</li> <li>• <a href="https://www.positivepsychology.org.nz/">https://www.positivepsychology.org.nz/</a></li> </ul> |  |
| 19 / July / 2019 | 1.0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Educacion Emocional Positiva</li> </ul>  |  |
| 19 / July / 2019 | 1.0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• National Positive Psychology Association (NPPA) of India</li> <li>• <a href="http://nppassociation.org/">http://nppassociation.org/</a></li> </ul>               |  |
| 19 / July / 2019 | 1.0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• German Society for Positive Psychology</li> <li>• <a href="https://www.dach-pp.eu/">https://www.dach-pp.eu/</a></li> </ul>                                       |  |

## Yazarlar

Aaron Jarden  
University of Melbourne, Australia  
aaron.jarden@unimelb.edu.au

Tayyab Rashid  
University of Toronto Scarborough, Canada

Annalise Roache  
Auckland University of Technology, New Zealand

Tim Lomas  
University of East London, United Kingdom

Adiguzel Gulen  
University of East London, United Kingdom

## Çeviri Notu

Bu kılavuzlar geri çevrilmedi; sadece ileri çeviri yapıldı.

## Yayınlanma Tarihi

Published 28 September 2020

## Referanslar

- Barlow, D. H., Allen, L. B., & Choate, M. L. (2004). Toward a unified treatment for emotional disorders. *Behavior Therapy, 35*(2), 205-230.
- Hone, L., Jarden, A., & Schofield, G. (2015). An evaluation of positive psychology intervention effectiveness trials using the re-aim framework: A practice-friendly review. *Journal of Positive Psychology, 10*(4), 303-322.
- Koocher, G. P. & Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lomas, T., Hefferon, K., & Ivtzan, I. (2015). The LIFE model: A meta-theoretical conceptual map for applied positive psychology. *Journal of Happiness Studies, 16*(5), 1347-1364. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9563-y>
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rashid, T. & Seligman, M. E. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Schueller, S. M., Kashdan, T. B., & Parks, A. C. (2014). Synthesizing positive psychological interventions: Suggestions for conducting and interpreting meta-analyses. *International Journal of Wellbeing, 4*(1), 91-98. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.5>
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement, and applications*. Jerusalem, Israel: The Hebrew University of Jerusalem.

**İlave Kaynak**

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