

JAROSŁAW KUCHARSKI

Akademia Ignatianum w Krakowie, Instytut Filozofii

## KODEKS ETYCZNO-ZAWODOWY PSYCHOLOGA – ANALIZA KRYTYCZNA WYBRANYCH ZAGADNIENÍ

**Streszczenie:** Artykuł zawiera krytyczną analizę Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, obowiązującego od 1991 r. do 2018 r. Celem przeprowadzonych analiz jest wskazanie na nieadekwatne, niejasne bądź też prowadzące do niespójnych interpretacji zapisy znajdujące się w tym Kodeksie. Pierwsza część tekstu zawiera omówienie funkcji, a także zalet i zagrożeń wiążących się z kodeksami etycznymi

w ogóle. W części drugiej poszukiwano nieściśności i niespójności w treści Kodeksu. Na koniec pokazano główne zagadnienia wymagające aktualizacji bądź też gruntownej zmiany w kolejnych wersjach kodeksowego ujęcia norm zawodu psychologa.

**Słowa kluczowe:** kodeks etyczny, Kołakowski, etyka zawodu psychologa, etyka praktyczna.

### WPROWADZENIE

Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa (dalej jako Kodeks) został uchwalony przez Delegatów Walnego Zgromadzenia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (PTP) w 1992 r.<sup>1)</sup> (PTP 1992). Według Preambuły rozumiany jest jako wykładnia zasad etycznych obowiązujących członków PTP „co zostało wyrażone w Statucie Towarzystwa” (PTP 1992) w odniesieniu do klientów/pacjentów psychologów, innych psychologów oraz psychologa w jego roli zawodowej. Wyraźnie odróżnione są także działania psychologa jako psychologa oraz działania psychologa w innych rolach społecznych.

Autor artykułu ma na celu, po pierwsze, wskazane tych fragmentów Kodeksu (i Statutu PTP), które są na tyle nieprecyzyjne, że prowadzą do dużych niejasności co do zakresu i interpretacji rozumienia poszczególnych norm, bądź też wiodą do postępowań sprzecznych z domniemanymi intencjami Autorów Kodeksu. Po drugie, zostaną wskazane miejsca, w których zapisy kodeksu wydają się zdezaktualizowane. Artykuł rozpoczyna się krótką dyskusją na temat funkcji, celów i zagrożeń związanych z uchwalaniem i upowszechnianiem kodeksów etyki zawodowej. W drugiej części zostaną poddane analizie zapisy Kodeksu i Statutu PTP.

---

Adres do korespondencji: jaroslaw.kucharski@ignatianum.edu.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6129-4477>.

<sup>1)</sup> Por. *Kodeks etyczno-zawodowy psychologa*, <http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=29> (dostęp: 09.04.2018).

Tekst ma na celu analizę krytyczną, nastawioną głównie na poszukiwanie niespójności bądź elementów nieaktualnych w Kodeksie. Brak w nim rozważań historycznych dotyczących rozwoju etyki zawodu psychologa. Brakuje również dyskusji dotyczącej uzasadnienia norm. Przyjęte zostało, że normy zawarte w Kodeksie są dobrze uzasadnione, a głównym celem jest wskazanie na niespójności pomiędzy niektórymi zapisami Kodeksu. Zagadnienia te zostały opisane np. w książce Doroty Bednarek (2016) *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*.

Przyjęta w artykule perspektywa nie oznacza jednak, że Kodeks ten nie spełnia, bądź nie spełniał, w związku z uchwaleniem nowego, swojej roli. Chodzi mi przede wszystkim o wskazanie elementów, które wymagają poprawy. Brak odwołań do kodeksów etyki zawodowej psychologów obowiązujących w innych krajach jest podyktowany przyjętą perspektywą krytyki wewnętrznej, skupionej na analizie spójności i aktualności analizowanego Kodeksu.

## FUNKCJE KODEKSÓW ETYCZNYCH

Zawodowe kodeksy etyczne można traktować jako rodzaj umowy społecznej między profesjonalistami a społeczeństwem. Z jednej strony społeczeństwo może zagwarantować danej grupie zawodowej monopol na wykonywanie określonych usług, w zamian otrzymuje zobowiązanie danej grupy do przestrzegania określonych norm etycznych i społecznych (Veatch, 2010). Nie należy jednak utożsamiać kodeksów uchwalanych i konsultowanych wyłącznie w gronie specjalistów z typowym aktem umowy społecznej. Profesjoniści mogą mieć własne wyobrażenia na temat moralnych wymogów dotyczących sprawowanej roli zawodowej. Wyobrażenia te mogą odbiegać od wyobrażeń i intuicji moralnych usługobiorców czy ogółu społeczeństwa. Stąd też, aby móc nazwać dany kodeks elementem umowy społecznej (a nie tylko jej propozycją), powinien być konsultowany nie tylko w gronie profesjonalistów, ale także z innymi grupami interesariuszy.

Jak zauważa Robert Veatch (2010, s. 330): „Ustalenie istotnych zasad etycznych regulujących stosunki między członkami zawodu i osobami nienależącymi do niego musi pozostawać sprawą wzajemnej zgody mającej formę kontraktu, ograniczanej jedynie przez oparte na bardziej uniwersalnym fundamencie zasady etyczne, ustalone lub odkryte we wcześniejszej umowie społecznej”. Uzupełniając stanowisko Veatcha należy zaznaczyć, że praktyka tworzenia kodeksów etycznych według metody specjaliści-specjalistom nie powinna być uznana jako jedyna i właściwa. Zawarte w takich propozycjach wzajemne prawa i obowiązki stron (profesjonalistów wobec siebie samych, profesjonalistów wobec klientów, klientów wobec profesjonalistów i relacji profesjonalistów-społeczeństwo) powinny zostać poddane wzajemnym uzgodnieniom wszystkich zainteresowanych stron.

Na zawodowe kodeksy etyki można patrzeć z dwóch stron. Mogą one zawierać tzw. minima etyczne, wskazując, jakie zachowania są absolutnie niedopuszczalne, a jakie stanowią minimalny standard uprawiania zawodu. Mogą także pokazywać wzorce etyczne, do których powinny dążyć osoby wykonujące dany zawód (Gasparski, 2004). Kodeksy są także nakierowane na budowanie i wyrażanie etosu zawodu, wskazują na jego szczególne cechy i pola odpowiedzialności wybranych profesjonalistów. Normy kodeksowe niekiedy także uzupełniają i interpretują zapisy prawne, wykazując przy tym większą elastyczność. Niektóre kodeksy (w tym Kodeks) przewidują także możliwość sankcji za nieprzestrzeganie poszczególnych zapisów, a nawet powołanie swego

rodzaju sądu (Sąd Koleżeński), która to instytucja ma rozstrzygać o złamaniu zapisanych norm i wymierzać sankcje. Tego typu rozwiązania zbliżają kodeksy etyki zawodowej do przepisów prawnych.

Jednym z głównych krytyków tworzenia kodeksów etycznych (w tym kodeksów etyki zawodowej) oraz w ogóle etyki opartej na kodeksach był Leszek Kołakowski (1967, s. 156). Zauważa on, że:

Pragnienie posiadania kodeksu moralnego jest składnikiem owej dążności do bezpieczeństwa, owej ucieczki od decyzji; jest pragnieniem życia w świecie, gdzie wszystkie decyzje zostały już raz na zawsze powzięte. W idealnej swojej postaci kodeks ma być zbiorem decyzji abstrakcyjnych, zastępujących dowolną decyzję konkretną; [...] ma automatycznie zlokalizować każdą sytuację w świecie wartości, zredukować jej elementy do punktów na jednorodnej skali uniwersalnej, unicestwić pole wahań i stworzyć warunki pewności [...]. Kodeks daje nam życie gotowe, dostarcza owej satysfakcji, jaką czerpiemy z kompletnej nieprzewidywalności świata, [...] potrafimy dowolny przypadek zinterpretować bez reszty jako ilustrację znanego nam prawa.

Kołakowski uważa, że etyka zawarta w kodeksach zamiast promować właściwe wzorce moralne, ustanawiać linie graniczne czy budować etos zawodu, będzie zastępować sumienie i samodzielny namysł moralny. Sam postrzegał moralność jako całość dynamiczną, której charakterystyczną cechą jest potrzeba ciągłego, samodzielnego podejmowania decyzji. Kodeksy mają za zadanie uporządkować tę rzeczywistość, zwolnić jednostki z konieczności dokonywania namysłu moralnego, przedstawić swoisty algorytm dokonywania zawsze słusznych decyzji.

Stwierdza nawet, że autorzy i zwolennicy kodeksów, przy okazji ich tworzenia i wdrażania, likwidują tragiczność, likwidują dylematy moralne, likwidują poczucie winy i wrażliwość moralną. Oto bowiem, zamiast rzetelnego namysłu, jednostki otrzymują gotowy zbiór zasad. Chcąc zachowywać się w sposób moralnie godziwy, wystarczy owego zbioru przestrzegać. Działania nieobjęte kodeksem przestają mieć znaczenie dla moralności kodeksowej. Znikają dylematy etyczne – kodeks proponuje określoną hierarchię wartości.

Opisany przez Kołakowskiego „kodeks idealny” ma zastąpić każdą pojedynczą decyzję, każdy dylemat. Zniesienie osobistej odpowiedzialności polega na umożliwieniu przez kodeks odwołania się do samego kodeksu. Etyka kodeksowana proponuje usprawiedliwienie typu: czego kodeks nie zabrania, jest (moralnie) dozwolone, co kodeks zaleca jest (moralnie) zalecane. Normy i zalecenia niezawarte w kodeksie nie są uznawane przez zwolenników tego typu etyki za normy moralne. Są to normy jakiegoś innego typu (np. obyczajowe).

Podobne do Kołakowskiego zdanie wydaje się mieć Wiesław Łukaszewski (2004). Wymienia cztery funkcje kodeksów etycznych: informacyjną, ostrzegawczą, samouspokojenia i moralnej dezorientacji. Trzecia funkcja jest zbieżna z obawami wyrażanymi przez Kołakowskiego – znajomość i przestrzeganie kodeksu prowadzi do przekonania, że nie popełnia się wykroczenia moralnego. Kwestie nieobjęte normami kodeksowymi traktuje się jako pozamoralne. Nie prowokują one zatem (tych, którzy są już przez kodeks uspokojeni) do refleksji moralnej. Warto zwrócić także uwagę na czwartą funkcję kodeksów etycznych. Łukaszewski (2004, s. 84) zauważa, że „działania błahie nabierają wysokiej rangi, bo są moralnie korzystne lub moralnie obojętne, zaś działania ważne, jako niezgodne z kodeksami, powinny być eliminowane”.

Autor tych słów posługuje się przykładami dotyczącymi moralnych problemów związanych z prowadzeniem badań, jednak poruszane zagadnienie ma szerszy zasięg. Można wyprowadzić z nich postulat, że kodeksy powinny różnicować ważność norm, które przyjmują (np. na podstawie przyjmowanej hierarchii wartości) oraz powinny stwarzać możliwość rewizji, wraz ze zmieniającą się sytuacją i intuicjami moralnymi profesjonalistów i całej społeczności.

Przytoczone uwagi nie oznaczają jednak, że kodeksy postępowania, dobrych praktyk bądź etyk zawodowych należy uznać za całkowicie zbędne lub wręcz szkodliwe. Wspomniany już Wojciech Gasparski zauważa, że kluczem do właściwego stworzenia i przestrzegania kodeksów jest dbałość o to, aby było one ciągle żywe.

Oznacza to, że, po pierwsze, na etapie ich tworzenia powinni być zaangażowani zarówno interesariusze zewnętrzni, jak i wewnętrzni. Powierzenie tworzenia kodeksów wyłącznie niektórym przedstawicielom danej grupy zawodowej jest prostą drogą do ich petryfikacji i przekształcania w model opisywany przez Kołakowskiego.

Po drugie, kodeksy powinny pomagać profesjonalistom w rozwiązywaniu dylematów etycznych, wskazywać, w jaki sposób normy i wartości wyrażone w kodeksach wpływają na podejmowane decyzje. Uzasadnianie przez profesjonalistów swoich decyzji za pomocą zapisów kodeksów buduje wiedzę o wymiarze moralnym danego zagadnienia, zwraca uwagę na potrzebę posługiwania się kodeksem oraz zachęca do przemyślenia spójności indywidualnych poglądów moralnych oraz wartości danego zawodu.

Po trzecie, potrzebne są cykliczne szkolenia poruszające kwestie związane z etyką zawodową, w trakcie których aktualizuje się interpretacje kodeksu oraz wiedzę uczestników o zawartości kodeksu. Wtedy można osiągnąć cel, jakim jest bardziej świadome (a zatem oparte nie tylko na intuicjach) podejmowanie etycznych decyzji (Willey i in., 2013).

Podsumowując krótką dyskusję na temat funkcji, zalet i wad kodeksów etycznych należy zauważyć, że myślenie o nich wymaga korekty. Po pierwsze, jak wskazywał Veatch (2010), błędne jest przypisywanie profesjonalistom „przywileju epistemologicznego”, polegającego na tym, że tylko oni mają wiedzę i dostęp poznawczy do specyficznych zagadnień moralnych związanych z daną profesją. Tworzenie pewnej umowy społecznej bez udziału przedstawicieli profesjonalistów i nieprofesjonalistów należałoby raczej nazwać praktyką abuzywną niż poprawnym tworzeniem etyki zawodowej.

Włodzimierz Galewicz (2010) zauważa, że w takiej sytuacji etyka zawodowa będzie zawsze związana z pewnym relatywizmem, chociażby wynikającym z aktualnej sytuacji społecznej czy poziomu rozwoju moralnego jednostek. Jednocześnie nie uważa on pewnej dozy relatywizmu za czynnik niewłaściwy – może on być etapem przejściowym na drodze do perspektywnie optymalnej moralności danej społeczności.

Po drugie, tworząc kodeks etyczny, należy wyraźnie zaznaczyć, które jego elementy stanowią moralne minima – jakie zachowania są absolutnie pożądane lub niepożądane, aby w ogóle mówić o moralności profesjonalnej. Ponadto od minimów moralnych należy odróżnić zalecenia i ideały zawarte w etosie zawodu i proponowanych wzorcach wykonywania zadań profesjonalnych. Odróżnienie to pozwoli na wskazanie, jakie zachowania są niedopuszczalne, jakie są zalecane, a które można uznać za supererogacyjne dla przedstawicieli danej grupy zawodowej.

Po trzecie, wreszcie kodeks nie powinien zastępować indywidualnego namysłu moralnego. Funkcja ta wydaje się stać w sprzeczności z zalecaniami wskazywania w kodeksie minimów moralnych. Dla zmniejszenia napięcia pomiędzy tymi funkcja-

mi kodeksy mogą zawierać, zamiast propozycji konkretnych zachowań lub ich zakazów, opisy wartości, jakie powinny być realizowane przez przedstawicieli danego zawodu. Opisy takie powinny być na tyle ogólne, aby nie stanowić gotowej odpowiedzi na pytanie, co wolno, a czego nie wolno, lecz raczej inspirować do samodzielnego namysłu.

Przykłady konkretnych rozstrzygnięć mogą znaleźć się przykładowo w tzw. instrukcjach *compliance*, gdzie omówione będą konkretne przykłady oraz właściwa realizacja przyjętych wartości. Jednak należy zaznaczyć, że instrukcje *compliance* powinny spełniać funkcję pomocniczą względem właściwych kodeksów. Następny punkt, zgodnie z sugestiami Kołakowskiego, powinien dotyczyć form rewizji treści kodeksów. Żaden kodeks nie powinien być uważany za kompletny i idealny (podobnie żadne jego interpretacje czy dokumenty uzupełniające). Zawarcie takich uwag w samym kodeksie oraz przyjęcie jego okresowej rewizji powinny raczej zaowocować stopniowym zwiększaniem świadomości moralnej jego użytkowników niż ograniczeniem jej do mechanicznego stosowania zapisów kodeksualnych.

## KRYTYCZNA ANALIZA KODEKSU PTP

Krytyczna analiza Kodeksu etyczno-zawodowego psychologa będzie prowadzona pod kątem wskazania znajdujących się w nim niespójności wewnętrznych bądź też wskazania na nieprzystawalność do współczesnej rzeczywistości. Niektóre analizowane przepisy się zdezaktualizowały, niektóre zaś nie brały pod uwagę głosu (i intuicji moralnych) interesariuszy zewnętrznych psychologów. Dlatego też w artykule bierze się pod uwagę wyłącznie niektóre z jego przepisów. Dogłębna analiza całości Kodeksu wykracza poza ramy tego artykułu.

Biorąc pod uwagę poczynione uwagi krytyczne, w szczególności te wysuwane przez Veatcha, należy zaznaczyć, że Kodeks nie był ustalany zgodnie z nimi. Był on stworzony według metody „sami dla siebie” (psycholodzy–psychologom), bez szerokich konsultacji z interesariuszami zewnętrznymi. Brak też informacji na temat jego okresowych rewizji. Już na początku należy zaznaczyć, że zapisy Kodeksu nie są ani precyzyjne, ani konsekwentnie stosowane odnośnie do grupy, która jest zobowiązana go przestrzegać. Statut PTP wyróżnia cztery rodzaje członkostwa: zwyczajne, nadzwyczajne, wspierające i honorowe.

Członkiem zwyczajnym może zostać wyłącznie osoba posiadająca (poza innymi kwalifikacjami) wykształcenie magisterskie z psychologii. Członkiem nadzwyczajnym może zostać student psychologii po ukończeniu trzeciego roku studiów oraz osoba posiadająca tytuł magistra w dowolnej dziedzinie akademickiej (jeżeli osoby te spełniają także dodatkowe kryteria, wymienione w Statucie). Członkiem wspierającym może być wyłącznie osoba prawna, wspierająca rzeczowo lub materialnie działalność PTP. Członkiem honorowym może być dowolna osoba, po spełnieniu dodatkowych kryteriów, wśród których nie wymieniono wykształcenia psychologicznego (PTP, 2005, art. 9–19). Członkostwo honorowe jest nadawane przez Walne Zgromadzenie Delegatów.

W tym samym dokumencie można przeczytać, że Kodeks obowiązuje wyłącznie członków zwyczajnych i nadzwyczajnych (a więc zarówno osoby z wykształceniem psychologicznym lub go nieposiadające). Wykluczenie członków wspierających jest zrozumiałe, gdyż są one osobami prawnymi. Jednakże w Kodeksie w każdym punkcie jest

mowa wyłącznie o psychologach (rozumianych jako osoby posiadające tytuł magistra psychologii i występujące w roli zawodowej psychologa). Z tego wniosek, że Kodeks nie obejmuje wszystkich członków PTP, nawet jeżeli są psychologami (w szczególności nie obejmuje członków honorowych, niebędących członkami zwyczajnymi). Co więcej, członek honorowy PTP nie jest zobowiązany do przestrzegania Kodeksu (PTP 2005, art. 17 i art. 19) – Statut nadaje mu bowiem prawa członka zwyczajnego PTP (poza czynnym i biernym prawem wyborczym), lecz nie wspomniano w nim o jego obowiązkach (poza zwolnieniem z obowiązku płacenia składem członkowskich). A zatem, jeżeli członek zwyczajny PTP stanie się członkiem honorowym, można to zinterpretować w taki sposób, że jego/jej zobowiązania do przestrzegania Kodeksu ustają.

O niekonsekwencji zapisów Kodeksu i braku uzgodnienia ich za Statutem świadczy jeszcze mocniej zapis nr 51 (ostatni) Kodeksu: „Zasady Kodeksu Etyczno-Zawodowego obowiązują wszystkich polskich psychologów” (PTP, 1992, pkt 51). Autorzy Kodeksu chcą zatem rozszerzyć obowiązywanie Kodeksu na wszystkich psychologów (zrzeszonych i niezrzeszonych w PTP). Nie określają przy tym, na jakiej podstawie zgłaszają takie żądania (można domniemywać, że było to historycznie pierwszy kodeks zawodu psychologa po roku 1989) oraz w jaki sposób będą dbali o jego upowszechnianie. Ponadto, skoro Kodeks ma obowiązywać wszystkich psychologów (członków PTP w szczególności), to zapisy w Statucie PTP wydają się redundantne. Bez określenia (w samym Kodeksie) hierarchii, które normy są nadrzędne wobec których, jego zapisy wydają się niekonsekwentne bądź też stworzone „na wyrost”.

Kodeks składa się z Preambuły, następnie sformułowane zostały zasady ogólne (art. 1–13), potem są rozdziały: Psycholog jako praktyk (art. 14–28), Psycholog jako badacz (art. 29–42), Psycholog jako nauczyciel i popularyzator (art. 43–51). Preambuła ogólny cel działalności psychologów określa jako:

Naczelną wartością dla psychologa jest dobro drugiego człowieka. Celem jego działalności profesjonalnej jest niesienie pomocy innej osobie w rozwiązywaniu trudności życiowych i osiągnięciu lepszej jakości życia na drodze rozwoju indywidualnych możliwości oraz ulepszaniu kontaktów międzyludzkich. W badaniach cel ten istnieje w dalszej perspektywie. Kontakt nawiązywany w celach badawczych, jeśli w swoich założeniach nie ma być pomocny, to w każdym razie nie powinien przynieść uszczerbku osobom uczestniczącym w badaniach (PTP, 1991).

Ogólnie sformułowanie „dobro drugiego człowieka” nie określa, kogo należy uważać, za „drugiego człowieka”. Pod tą zmienną można bowiem podstawić zarówno bezpośredniego odbiorcę usług psychologicznych (pacjenta, klienta), członków rodziny bezpośredniego odbiorcy, przełożonych tegoż, innych psychologów, członków rodziny psychologa, wreszcie członków społeczności, do której psycholog należy. Brak gradacji odpowiedzialności otwiera furtkę do szeregu nadużyć.

Drugi akapit ogólnych celów działalności psychologa budzi kolejne wątpliwości. Otóż „naczelna wartość” dla psychologa może, w przypadku przeprowadzania badań psychologicznych, przestać być naczelną wartością i stać się wartością niższego rzędu. Tak bowiem można interpretować zwrot: „cel ten istnieje w dalszej perspektywie. Kontakt nawiązywany w celach badawczych nie musi być pomocny dla osób badanych. W Kodeksie widnieje jedynie warunek, iż udział w badaniach „nie powinien przynieść uszczerbku” (warunek ten zostaje rozwinięty w rozdziale dotyczącym etyki psychologa jako badacza). Jest to ponownie dość ogólne sformułowanie, dalsze jego rozwinięcie będzie w części na temat prowadzenia badań. W tym momencie należy

zwrócić uwagę na niekonsekwencję w Kodeksie, który w dwóch sąsiadujących akapitach zmienia znaczenie „najwyższej wartości” na wartość ważną, ale nie najwyższą.

Również w Postanowieniach Ogólnych zawarty jest zakaz wykorzystywania wiedzy psychologicznej „w przypadku rezygnacji z zawodu psychologa”. Fragment ten brzmi:

W przypadku rezygnacji z wykonywania zawodu psychologa na rzecz innych ról zawodowych (np. administracyjnych) osoba z wykształceniem psychologicznym nie powinna celowo wykorzystywać związanej z kierunkiem wykształcenia wiedzy oraz umiejętności poznawania ludzi i oddziaływania na nich w sposób niezgodny z etyką zawodową psychologa. Psycholog angażujący się w działalność polityczną nie powinien wykorzystywać prestiżu zawodu psychologa jako argumentu popierającego prezentowane poglądy (PTP, 1992).

Z uwagi na pracę psychologów w takich zawodach jak: psycholog pracy, trener, coach, doradca zawodowy, specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, profiler policyjny czy osoba przeprowadzająca badania typu *assessment center/development center*. We wszystkich tych zawodach psycholog nie występuje jako „tylko” psycholog, lecz wykorzystuje swoją wiedzę (jest to od niego wymagane) do realizowania celów zawodowych. Kodeks koncentruje się na tradycyjnych rolach psychologa jako udzielającego pomocy psychoterapeutycznej/psychoterapeuty, badacza lub nauczyciela/popularyzatora. Brak odniesienia do nowych zawodów może spowodować, iż ich przedstawiciele odrzucają Kodeks, jako nieprzystający do specyfiki wykonywanego przez nich zawodu.

## PRZED KIM ODPOWIADA PSYCHOLOG?

Zasady ogólne Kodeksu stanowią, że:

1. Wykonując czynności zawodowe, psycholog zawsze dąży do tego, żeby kontakt z nim był pomocny dla drugiego człowieka czy grupy osób (PTP, 1992).

W artykułach 16–22 sprecyzowano tę odpowiedzialność psychologa, koncentrując się na jego/jej relacji z klientem. Kodeks nie zawiera definicji klienta. W związku z tym w niniejszym tekście klientem będzie określany „bezpośredni odbiorca usług psychologicznych”. Osoby, które zlecają usługi psychologiczne dla innych (rodzice, władze państwowe, przełożeni), będą nazywali zleceniodawcami. Jak wspomniano, tego rozróżnienia brak jest w Kodeksie, co umożliwi jego nadinterpretację. Wystarczy bowiem zmienić definicję klienta na „osoba zamawiająca usługę psychologiczną” bądź „osoba płacąca za usługę psychologiczną”, aby radykalnie zmienić brzmienie i zakres odpowiedzialności psychologa wobec innych osób. Ponadto, odnosząc się do odpowiedzialności psychologa, można wskazać na dwa punkty wymagające uwagi: po pierwsze, jaki jest zakres obowiązywania tajemnicy zawodowej, po drugie, komu psycholog może odmówić pomocy. Odnośnie do punktu pierwszego, w Kodeksie stwierdzono:

21. Psychologa obowiązuje przestrzeganie tajemnicy zawodowej. Ujawnienie wiadomości objętych tajemnicą zawodową może nastąpić jedynie wtedy, gdy poważnie zagrożone jest bezpieczeństwo klienta lub innych osób. Jeśli jest to możliwe, decyzję w tej sprawie należy dokładnie omówić z doświadczonym

i bezstronnym kolegą. Materiały poufne powinny być komisyjnie zniszczone, jeżeli zaistnieją warunki grożące ich ujawnieniem (PTP, 1992).

Jednocześnie pojawiają się zastrzeżenia:

18. Osoby zgłaszające się do psychologa nie z własnej inicjatywy zarówno dorośli jak dzieci, (kierowane na badania diagnostyczne lub zabiegi psychokorekcyjne) powinny być przez niego informowane o celu postępowania, stosowanych metodach, wynikach i sposobie ich udostępnienia. Psycholog stara się uzyskać akceptację planowanych czynności zawodowych przez te osoby (PTP, 1992).

Artykuł ten należy rozpatrywać łącznie z art. 17:

17. Rozpoczynając pracę, psycholog każdorazowo uzgadnia z klientem cel i zakres swoich oddziaływań oraz zasadnicze sposoby postępowania. Ustalenia te mają charakter wstępny i mogą ulec zmianie w toku dalszych kontaktów. W przypadku istnienia niezgodności poglądów należy dążyć do uzgodnienia jednolitego stanowiska. Psycholog respektuje system wartości klienta i jego prawo do podejmowania własnych decyzji, nie powinien jednak podejmować się interwencji, jeśli jej cele lub stosowane metody nie byłyby zgodne z jego etyką zawodową (PTP, 1992).

W art. 21. Kodeksu wskazano, że tajemnica zawodowa psychologa obowiązuje, o ile nie wystąpi poważne zagrożenie bezpieczeństwa klienta lub innych osób. Wtedy psycholog może złamać tajemnicę, po ewentualnej konsultacji z „doświadczonym i bezstronnym kolegą”. Pomijając wątek wyłączenia koleżanek-psycholożek, zastrzeżenie dotyczące przestrzegania tajemnicy zawodowej nie wydaje się budzić wątpliwości etycznych. Zgodnie z art. 17, psycholog powinien uzgodnić z klientem cel i zakres działań. Jak się wydaje, powinien także uzgodnić zakres tajemnicy zawodowej. W przypadku osób, które trafiły do psychologa niedobrowolnie (niezgodnie ze swoją wolą) lub pozadobrowolnie (brak było ich decyzji lub możliwości podjęcia ważnej decyzji co do skorzystania z usług psychologa), art. 18 nakazuje psychologowi przedstawienie i podjęcie próby akceptacji planowanych czynności zawodowych.

Jednakże, zgodnie z art. 18 Kodeksu psycholog nie zawsze jest zobowiązany do przestrzegania tajemnicy zawodowej w stosunku do osób, które trafiły do niego nie z własnej woli. Stwierdzenie to opiera się na następującym rozumowaniu. Instytucje kierujące klienta do psychologa mogą domagać się od psychologa informacji na temat celu, metod i efektów oddziaływań. Psycholog, zgodnie z brzmieniem art. 18, „stara się” uzyskać akceptację klienta co do planowanych czynności zawodowych, w tym sposobu udostępniania informacji o czynnościach i ich wynikach. Staranie się nie jest tożsame z uzyskaniem. W idealnym wypadku klient trafia do psychologa, przedstawione mu/jej zostają planowane czynności, które klient akceptuje.

Możliwy jest jednak przypadek, w którym psycholog podejmuje próbę akceptacji przedstawionych czynności, ale jej nie otrzymuje. W szczególności, gdy klient jest przez psychologa informowany o konieczności poinformowania zleceniodawców oddziaływań o ich przebiegu i wynikach, klient może nie akceptować tego, że jego/jej działania będą raportowane zleceniodawcom. Można postawić pytanie, co z osobami, które nie stanowią poważnego zagrożenia bezpieczeństwa dla innych, nie są małoletnie, lecz zostały skierowane na badania psychologiczne przez pracodawców lub organy państwowe (np. służby specjalne). Nie ma tu mowy o uzgodnieniu, lecz o podjęciu próby uzgodnie-



nia. Nie ma także mowy o tym, co wybrać w sytuacji, gdy klient na pewne metody lub udostępnianie się nie godzi. Zgodnie z art. 18 nie ma konieczności w takim wypadku jednoznacznego odstąpienia od czynności profesjonalnych. A zatem, nawet w przypadku braku zgody klienta, psycholog jest uprawniony do wykonywania dalszych czynności profesjonalnych (w tym do ujawniania informacji o ich wynikach).

Być może w sytuacji niektórych omawianych w kontekście art. 18. klientów występuje „domniemana zgoda” – skoro chcą np. pracować na stanowiskach kierowniczych w danej organizacji, tym samym zgadzają się na ujawnienie danych o sobie pracodawcom. Wydaje się, że ten warunek – domniemanej zgody – powinien być rozwinięty w Kodeksie w stosunku do osób niestanowiących poważnego zagrożenia. Wymieniony artykuł stanowi ograniczenie tajemnicy zawodowej, ponieważ psycholog może być uprawniony do poinformowania osób trzecich ponownie niezależnie od decyzji (lub jej braku) klienta. Może bowiem w przypadku braku akceptacji stosowanych oddziaływań przez klienta albo odstąpić od działania, albo je kontynuować. Kontynuowanie oddziaływań w sytuacjach, gdy podjęto próbę uzyskania akceptacji na sposoby udostępniania wyników oddziaływań, nie uzyskano akceptacji klienta odnośnie do sposobu udostępniania wyników i pomimo tego kontynuowano działania, jest przypadkiem odejścia od przestrzegania zasady tajemnicy zawodowej w innym wypadku, niż wymieniony w art. 21. Kodeks taką możliwość psychologowi zostawia.

Należy zwrócić uwagę, że Kodeks *explicite* nakazuje psychologowi dbanie o dobro osób małoletnich, nawet w przypadku nacisków instytucjonalnych (art. 19): „Kontakty z psychologiem w żadnym razie nie mogą być realizowane pod presją ze strony instytucji i osób dorosłych decydujących w imieniu małoletniego. W takim przypadku oraz w razie stwierdzenia naruszenia przez instytucję lub osoby dorosłe dobra małoletniego psycholog ma prawo odmówić współpracy z tymi instytucjami i osobami. Psycholog ma moralny obowiązek stać w obronie praw małoletniego” (PTP, 1992). A zatem można domniemywać, że brak akceptacji klienta odnośnie do reguł udostępniania informacji przez psychologa jest asymetryczny. W przypadku osób małoletnich psycholog powinien rozpatrywać go łącznie z treścią art. 19, w przypadku osób pełnoletnich już bez klauzuli „stania po stronie klienta”.

W kontekście tajemnicy zawodowej należy także zwrócić uwagę na artykuł 24:

24. Korzystając z pomocy personelu pomocniczego bez pełnych kwalifikacji (np. asystenci psychologiczni, studenci, pielęgniarki itp.) psycholog odpowiada za realizację zasad etyki zawodowej. W szczególności psycholog powiadamia asystentów o obowiązku bezwzględного przestrzegania tajemnicy zawodowej, z wyjątkiem zagrożenia bezpieczeństwa osób, a materiały powierzone asystentom do opracowania zabezpiecza w miarę możliwości przed imienną identyfikacją (PTP, 1992).

Przykładem niekonsekwencji w doborze sformułowań Kodeksu jest różnica pomiędzy artykułami 21 i 24. O ile bowiem samego psychologa z tajemnicy zawodowej zwalnia jedynie „poważne zagrożenie”, o tyle jego/jej asystentów z tajemnicy zwalnia z niej już samo zagrożenie, bez przymiotnika „poważne”. Zapis taki może rodzić różnicę w ujawnianiu tajemnicy zawodowej przez samego psychologa oraz jego/jej asystentów.

Odnośnie do odmówienia pomocy, Kodeks stanowi jasno, że psycholog może odmówić pomocy tylko w przypadku, gdy uzna, że nie jest kompetentny w danej sprawie. Ponadto:

15. Psycholog powinien wykonywać swoje czynności zawodowe dążąc do osiągnięcia możliwie najwyższego poziomu swej pracy, bez względu na to, kto jest odbiorcą jego czynności i jaki jest jego osobisty stosunek do tej osoby czy osób. W szczególności intencja niesienia pomocy i staranność w wykonywaniu czynności zawodowych przez psychologa nie zależy od takich właściwości klienta jak: pozycja społeczna, sytuacja, materialna, poglądy polityczne, światopogląd i system wartości, rasa, narodowość i wiek a także charakter problemów wymagających interwencji psychologicznej (PTP, 1992).

Warunek ten jest jasny. Psycholog powinien dbać o swoje kompetencje i nieść pomoc psychologiczną niezależnie od wymienionych cech klienta. W art. 1. Kodeksu stwierdzono jeszcze, że: „Psycholog z racji swojego zawodu poczuwa się do udzielania pomocy psychologicznej w każdych okolicznościach, gdy zachodzi taka potrzeba” (PTP, 1992). Zestawienie tych dwóch artykułów rodzi jednak problem z moralnym usprawiedliwieniem pobierania opłat za usługi psychologiczne od klientów. Jeżeli psycholog ma wykonywać swoje czynności zawodowe niezależnie m.in. od sytuacji materialnej klienta i jednocześnie udzielać pomocy w każdych okolicznościach, gdy zachodzi taka potrzeba, to wówczas nie można odmówić pomocy klientowi, którego na nią nie stać.

Nawet odesłanie takiego klienta z prywatnego gabinetu do placówki publicznej może być nieetyczne. Może być potrzebna pomoc natychmiastowa, klient może mieć zaufanie wyłącznie do psychologa, który nie przyjmuje w ramach publicznej służby zdrowia. Możliwa jest także taka sytuacja: klient stwierdzi, że zapożyczył się na pierwszych kilka wizyt (do ustalenia kontraktu terapeutycznego) i nie stać go/ją na ponoszenie dalszych kosztów. Nie ma też perspektyw na zdobycie środków na opłacenie usługi. W takiej sytuacji nieetycznym będzie odesłanie klienta, niezgodne z Kodeksem będzie także zawieszenie dalszego świadczenia usługi – np. terapii (chodzi wszak o dobro klienta – drugiej osoby). Szlachetny, co do swej wymowy, art. 15 Kodeksu może doprowadzić do zgłaszania psychoterapeutów przez klientów do Sądu Koleżeńskiego PTP. Problemy rodzą także możliwe konsekwencje art. 26. Brzmi on:

26. Gdy w swoich czynnościach zawodowych psycholog zostanie uwikłany w konflikt interesów, zarówno między osobami, jak między osobami i instytucją, postępuje tak, aby nie spowodować szkody dla którejkolwiek z zainteresowanych stron. Jeśli w grę wchodzi konflikt między interesami osoby i instytucji, psycholog zachowuje bezstronność (PTP, 1992).

Warunek ten może doprowadzić do sformułowania dwóch przeciwstawnych norm. Co bowiem w sytuacji, gdy psycholog, zgodnie z najwyższą wartością, ma działać dla dobra klienta, lecz zajdzie konflikt między interesami osoby (klienta) a instytucji? Zachowanie bezstronność w takim przypadku może uniemożliwić realizację dobra osoby. Artykuł ten należałoby przeformułować tak, aby wskazywał, co jest nadrzędną wytyczną działań psychologa.

## PSYCHOLOG JAKO BADACZ

Na jeden z problemów związanych ze sformułowanymi w Kodeksie normami dotyczącym badań naukowych już wskazano. Należy zauważyć, że szereg zapisów w Kodeksie

wydaje się łagodzić zapis z preambuły o „odchodzeniu na dalszy plan dobra pacjenta”. Świadczą o tym zapisy w artykułach 33, 34, 35 i 42. Z krytycznego punktu widzenia można spojrzeć natomiast na zasady dotyczące sposobów rekrutacji osób do udziału w badaniach.

Rekrutując chętnych do udziału w badaniach, należy szczególnie zadbać o to, aby zasada dobrowolnego udziału nie była naruszona. Wyraz tego można znaleźć w artykule 32:

32. Psycholog przestrzega zasady dobrowolności uczestniczenia w badaniach psychologicznych, a także respektuje prawo uczestników do wycofania się w dowolnym momencie z dalszego udziału w badaniach. Jeżeli uczestnicy badań pozostają w stosunku zależności wobec prowadzącego badania jako jego studenci, klienci lub pracownicy, a także wtedy, gdy istnieje możliwość społecznej presji należy szczególnie zadbać o to, aby zasada dobrowolnego udziału nie była naruszona (PTP, 1992).

Zawiera on warunek świadomej i dobrowolnej zgody na badania przeprowadzane przez psychologów, co dzisiaj jest powszechnie akceptowanym standardem. Wspomina także sytuacje wyjątkowe – zależność od badacza, znajdowanie się pod presją. W klasycznej pracy na temat świadomej zgody Tom L. Beauchamp i Ruth Faden (1986, s. 274–275) wymieniają pięć warunków świadomej zgody: jawność, zrozumienie, dobrowolność, zdolność do wyrażenia zgody (kompetencja) oraz akt zgody. Warunek dobrowolności powiązany jest z działaniem autonomicznym, który, według wspomnianych autorów, powinien być, m.in., działaniem bez wpływów kontrolujących (Beauchamp, Faden, 1986, s. 238).

Innymi słowy, dobrowolność postępowania oznacza także brak stosowania środków przymusu czy manipulacji, nawet bardzo subtelnej. W przypadku rekrutowania studentów, klientów lub pracowników do udziału w badaniach psychologicznych, bardzo trudno jest przestrzegać warunku. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której potencjalni badani (np. studenci) będą zgłaszali się do udziału w badaniach, przekonani, że dzięki udziałowi w nich zapewnią sobie przychyłność osoby je przeprowadzającej (np. wymagającego wykładowcy).

Podobne sytuacje mogą mieć udział w firmach, gdzie szef może wywierać nacisk na poddanie się badaniom. Kodeks, jak się wydaje, powinien stać się przyczynkiem do dyskusji na temat znaczenia i sposobu uzyskiwania dobrowolnej i świadomej zgody na udział w badaniach. Należy także przedyskutować kwestię udziału studentów w badaniach prowadzonych przez ich wykładowców. Problem ten jest istotny zarówno z etycznego, jak i metodologicznego punktu widzenia. Tym bardziej, że w artykule 33 wprost stwierdzono, że: „Uczestnikami badań nie mogą być osoby pozostające w stosunku zależności wobec prowadzącego badania” (PTP, 1992).

W artykule 34, nakładającym na badacza obowiązek poinformowania badanych przed rozpoczęciem badania, o jego celu, przebiegu, aspektach, które mogą wpływać na chęć udziału w badaniu, można wyróżnić dwa problemy. Po pierwsze, w artykule tym wprost zakazano stosowania tzw. instrukcji maskujących, czyli wprowadzania badanych w błąd co do celu i przebiegu badania. Można się zastanowić, czy zapis Kodeksu nie rozmija się w tym punkcie z praktyką badawczą.

Jednakże artykuł ten zawiera jeszcze istotny brak. Nakładając bowiem na badacza obowiązek poinformowania, nie nakłada jednocześnie obowiązku upewnienia się, że badany zrozumiał przekazywane informacje. Możliwe jest zatem poinformowa-

nie osoby potencjalnie biorącej udział w badaniu za pomocą języka specjalistycznego i skomplikowanych stwierdzeń w taki sposób, aby stworzyć, będącą formalnie bez zarzutu, nowy rodzaj instrukcji maskującej. Będzie to oczywiście działanie niezgodne z innymi warunkami Kodeksu, jednak właściwe z punktu widzenia art. 34.

## PSYCHOLOG JAKO NAUCZYCIEL I POPULARYZATOR

Coraz częściej psychologowie wybierają jako zawód bycie coachem lub trenerem umiejętności psychologicznych i zarządzania. Korzystają tym samym z wiedzy psychologicznej, którą również przekazują swoim klientom tak, aby ci byli pracowali bardziej efektywnie i lepiej radzili sobie np. z zarządzaniem konfliktami. Ponadto pojawiają się nowe zawody (np. psychoonkolog), w których potrzebna jest wiedza psychologiczna, jednak ich wykonawcy nie muszą mieć ukończonych studiów psychologicznych. Psycholodzy są także zapraszani do mediów, proszeni o upowszechnienie wiedzy oraz pogłębioną interpretację niektórych zachowań. Przedstawiają także i komentują wyniki eksperymentów, wskazując na ich znaczenie w życiu codziennym. Pomimo tak dużej aktywności psychologów na polu edukacji, zgodnie z Kodeksu, ich działalność należy uznać za nieetyczną. Artykuł 48 brzmi:

48. Psycholog nie prowadzi żadnego wycinkowego szkolenia dla niepsychologów w zakresie funkcji i prac wymagających pełnego wykształcenia i kwalifikacji psychologa (PTP, 1992).

Kluczowym pojęciem w tym paragrafie jest „zakres funkcji i prac wymagających pełnego wykształcenia psychologicznego”. Jeżeli zapis ten ograniczy się do przeprowadzania i interpretacji testów z listy C Pracowni Testów Psychologicznych PTP<sup>2)</sup>, to wówczas nie będzie on kontrowersyjny. Jeżeli jednak potraktować go szerzej i włączyć do niego takie praktyki jak: wsparcie psychologiczne, prowadzenie psychoterapii, udzielania pomocy psychologicznej, mediowania, profilowanie, selekcja i rekrutowanie, prowadzenie coachingu i trenowanie umiejętności psychologicznych, wówczas zapis ten będzie zabraniał zbyt wiele. W przypadku gdy psycholog będzie dzielił się wiedzą psychologiczną z klientem w procesie coachingu lub szkolenia, należy uznać to za złamanie art. 48. Zapis ten, z uwagi na brak precyzji, albo należy uznać za *de facto* martwy, albo też za zbyt szeroki, przez co większość psychologów narusza go praktycznie codziennie. Warto byłoby zmienić go w taki sposób, aby z jednej strony chronił aktywności zarezerwowane dla psychologów, z drugiej natomiast ułatwiał popularyzowanie wiedzy psychologicznej.

Ostatni artykuł Kodeksu wprowadza nierówność wśród psychologów. Z jednej strony autorzy stwierdzają: „Zasady Kodeksu Etyczno-Zawodowego obowiązują wszystkich polskich psychologów” (PTP, 1992). Z drugiej jednak strony: „Postępowanie członka PTP sprzeczne z Kodeksem Etyczno-Zawodowym pociąga za sobą sankcje, o których orzeka Sąd Koleżeński” (PTP, 1992). Zgodnie z tym, jeżeli psychologowi niebędącemu członkiem PTP zdarzy się postąpić niezgodnie z Kodeksem, nie grozi mu za to żadna sankcja. Jeżeli jednak niezgodnie z Kodeksem postąpi członek PTP, grozi mu Sąd Koleżeński, który będzie orzekał sankcje, określone

<sup>2)</sup> Lista C – testy tylko dla psychologów, [https://www.practest.com.pl/files/mojepliki/C\\_tabela\\_20171106.pdf](https://www.practest.com.pl/files/mojepliki/C_tabela_20171106.pdf) (dostęp: 11.06.2018).

w Regulaminie PTP. Skoro zatem Kodeks i tak obowiązuje wszystkich psychologów, to, racjonalnie rzecz biorąc, bardziej opłaca się nie być członkiem PTP, ponieważ w razie, nawet mimowolnego, złamania zapisu Kodeksu, nie grożą za to żadne nieprzyjemności ze strony PTP.

Wydaje się, że nie jest to wniosek, który byłby zgodny z intencjami Autorów Kodeksu. Poza tym zapis ten stoi w sprzeczności ze wspomnianym już zapisem ze Statutu PTP, wyłączającym z obowiązku przestrzegania Kodeksu honorowych członków PTP, a uznających, że nie-psychologowie, będący nadzwyczajnymi członkami PTP mają obowiązek Kodeksu przestrzegać. Zatem dochodzi do następującej sytuacji: przed Sądem Koleżeńskim członek PTP może być postawiony za naruszenie Kodeksu tak długo, jak jest członkiem zwyczajnym lub nadzwyczajnym. Po osiągnięciu statusu członka honorowego, członkowi PTP nie grożą żadne sankcje za łamanie zapisów Kodeksu.

## ZAKOŃCZENIE

Podsumowując, Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa wymaga szeregu zmian. Po pierwsze, należy zastanowić się, w jaki sposób ująć w nim odpowiedzialność psychologów, wykorzystujących do pracy w innych zawodach umiejętności i wiedzę psychologiczną. Po drugie, konieczne jest doprecyzowanie terminów, tak aby jasno określały, wobec kogo psycholog jest odpowiedzialny za swoje działania. Po trzecie, warto byłoby przeprowadzić konsultacje zapisów kodeksowych wśród interesariuszy i uwzględnić ich głos w konstruowaniu norm kodeksowych. Po czwarte, z Kodeksu powinno się usunąć niespójność pomiędzy wartością najwyższą zawodu psychologa, a działaniami (prowadzeniem badań), które tę wartość najwyższą mają realizować „w dalszej kolejności”. Wreszcie po piąte, należy uzgodnić zapisy Statutu PTP oraz Kodeksu, aby jasno rozstrzygały, kto i jakich okolicznościach będzie odpowiadał przed Sądem Koleżeńskim. Możliwa rewizja Kodeksu powinna uczynić zeń lepsze narzędzie promowania standardów etycznych w zawodzie psychologa.

## BIBLIOGRAFIA

- Beauchamp, T.L., Faden R.R. (1986). *A history and theory of informed consent*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Bednarek, D. (2016). *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*. Warszawa: PWN.
- Galewicz, W. (2010). W sprawie odrębności etyk zawodowych. W: W. Galewicz (red.), *Moralność i profesjonalizm. Spór o pozycję etyk zawodowych* (s. 9–119). Kraków: Universitas.
- Gasparski, W. (2004). Kodeksy etyczne: ich struktura i treść. W: W. Gasparski, *Wzrosty z etyki biznesu* (s. 275–296) Warszawa: WSPiZ im. Leona Koźmińskiego.
- Kołakowski, L. (1967). Etyka bez kodeksu. W: L. Kołakowski, *Kultura i fetysze* (s. 147–189). Warszawa: PWN.
- Łukaszewski, W. (2004). Złudzenia co do kodeksów etycznych. W: J. Brzeziński, M. Toeplitz-Winiewska (red.), *Etyczne dylematy psychologii* (s. 82–88). Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS.
- Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, *Lista C – testy tylko dla psychologów*. ([https://www.practest.com.pl/files/mojepliki/C\\_tabela\\_20171106.pdf](https://www.practest.com.pl/files/mojepliki/C_tabela_20171106.pdf)) (dostęp: 11.06.2018).
- PTP (1992). Kodeks etyczno-zawodowy psychologa. <http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=29> (dostęp: 09.04.2018).

- PTP (2005). Statut Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. <http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=News&file=article&sid=28> (dostęp: 09.04.2018).
- Veatch, R.M. (2010). Zawodowa etyka medyczna: fundament jej zasad. Przeł. W. Galewicz. W: W. Galewicz (red.), *Moralność i profesjonalizm. Spór o pozycję etyk zawodowych* (s. 305–332). Kraków: Universitas.
- Willey, S.J., Mansfield, N.R., Sherman, M.B., Updike A.S. (2013). Cracking the code: using corporate codes of ethics to teach business ethics, *Journal of Legal Studies in Business*, 18, 133–158.

### AN ETHICAL-PROFESSIONAL CODE OF A PSYCHOLOGIST – A CRITICAL ANALYSIS OF CHOSEN ISSUES

**Abstract:** The article contains a critical analysis of the Code of Ethics for Psychologists by the Polish Psychological Association, which is in place from year 1991 to 2018. The aim of the article is to point to inadequate, unclear, or leading to incoherent interpretations regulations found in this Code. The first part of the text describes functions and also benefits as well as dangers connected with ethical codes in general. The second part is an analysis

looking for inaccuracies and incoherencies in the Code's content. At the end, there are illustrated the main issues requiring an update or a thorough change in the future versions of the Code's approach to capture the norms of psychologists' profession.

**Keywords:** ethical code, Kołakowski, ethics of psychologists' profession, practical ethics.