

PSİKOLOJİ BİLİMİ AÇISINDAN MESLEKİ YETERLİLİK

PROFESSIONAL COMPETENCE IN TERMS OF PSYCHOLOGY

Arş. Gör. Bahadır OKTAY

Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü, bahadiroktay57@gmail.com, Ankara / Türkiye

Arş. Gör. Fatma OKTAY

Süleyman Demirel Üniversitesi Psikoloji Bölümü psyfatmayildirim@gmail.com, Isparta / Türkiye

ÖZ

Mesleki yeterlilik, kişinin bir iş alanında arzu edilen sonuçlara ulaşmak için gereken tutumları sergileyebilme yetisidir. Psikoloji gibi özellikle insan sağlığını ilgilendiren alanlarda mesleki yeterliliğin önemi yadsınmaz. Hem ulusal hem de uluslararası düzeydeki meslek örgütleri, etik düzenlemelerinde bu konunun önemini vurgulamaktadır. Mesleki yeterliliğin temel işlevi, toplumun ve bireylerin iyilik halinin devam ettirilmesinin sağlanmasıdır. Yalnızca mesleki yeterliğe sahip olan bireyler, önce zarar vermeyerek sonra da yarar sağlayarak bu amaca hizmet ederler. Bir öğrencinin veya meslek adayının yeterli sayılması için çeşitli ölçütleri sağlaması gerekmektedir. Eğitimle kazanılan teorik ve pratik bilginin doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığı değerlendirildikten sonra aday meslek elemanı olmaya hak kazanabilmektedir. Fakat yeterliliğin bir kez kazanılması tek başına yeterli değildir. Uzmanın kendini sürekli olarak bir öz değerlendirmeye tabi tutması, ihtiyacı olduğunda gerekli eğitimi alması gerekmektedir. Bugüne kadar yeterlilik üzerine yapılan çeşitli çalışmalar olsa da hem ölçütler hem de değerlendirme konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Özellikle ülkemizde var olan çalışmalar birkaç alanla sınırlı kalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: etik, yeterlilik, psikoloji, uzmanlık

ABSTRACT

Professional competency is to show the necessary manners in order to get desirable results in a profession. Competence come into prominence at specialties, whose area of interests is human health like psychology. Both national and international psychology associations emphasize the importance of this issue in ethic codes. The main of function of professional competence is to maintain the well-being of the people and its members. Only competent individuals could serve this purpose by firstly not harming and then helping whom needs. A student/candidate has to reach some criterions in order to be regard as competent. After assessing the use of theoretical and practical knowledge candidate gain right to become competent. On the other hand gaining right to become a competent is not enough. A component has to self-assess himself/herself frequently and has to train himself/herself or take education when he/she needs. Even though there are studies about competency there is no consensus about neither criterions nor assessments.

Keywords: ethic, competence, psychology, proficiency

1. GİRİŞ

Pek çok iş alanında olduğu gibi insan ve insan sağlığı üzerine çalışan mesleklerde etik, hassas bir konudur ve çeşitli tartışmalara neden olmaktadır. Etik, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması ve kaçınması gereken davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2015). Uygulama açısından çok hassas olan bu konu pek çok ülkede mesleki dernek ve kurumlar tarafından çeşitli belgelerle düzenlenmeye çalışılmaktadır. Türkiye’de 2004 yılında Türk Psikologlar Derneği (TPD) tarafından oluşturulan Etik Yönetmeliği,

Türkiye’deki psikologların uyması gereken kural, standart ve prensipleri içermektedir. Ahlaki açıdan ve etik açısından bakıldığında insan sağlığıyla ilgili konularda, halkın uygun hizmeti alabilmesi için uzmanların belirli standartları yakalayarak yeterli olması ve sonrasında bu yeterlilik düzeyini koruması için değişen süreçlere uyum sağlayacak şekilde kendini eğitmesi gerekmektedir. Bu, hem etik bir gerekliliktir hem de kurumların verdiği hizmetlerin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Kak, Burkhalter ve Cooper, 2001).

Yeterlilik Türk Dil Kurumu tarafından bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet ve kıfayet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2015) ve bilgelik, karakter, yetenek ve ustalığın bir bütünü olarak görülmektedir (Kak, Burkhalter ve Cooper, 2001). Bilgelik durum ve usulleri anlamayı, karakter bir kişinin davranışlarını yönlendiren kişilik özelliklerini, yetenek belirli eylemleri yapabilme kapasitesini ve ustalık da deneyimler sonucu kazanılan bilgi ve pratikliği temsil etmektedir. Mesleki yeterlilik ise arzu edilen sonuçlara ulaşmak için önceden belirlenmiş olan, izlenmesi gereken tutumları sergileyebilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Kak, Burkhalter ve Cooper, 2001). Mesleki yeterliliğin oluşması mesleki becerilerin, bilimsel bilginin ve ahlaki gelişimin etkileşimi ile psikoloğun gelişmesini gerektirmektedir. Mesleki yeterlilik, zihnin alışkanlıklarını, eleştirel düşünmeyi, durumları değerlendirirken uzmanca yorum yapmayı ve karar verme sürecini deneyimler ışığında düzenlemeyi ve geliştirmeyi içermektedir (Epstein ve Hundert, 2002). Psikoloji alanında mesleki yeterliliğin önemi üzerine en can alıcı örneklerden biri olarak Stockholm’de düzenlenen 5. Uluslararası Lisans, Sertifika ve Akreditasyon Kongresinde (The Fifth International Congress on Licensure, Certification and Credentialing) yeterliliğin uzman kimliğinin uluslararası düzeyde tanınması için oluşturan genel bir dil olduğu üzerinde durulması gösterilebilir. On sekiz ülkeden katılan 75 katılımcı tam üç gün boyunca psikoloji bilimindeki uzmanlığın tanımını yapma ve bir psikolog olarak etkin bir şekilde çalışmak için gereken işlevsel yeterlilikleri tanımlama üzerinde çalışmışlardır (Rodolfa vd., 2014).

Bu çalışmanın temel amacı, psikoloji alanında yeterliliğin tanımlanması, değerlendirilmesi ve uygulanması üzerine yapılan çalışmaları gözden geçirmektir. Ayrıca yeterlilikle ilgili süreçler için oluşturulan modellerden bazıları ve alandaki psikologların izlemesi önerilen yollar da çalışma kapsamında değerlendirilecektir.

2. PSİKOLOJİDE MESLEKİ YETERLİLİK

Bilimsel ve etik açıdan, psikoloğun alanda çalışabilmesi için belirlenen asgari yeterlilik düzeyine ulaşması beklenmektedir (Donovan ve Ponce, 2009). Bu durumu hem ulusal hem de uluslararası kuruluşların etik düzenlemelerinde mesleki yeterlilik ile ilgili bölümlerde gözlemlemek mümkündür. Örneğin, “Psikologlar İçin Etik Prensipler Evrensel Bildirgesi”nde yeterlilikle ilgili bölümde 7 ilke bulunmaktadır (International Union of Psychological Science, 2015). İlkelerin temel amacı bireylerin ve toplumun iyi olma halinin sağlanması ve sürdürülmesidir. Bu ilkeler şu şekilde belirtilmiştir:

- Bireylerin, ailelerin, grupların ve toplulukların iyi olma halinin sağlanması için aktif ilgi,
- Bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara zarar vermemek için özen göstermek,
- Bireylere, ailelere, gruplara ve topluluklara sağlanacak yararı en üst noktada tutmak, verilme ihtimali olan potansiyel zararları en alt noktada tutmak,
- Yapılan eylemler sonucu ortaya çıkan zarar verici etkileri düzeltmek ya da bu etkileri ortadan kaldırmak,
- Yeterliliği geliştirmek ve sürdürmek,
- Kendi değer, tutum ve deneyimlerinin eylem, yorum, tercih ve tavsiyelerine nasıl etki ettiğini hakkında bilgi sahibi olmak,
- Bireylerin, ailelerin, grupların ve toplulukların kendi haklarında verdikleri kararlara ve kendilerine ve birbirlerine verdikleri öneme saygı duymak.

Benzer şekilde mesleki yeterliliğin önemi Psikologların Etik Prensipleri ve Mesleki Ahlak Kuralları’nda da (Ethics Principles of Psychologists and Code of Conduct) belirtilmiştir (Wise, 2008). Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Kanada’da akreditasyonlar yeterlilik temelli yaklaşımlar üzerine kurulmuştur (Kaslow vd., 2004). Ayrıca Amerikan Psikoloji Birliğinin (APA) yayınladığı Psikologların Etik Prensipleri ve Etik Kuralları’nda (Ethical principles of psychologists and code of conduct – 1992) yeterliliğin teorik ve pratik eğitimlerde, süpervizörlü eğitimlerde, danışmanlıklarda ve çalışmalarda ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Hipokrat’ın yaklaşık 2500 yıl önce ortaya attığı “Önce Zarar Verme” ilkesiyle paralel olarak, mesleki profesyonelden yardım istendiği durumlarda veya çalışmalarda kullanılacak olan yöntem ve

teknolojilere hakim olunmaması halinde gerekli eğitimlerin alınmasının ve deneyimlerin kazanılmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Avrupa Psikolog Dernekleri Federasyonu'nun (European Federation of Psychologist's Associations - 2005) yayınladığı etik meta kodlarındaysa psikologların çalışmalarında yüksek standartları korumaları ve kendi sınırlılık ve yeterliliklerinin farkında olmaları gerektiğinden bahsedilmektedir. Bunun yanında psikologların verdikleri hizmetler için gereken teorik ve pratik eğitim ve deneyimi kazanmaları gerektiği açıkça belirtilmiştir. TPD'nin yayınladığı etik kodlar incelendiğinde yeterlilik konusunda diğer mesleki kuruluşlarla paralel bir görüş benimsediği söylenebilir. Genel etik kodlar ve kurallarla ilgili olan birinci bölümün ilk kısmı yeterlilik üzerinedir ve şu ibare bulunmaktadır: "Psikolog, uluslararası standartlar düzeyinde ve T.C. Psikologlar Meslek Yasasının (yasalaştığında) ve Türk Psikologlar Derneği'nin gerekli gördüğü koşullara uygun yasal eğitimi alıp yetkinliğini elde etmek ve en yüksek düzeyde tutmaya devam etmek sorumluluğunu alır. Kendi kişisel ve profesyonel özellikleri ve becerileri ile geliştirmesi gereken yönlerinin bilincine varmaya çalışır ve kendini geliştirmek için uygun adımları atar. Psikolog, bu farkındalık doğrultusunda belli bir görev üstlenirken gerçekçi bir şekilde kendi yetkinliğini değerlendirmekle yükümlüdür" (Türk Psikologlar Derneği, 2004, s. 3). TPD'nin etik kodlarında değinilen diğer konular da yeterliliğe ulaşıldıktan sonra sürdürülmesi ve geliştirilmesi, yetersiz kalındığı konularda ilgili eğitimlerin alınması ve etik farkındalıktır.

Kaslow (2004), temel yeterliliklerin kazanılmasının, psikolojiyle ilgili durumlara etik ve yasal açıdan bakılacak düzeye gelinmesine, hangi durumlarda danışmanlık yardımı önerilebileceğinin bilinmesine, meslektaşlarla işbirliği kuracak ortamların hazırlanmasına, kendisini bilgi ve yetenek bakımından değerlendirmesine imkan sağladığını savunmuştur.

Uzman olacaklar için çeşitli ölçütlerin belirlenmesi ve bunların yasa veya yönetmeliklerle ortaya konması gerekmektedir (Kaslow vd., 2007). Bu kriterler uzman davranışları ve performansı olarak değerlendirilmelidir ve bilgi ve ustalıklarla ilgili konuları temel alarak oluşturulmalıdır (Kaslow vd., 2004). Ayrıca bazı araştırmacılar, her ne kadar zor olsa da, tutumların da yeterlilik değerlendirilmesine katılmasını savunmuştur (Roberts, Borden, Christainsen ve Lopez, 2005). Bemak, Epp ve Key (1999) ise bireylerin değerlendirilmesi ve duygusal yeterlilikleri düzenlenmesi için kriterlerin ve uygun yöntemlerin oluşturulması gerektiğini savunmuştur.

Mesleki yeterlilik karmaşık ve içeriği çok tartışılan bir konudur ve çeşitli modellerle etik hakkındaki farklı görüşler bir bütün haline getirilmeye çalışılmıştır. Rodolfa vd. (2005) mesleki yeterliliği açıklayan üç boyutlu bir model önermişlerdir. Modelde birinci boyut temel yeterlilikleri kapsamaktadır ve öz değerlendirme, bilimsel bilgi ve yöntem, ilişkiler, etik ve yasal standartlar ve prosedürler, bireysel ve kültürel farklılıklar ve disiplinler arası sistemi içermektedir. İkinci boyut, kavramsallaştırma, müdahale, danışma, araştırma ve değerlendirme, süpervizyon ve öğretme ile yönetmeyi içeren işlevsel yeterlilikler boyutudur. Son boyutsa gelişimsel boyut olarak adlandırılmaktadır. Gelişimsel boyut, uzman gelişiminin aşamalarını içeren doktora (teorik) eğitimini, doktora staj dönemini, doktora sonrası süpervizyonu, uzmanlık ve yeterliliği sürdürmeyi içermektedir. Model geneli itibarıyla profesyonel bir psikoloğun gelişim aşamalarını sıralamaktadır (Rubin vd., 2007) ve psikoloğun kariyerinde lisansüstü eğitiminden kişisel gelişimine kadar olan bütün süreci kapsamaktadır (Barnett, Doll, Younggren ve Rubin, 2007). Yeterlilik alt basamaklarından birinin gelişimi, diğer yeterlilik alt basamaklarının gelişimine yardımcı olmaktadır (Madan-Swain vd., 2012). Newman'a göre (2010), birinci boyut olan temel yeterlilikler uzmanlık üzerine kapsamlı bir çerçeve çizerken, işlevsel yeterlilikler bilgi ve ustalığın gerekliliğine vurgu yapmakta ve niteliğini ortaya koymaktadır. Gelişimsel boyutsa pratik eğitimi ve alan içi deneyimi kapsamaktadır.

3. YETERLİLİĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yeterlilikle ilgili kriterlerin belirlenmesinde, ilgili eğitimlerin planlanması ve uygulanmasının yanında, önemli aşamalardan biri de etik yeterliliğin değerlendirilmesi ve hem eğitimi alana hem de eğiticieye gerekli geri bildirim verilmesidir. Bu değerlendirmenin yapılması çok kolay değildir. Bunun temel nedeni, her ne kadar yeterlilik üzerine bazı temel kabuller olsa da değerlendirmenin nasıl yapılacağına dair fikir birliğine ulaşılamamış olunmasıdır (Lichtenberg vd., 2007). Dahası, psikolojinin alt alanlarında bir uzman olmak için gereken en az gereksinimlerin nasıl olacağı üzerine bile bir uzlaşma sağlanamamıştır. Fikir ayrılıkları incelendiğinde, birbirine çok yakın uygulamalı alanlarda yeterlilik gereksinimleri arasında çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu zorluklara rağmen yeterlilik değerlendirmeleri yine de yapılmaktadır.

Yapılan bütün değerlendirmelerin temelinde gelişimsel bir bakış açısı bulunmaktadır (Roberts vd., 2005). Gelişimin her basamağında farklı gelişimsel ölçütler vardır. APA, uygulama için eğitimin sıralı, birikimli, karmaşık şekilde basamaklandırılmış ve öğrencileri üst düzey eğitimlere hazırlayacak şekilde organize

edilmesi gerektiğini savunmuştur (Amerikan Psikoloji Birliği, 2002). Yeterlilik üzerine çalışan araştırmacılar da bu gelişimsel sürecin üzerinde sıklıkla durmuşlardır. Örneğin, Stoltenberg, McNeill ve Crethar (1994) psikoterapistlerin gelişimi ve süpervizyon süreçlerinde görülen değişimlere vurgu yaparken; Phelps meslek okulunda görev yapan psikologların (Phelps'ten aktaran Tharinger, Pryzwansky, ve Miller, 2008), Roberts vd. (2005) ise çocuklarla ve ergenlerle çalışan psikologların uzman olmak için teorik eğitimin yanında pratik eğitim de (staj gibi) almaları gerektiğini savunmuştur.

Yeterliliği değerlendirmede bireysel farklılıklara dikkat edilmesi gerekmektedir. Falender vd. (2004), hem yeterlilik değerlendirmesinin değerlendirilen adayların etnik ve kültürel farklılıklarına duyarlı olmasını hem de adayların etnik ve kültürel farklara yaklaşımını ölçmesi gerektiğini savunmuştur. Diğer çalışmalarda kültürel ve etnik farkların yanında cinsiyet, dil, cinsel yönelim ve engellilik gibi farklılıklara da dikkat edilmesi gerektiği savunulmuştur (Allison, Crawford, Echemendia, Robinson ve Knepp, 1994; Scuzzarello, 2015).

Adayın yeterlilik derecesine ulaşabilmesi için çeşitli değerlendirmelere tabi tutulması ve geri bildirimler alması gerekmektedir. Bunun için de aday kendi yeterliliğini en başta kendi değerlendirmelidir. Adayın eğitiminin ilk aşamasından son aşamasına kadar bu değerlendirmeyi yapması gelişimi açısından yararlı olacaktır. Bu ihtiyaç doğrultusunda psikoloji biliminin kendini değerlendirme konusunda yöntemler geliştirmesi ve sonrasında bu yöntemleri önce eğiticilere ve eğiticiler yoluyla da öğrencilere ve alandaki uzmanlara aktarması gerekmektedir (Lichtenberg vd., 2007).

Yeterlilik gelişimsel bir süreç olduğundan değerlendirilmesinin de bu gelişimsel özelliğe uyması gerekmektedir (Lichtenberg vd., 2007). Dolayısıyla aday hem biçimlendirici hem de genel bir değerlendirmeye tabi olmalıdır. Biçimlendirici değerlendirme adayın süpervizörü tarafından yönetilen süreç içerisinde birden fazla kez değerlendirilmeyi içeren ve ilgili geri bildirimlerin verilmesi üzerine kurulu bir değerlendirme türüdür (Yorke, 2003). Adayın sürekli bir biçimde kendini geliştireceği sayılısı üzerine kurulmuştur. Genel değerlendirme ise eğitim ve staj sürecinin sonunda adaya yapılan ve genel olarak teorik ve pratik yeterliliğinin ölçülmesidir (Biggs, 1998). Aday bu sınavdan başarılı olduğu takdirde belirli bir diplomaya ya da yeterlilik belgesine ulaşır.

Değerlendirme süreci çok değişkenli, çok boyutlu ve çok yöntemli bir yapıda olmalıdır (Roberts vd., 2005). Değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için bilgilerin birçok kaynaktan toplanması gerekmektedir (Atkins ve Wood, 2002; Fletcher ve Bailey, 2003; Maurer, Mitchell ve Barbeite, 2002). Maurer vd. (2002) 360 derece geri bildirim yönteminin değerlendirme için kullanılabileceğini önermektedir. Bu yöntem bireyin davranışlarının ve davranışlarının etkilerinin kişinin kendisi, süpervizörleri, takım arkadaşları ve danışanları değerlendirilmesi ve yorumlanmasıyla olur (Lepsinger ve Lucia, 2009). Toplanan bilgiler bireyin bilgi düzeyi, yetenek ve ustalıkları ve problem çözme tarzlarıyla ilişkilidir. Bilgiler gerek anketler yoluyla gerekse birebir görüşmelerle toplanır ve bireye sunulur.

Roberts vd. (2005) yeterliliğin değerlendirilmesiyle ilgili bir çalışma grubunda matriks modelini oluşturmuşlardır. Bu modeli oluşturmak için daha önceki çalışmalar gözden geçirilmiştir. Araştırmacılar önceki çalışmaların yeterlilik üzerine 8 konuda yoğunlaştığını ileri sürmüşlerdir: Bilimsel araştırmalar; etik, yasal, kamusal gizlilik ve uzmanlık konular; süpervizyon; psikolojik değerlendirme; bireysel ve kültürel çeşitlilik; müdahale; danışan/hasta hakkında danışma (konsültasyon); profesyonel gelişim. Bu konulardan bazıları birbirleriyle örtüşmektedir. Ayrıca bu konulardan bazıları psikolojinin her alanı için gerekliken (profesyonel gelişim gibi), diğerleri sadece belirli alanlardaki işlevler (müdahale, danışan/hasta hakkında danışma gibi) için gereklidir. Araştırmacılar bu sekiz konuya iki konu daha eklemiştir: Adayın kişiliğinin uzmanlığa uygunluğu ve bilginin değerlendirilmesi ve yönetimi. Kişiliğin uygunluğu adayın belirli bir meslekte gerekli olan bir özelliğin adayda bulunup bulunmadığının anlaşılması açısından önemlidir. Örneğin klinik psikolojide danışanla empati kurabilme yeteneği mesleğin yerine getirilmesi için olmazsa olmaz bir kişilik özelliğidir. Bilgi değerlendirilmesi ve yönetimi ise bilginin kaynağının değerlendirilmesi, bilgiyi yeni durumlar için uyarlayabilme, gerekli durumlarda bilginin yaygınlaşması (iletişim kurma becerisi), hipotez kurma, problem çözme, karar verme ve kendini değerlendirme açısından önemlidir.

4. UYGULAMADA YETERLİLİK

Alan yazındaki çalışmalar, yeterliliğin eğitim boyutunun yanında yeterliliği kazandıktan sonraki süreçte de devam ettirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Gordon, 1992; Rodolfá vd., 2013). Belar vd. (2001) psikologların kendilerini uygulamayla ilgili konularda geliştirmek için eğitmelerinin etik bir gereklilik olduğunu belirtmiştir. Türk Psikologlar Derneği, hazırladığı etik kodda yeterliliğin uygulama alanındaki önemine istinaden “Psikolog, yetkinliğini korumak ve geliştirmek amacı ile alanı için gerekli olan resmi

eğitimin yanı sıra; sürekli olarak alanındaki bilimsel gelişmeleri ve gerekli eğitimleri takip eder ve bunları deneyimi ile birleştirir” ifadesini kullanmıştır (Türk Psikologlar Derneği, 2004, s. 3).

Araştırmacılar eğitim sürecinde kazanılan mesleki yeterliliğin uygulama alanında devamlılığının sürdürülebilmesi için uzmanın kendisini sürekli olarak değerlendirmeye tabi tutması gerektiğini savunmaktadır (Belar vd., 2001; Rodolfa vd., 2005). Belar vd. (2001) hem kendini değerlendirme sürecini kolaylaştırmak hem de uygulamada yeterliliği devam ettirmek için klinik sağlık psikolojisi alanında çalışanlara özgü bir kendini değerlendirme ve geliştirme modeli oluşturmuşlardır. Bu modelde uzmanların kendilerini değerlendirmeleri için 13 soru önerilmiştir. Bu sorularla uzman kendisini 6 konuda sınamaktadır: Hastalığın sosyal/biyolojik/psikolojik/bilişsel kökeni hakkındaki bilgi birikimi, hastalıktan dolayı hasta ve çevresinin etkileşiminin hastaya doğrudan veya dolaylı etkileri, bu konuda uzmanın yapabilecekleri hakkında teorik ve pratik bilgisi, ülkenin o hastalığın tedavisi hakkındaki sosyopolitik yaklaşımı, ülkenin sağlık politikası, uzmanın müdahalesi sırasında, hastalığa özgü, doğabilecek etik veya yasal durumlar.

Modelin uygulanması içinse 9 adımdan oluşan bir liste oluşturulmuştur: Üzerinde çalışılacak sağlık probleminin belirlenmesi, her sorunun belirlenen sağlık problemine göre cevaplanması ve eğer gerekiyorsa eksiklerin giderilmesi için gereken kaynakların belirlenmesi, konu hakkında konferans ve çalışma gruplarına katılma, konuyla ilgili eksiklerin giderilmesi için uzman birine (doktor, diş hekimi gibi) danışılması, konuyla ilgili eksiklerin giderilmesi için alanda çalışan bir psikoloğa danışılması, kültürel ve klinik yeteneklerin uygulanması için yardımcı olacak deneyimsel bileşenlerin belirlenmesi, aynı konuyla ilgilenen bir psikolog öğrenme grubunun oluşturulması, konuyla ilgili eksiklerin giderilebileceği kaynakların öğrenilmesi için internetin kullanılması, uzmanın sistematik olarak kendini değerlendirme sürecini uygulaması. Bu listenin ilk iki maddesi sırayla takip edildikten sonraki üçüncü maddeden itibaren bütün maddeler, eşzamanlı olarak sürdürülebilmektedir. Böylece kendi eksiklerini göreceği olan uzman gerekli eğitimler ve çalışmalarla kendini geliştireceği gibi oluşacak olan yeni durumlarda kendini sürekli güncelleyerek çağın gerisinde kalmaktan kurtulacaktır.

5.TARTIŞMA

Günümüzde Türkiye dahil pek çok ülkede psikolojinin ve psikologların rolü ciddi önem kazanmıştır. Psikologlar, dünya çapında sağlıktan, eğitime; adli konulardan spora kadar pek çok alanda görev almakta ve müdahalelerde bulunmaktadır. Yetki ve çalışma alanları genişledikçe ve ihtiyaç arttıkça psikologların sayısı giderek artmaktadır. Psikoloji alanında mesleki yeterlilik ise büyük bir önem kazanmaktadır. Günümüzde psikologlar bir taraftan ruh sağlığı alanında ihtiyaç duyanlara hizmet verirken, diğer tarafta önemli davalarda bilirkişi olarak görev yapabilmektedir. Dolayısıyla da psikologların bir taraftan yetkin olmaları, diğer taraftan da davranış ve müdahalelerinin doğuracağı sonuçların farkında olmaları gerekmektedir. Alanda çalışacak olan uzman adaylarının yetiştirilmesi, değerlendirilmesi ve uzmanların hem denetlenmesi hem kendini geliştirme imkanlarının sağlanması çok büyük önem taşımaktadır.

Her ne kadar psikoloji alanında mesleki yeterlilikle ilgili pek çok çalışma yapılmış olsa da çalışmaların kapsamı sınırlı kalmaktadır. Özellikle ülkemizde yeterlilik konusunun değerlendirilmesine yönelik çalışmaların sayısı çok azdır. Mevcut çalışmaların büyük çoğunluğu da belirli birkaç alan içinde sınırlı kalmaktadır. Bu da hem genel bir modelin hem de kültüre özgü model ve yöntemlerin ortaya çıkması için yetersizdir.

Alan yazındaki çalışmalar ışığında bir değerlendirme yapıldığında ortaya çıkan ortak görüş psikologların öncelikle zarar vermemesi gerektiği ve sonrasında da mümkün olduğunca en fazla yararı sağlaması gerektiği yönündedir. Bu amaca ulaşılması için hem teorik ve pratik eğitimin en etkili şekilde adaylara verilmesi hem de sonrasında uzmanların kendilerini değerlendirecek ve ihtiyaç duydukları alanda geliştirecekleri ortamın sağlaması şarttır. Böylece uzmanların etik, ahlaki ve vicdani olarak rahat olabilecekleri bir ortam sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Allison, K. W., Crawford, I., Echemendia, R., Robinson, L. ve Knepp, D. (1994). Human diversity and professional competence: Training in clinical and counseling psychology revisited. *American Psychologist*, 49(9), 792- 796.

American Psychological Association. (1992). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 47, 1597-1411.

- American Psychological Association. (2002). Guidelines and principles for accreditation. Erişim Kasım 25, 2017, <https://www.apa.org/ed/accreditation/about/policies/guiding-principles.pdf>.
- Atkins, P. W. ve Wood, R. E. (2002). Self-versus others' ratings as predictors of assessment center ratings: validation evidence for 360-degree feedback programs. *Personnel Psychology*, 55(4), 871-904.
- Barnett, J. E., Doll, B., Younggren, J. N. ve Rubin, N. J. (2007). Clinical competence for practicing psychologists: Clearly a work in progress. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 510 – 517.
- Bemak, F., Epp, L. R. ve Keys, S. G. (1999). Impaired graduate students: A process model of graduate program monitoring and intervention. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 21(1), 19-30.
- Biggs, J. (1998). Assessment and Classroom Learning: a role for summative assessment?. *Assessment in Education*, 5(1), 103-110.
- Donovan, R. A. ve Ponce, A. N. (2009). Identification and measurement of core competencies in professional psychology: areas for consideration. *Training and Education in Professional Psychology*, 3(4), 846-849.
- Epstein, R. M. ve Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*, 287(2), 226-235.
- European Federation of Psychologist's Associations (2005). Meta-Code of Ethics. Erişim Mayıs 19, 2015 <http://ethics.efpa.eu/meta-code>
- Falender, C. A., Cornish, J. A. E., Goodyear, R., Hatcher, R., Kaslow, N. J., Leventhal, G., ... ve Grus, C. (2004). Defining competencies in psychology supervision: A consensus statement. *Journal of Clinical Psychology*, 60(7), 771-785.
- Fletcher, C. ve Bailey, C. (2003). Assessing self-awareness: Some issues and methods. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5), 395-404.
- International Union of Psychological Science (2008) Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists. Erişim Kasım 25, 2017, <http://www.iupsys.net/about/governance/universal-declaration-of-ethical-principles-for-psychologists.html>.
- Kak, N., Burkhalter, B. ve Cooper, M. A. (2001). Measuring the competence of healthcare providers. *Operations Research Issue Paper*, 2(1), 1 - 28. *Operations Research Issue Paper URL'si*. <http://openstorage.gunadarma.ac.id/linux/docs/v01/DEC-USAID/Health-Population/Measuring-the-competence-of-healthcare-providers.pdf>
- Kaslow, N. J. (2004). Competencies in professional psychology. *American Psychologist*, 59(8), 774 - 781.
- Kaslow, N. J., Borden, K. A., Collins, F. L., Forrest, L., Illfelder-Kaye, J., Nelson, P. D., ... Willmuth, (2004). Competencies Conference: Future Directions in Education and Credentialing in Professional Psychology. *Journal of Clinical Psychology*, 60, 699–712.
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Forrest, L., Elman, N. S., Van Horne, B. A., Jacobs, S. C., ... ve Thorn, B. E. (2007). Recognizing, assessing, and intervening with problems of professional competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 479-492.
- Lepsinger, R. ve Lucia, A. D. (2009). *The art and science of 360 degree feedback*. New Jersey: Blackwell Publishing Inc.
- Lichtenberg, J. W., Portnoy, S. M., Bebeau, M. J., Leigh, I. W., Nelson, P. D., Rubin, N. J., ... ve Kaslow, N. J. (2007). Challenges to the assessment of competence and competencies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 474 - 478.
- Madan-Swain, A., Hankins, S. L., Gilliam, M. B., Ross, K., Reynolds, N., Milby, J. ve Schwebel, D. C. (2012). Applying the cube model to pediatric psychology: Development of research competency skills at the doctoral level. *Journal of Pediatric Psychology*, 37(2), 136-148. doi= <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsr096>
- Maurer, T. J., Mitchell, D. R. ve Barbeite, F. G. (2002). Predictors of attitudes toward a 360-degree feedback system and involvement in post-feedback management development activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 87-107. doi= 10.1348/096317902167667

- Newman, C. F. (2010). Competency in conducting cognitive-behavioral therapy: Foundational, functional, and supervisory aspects. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 47(1), 12-19. Doi= <http://dx.doi.org/10.1037/a0018849>
- Roberts, M. C., Borden, K. A., Christiansen, M. D. ve Lopez, S. J. (2005). Fostering a Culture Shift: Assessment of Competence in the Education and Careers of Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 355-361. Doi = <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.355>
- Rodolfa, E., Baker, J., DeMers, S., Hilson, A., Meck, D., Schaffer, J., ... ve Webb, C. (2014). Professional psychology competency initiatives: implications for training, regulation, and practice: state of the science. *South African Journal of Psychology*, 44(2), 121-135. doi= <https://doi.org/10.1177/0081246314522371>
- Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L. ve Ritchie, P. (2005). A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 347-354. doi = <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.347>
- Rodolfa, E., Greenberg, S., Hunsley, J., Smith-Zoeller, M., Cox, D., Sammons, M., ... ve Spivak, H. (2013). A competency model for the practice of psychology. *Training and Education in Professional Psychology*, 7(2), 71-83. doi = <http://dx.doi.org/10.1037/a0032415>
- Rubin, N. J., Bebeau, M., Leigh, I. W., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S., ... ve Kaslow, N. J. (2007). The competency movement within psychology: An historical perspective. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 452 – 462. doi = <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.452>
- Scuzzarello, S. (2015). Caring multiculturalism: Power and transformation in diverse societies. *Feminist Theory*, 16(1), 67-86. doi = <https://doi.org/10.1177/1464700114562533>
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B. W., & Crethar, H. C. (1994). Changes in supervision as counselors and therapists gain experience: A review. *Professional Psychology: Research and Practice*, 25(4), 416 - 449. *Professional Psychology: Research and Practice* URL'si = <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f2756343-1b91-4096-9d82-e4ad59aa9955%40sessionmgr101>
- Tharinger, D. J., Pryzwansky, W. B., & Miller, J. A. (2008). School psychology: A specialty of professional psychology with distinct competencies and complexities. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(5), 529 - 536. doi= <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.39.5.529>
- Türk Dil Kurumu Ana Sayfası. (2017). Erişim Kasım 11, 2017, <http://www.tdk.gov.tr>.
- Türk Psikologlar Derneği (2004). Türk Psikologlar Derneği Etik Yönetmeliği. Erişim Kasım 11, 2017, <http://www.psikolog.org.tr/turkey-code-tr.pdf>.
- Wise, E. H. (2008). Competence and scope of practice: Ethics and professional development. *Journal of Clinical Psychology*, 64(5), 626-637. doi= 10.1002/jclp.20479
- Yorke, M. (2003). Formative assessment in higher education: Moves towards theory and the enhancement of pedagogic practice. *Higher Education*, 45(4), 477-501. *Higher Education* URL'si. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:10239670%2026413.pdf>