

Metavrae en Kontekste in die Vaslegging van 'n Professionele Etiek

Prof. L.O.K. Lategan

Wherever I go the same reality greets me as the one I find at home: a deep concern that something has gone seriously wrong with the moral fabric of our time and that nobody seems to know how to fix it (Prozesky, 2003:2).

Synopsis

This article investigates the meta questions and contexts for professional ethics. It highlights the role of professional ethics, comments on the limitations of ethical codes, outlines the role of the changing work environment and its implications for a professional ethic. A framework for a professional ethic is suggested to deal with professional ethics in the workplace. After dealing with a conceptual framework for ethics and professional ethics it is proposed that a three-fold approach to ethics is best to concretise the normative love associated with ethics. The three-fold approach is based on responsible acts, the making of decisions and a growth ethic to facilitate meaning in life. Based on this approach several guidelines are formulated for a professional ethic. The proposed guidelines for a Christian ethic are applied to the Christian in the workplace.

1. Inleiding

'n Vlaag van pessimisme oor integriteit in die werksplek en die aard/gehalte van dienslewering is tans 'n lewendige gesprek in Suid-Afrika. Verwyte word geslinger wat wissel van politieke onvermoë, swak opgeleide en gemotiveerde werkers tot 'n kultuur van korrupsie wat integriteit soos 'n indringerplant vernietig het. Hierdie gebeure is nie net besig om die werksplek lam te lê nie, maar ook die bestaan van 'n algemene werksetiek te bevraagteken. Dit is noodsaaklik dat hierdie pessimistiese beskouing oor werk, integriteit en professionaliteit die nek

omgedraai moet word. Shaw en Barry (2004:220-221) sê dus tereg dat organisasies (versamelnaam vir besighede, diensorganisasies, opleidingsinstellings, ens.) mense moet aanmoedig om etiese verantwoordelikheid ernstig op te neem. Organisasies moet ook meer ernstig opneem wat aandeelhouders, werknemers en kliënte van hulle verwag. Kortom, professionaliteit moet weer in die werksplek gevestig word. Hierdie artikel wil enkele riglyne hiervoor vanuit 'n Christelike etiek voorstel.

2. Die uitdaging van 'n professionele etiek

Met professionele etiek word oor die algemeen bedoel hoe werkers eties binne hul professies moet optree (sien Shaw & Barry, 2004:8-9). 'n Bepaalde gemeenskaplikheid tussen werker en profesie word dus veronderstel. Die veronderstelling is verder dat die professionele werker die etiese waardes van sy/haar profesie moet uitleef – iets waarna verwys kan word as 'n gedeelde moraliteit.

In professionele etiek speel etiese kodes vir beide organisasies en professionele werkers 'n belangrike rol. Etiese kodes sluit in aspekte soos verbintenisse van die uitvoerende bestuur, die waardebeplanning van organisasies, betrokkenheid van werkers, die implementering van 'n finansiële kode, ensovoorts (sien *Business: The ultimate resource* 2002:456-457). Die afleiding is dat professionele gedrag deur etiese waardes begelei moet word (Shaw en Barry 2004:9).

Die vraag wat onmiddellik hierop volg, is of hierdie waardes etiese gedrag kan waarborg. 'n Onvoorwaardelike *ja* kan nie op hierdie vraag gegee word nie. Die stelling kan gemaak word dat hoewel baie professies oor etiese kodes beskik, dit nie altyd voldoende is om etiese gedrag in die werksplek te verseker nie. Hierdie stelling praat onder meer Robbins, Bergman, Stagg en Coulter (2003:158) na:

The reality is that they (ethical codes – L.O.K.L.) are not always effective in encouraging ethical behaviour in organizations.

Hiervan getuig skandale soos die bekende Enron (2001) en die meer onlangse Société Générale-sage (2007). Trouens, van Enron is gesê dat dit van die beste etiese kodes gehad het, hoewel dit nie integriteit kon waarborg nie (Lencioni, 2002). Van Wyk (2008) skryf oor die junior werknemer van die Franse bank, Société Générale, wat vir die bank 'n verlies van €4,9 miljard deur ongemagtigde spekulاسie veroorsaak het. Sy enigste afleiding hieruit is dat dit nie reëls en kodes is wat mense eerlik maak nie. Die afleiding is verder dat integriteit uit die mens self moet kom. Shaw en Barry (2004:9) sluit hierby aan en sê: “As a professional

you must take seriously the injunctions of your profession, but you still have the responsibility to critically assess those rules for yourself.” Robbins *et al.* (2003:369-371) maak verder die bewering dat professionele mense (wat ’n bepaalde professie beoefen) meer professioneel is as gewone werkers. Hulle is ook meer lojaal teenoor hul professie as hul werksplek en vind hul uitdagings in hul werk. Die redes hiervoor is onder meer die tradisie van ’n beroep, waardes wat deur ’n beroep onderskryf word en die publieke verwagting van ’n beroep.

Die punt is dus duidelik. Professionele werkers en hulle organisasies het etiese kodes wat hul professionele gedrag moet rig. Hierdie gedrag mag egter nie tot meganistiese gedrag beperk word nie. Waardes moet persoonsgeïntegreerd wees en deur professionele beroepslui uitgeleef word.

Bykomend tot die gesprek oor professionele gedrag en etiek is daar by baie professionele beroepslui ’n behoefte daaraan dat hulle *geloof* in hulle professies neerslag moet vind. Die wyse waarop dit moet plaasvind, verskil ook. Dit wissel van ’n *getuienis-aksie* (die sogenaamde “tell me culture”) tot ’n *uitleef-aksie* (die sogenaamde “show me culture”). Voorbeelde van die uitlewing van geloof in die werksplek is byvoorbeeld dokters wat nie ’n abortsie/genadedood op aanvraag wil uitvoer nie (soos nou weer deur ’n aantal dokters in Engeland bevestig is); dominees wat in die pastorale gesprek die reg op privaatheid wil eerbiedig, maar nie ten koste van iemand wat direk hierby belang het nie (die man wat MIV-positief is, maar nie sy vrou daarvan wil vertel nie); ’n advokaat teenoor wie beken is dat ’n moord gepleeg is, maar volhard om die kliënt se onskuld te verdedig; ’n verkoopsman wat doelwitte moet bereik en krediet aan mense verleen wat dit nie kan bekostig nie (byvoorbeeld die Amerikaanse bankkrisis), ’n bestuurder wat kollegas gemotiveerd wil hou en nie hulle loyaliteit wil verloor nie en dus hul gedrag beskerm (byvoorbeeld die ongemagtigde gebruik van ’n maatskappymotor), die dosent wat met die verlaging van standarde gekonfronteer word, subsidie vir afgestudeerde studente en bevordering wat berus op die aantal studente wat slaag en hul tevredenheid met die dosent, ensvoorts. Die behoefte bestaan dus aan ’n professionele etiek wat (Christelike) waardes in die werksplek moet inkorporeer. Dit roep die vraag op oor hóé waardes deel van ’n professionele etiek kan wees en watter waardes deel daarvan kan wees.

Op sy beurt weer is die professionele etiek bewus van organisasiewaardes wat nie noodwendig parallel loop met die inhoud van ’n Christelike werksetiek nie. Dink na oor die volgende twee voorbeelde: Breedweg

gesien, bestaan besighede om wins te maak, maar hulle kan deur hul winsbejagtheid dalk die omgewing skade aandoen. Vanuit 'n Christelike omgewingsetiek is God die Eienaar van die land en moet die land dienooreenkomstig beskerm word. Geen winsmotief kan swaarder weeg as die beskerming van die omgewing nie. Die metakonteks van hierdie stelling kan so verduidelik word: McShane (2007) herinner 'n mens aan die intrinsieke waarde van omgewingsetiek. Hierin word die noodsaaklikheid van die omgewing weer beklemtoon. Wat verder opval, is dat 'n mens moeilik kan dink aan professionele etiek sonder om die omgewing in berekening te bring. Dit hang veral saam met die rol wat Green Peace-bewegings speel in die wêreld van werk, asook 'n hernude bewuswording van die belang van die omgewing. Steffen (2007:194) brei hierop uit. Hy sê dat die Christelike idee van rentmeesterskapetiek positief op omgewingsetiek kan inwerk. Godsdienste kan 'n positiewe bydrae tot die bewaring van die omgewing maak. Dit dra nie net by tot waardes, disposisies, motiewe, ensovoorts nie, maar ook tot die karakter van die verhouding self (Steffen, 2007:195/6):

Religion, however, opens the possibility for a relationship with ultimacy beyond the boundaries of the self.

Nog 'n voorbeeld is die sogenaamde mediese ekonomie (industrie) wat veral gesetel is binne privaat hospitale, mediese fondse en behandelings wat dalk wenslik is, maar nie noodsaaklik nie. Remans (2005) konfronteer 'n mens met die beslissende vraag of dit hier oor die verbetering van gesondheid of winsgrense gaan. Die werklikheid van die skeefgetrekte mediese ekonomie is dat dit nie net verhoudings versteur waarin mense staan nie, maar ook die beroepsetiek uitdaag. Remans (2005:97) maak twee opmerkings in die verband: Eerstens skryf hy dat “ethiek niet alleen betrekking heft op onze interpersoonlijke relaties, maar ook de grotere verbanden waarin we leven”. Tweedens maak hy die stelling dat die tradisionele siening van die beroepsetiek nie voldoende mag wees om uitdagings soos die mediese ekonomie en biotegnologiese innovasies die hoof te bied nie (Remans, 2005:98).

Wat sake verder bemoeilik, is 'n nuwe werksplekkultuur (en nie noodwendig negatief nie) wat bestaan.

3. Enkele opmerkings oor die veranderende werksplek

Die werksomgewing word deur verskeie nuwe ontwikkelings gekenmerk waarvan die volgende tans toonaangewend is:

Bestuur moet 'n menslike aangesig en aanslag hê

Waar bestuur voorheen deur beheer en kontrole gekenmerk is, is die klem nou op die bestuur van mensepotensiaal sodat die onderneming/instansie se visie en missie geoptimaliseer kan word. Binne hierdie raamwerk het die klem van beheer na leierskap verskuif, en het bestuursfilosofieë soos *emosionele intelligensie* gedy. Mense moet die aangeleerde aanvoeling hê om etiese kwessies in die werksplek te kan hanteer. Boeke soos die van McCormack (1994) en Semler (2003) is goeie voorbeelde hiervan. McCormack lê die klem op die aanvoeling vir die situasie, die mens en sy behoeftes. Sensitiwiteit hierteenoor is bevorderlik vir sakepraktyke. Semler wil 'n veilige werksomgewing skep waarbinne mense onbevang kreatief kan wees, verantwoordelikheid kan neem vir wat hulle doen en so kan werk dat werk en ontspanning nie as mekaar se teenoorgesteldes beskou word nie. Die werksomgewing word verder gestimuleer deur hoë vlakke van wetenskaplike en tegnologiese ontwikkelings wat die dryfvere agter die huidige kennisekonomie is (sien byvoorbeeld Gates (1999) en Deal en Kennedy (2000)). Dit verg 'n nuwe manier waarop mense se potensiaal bestuur moet word en hoe dit teruggeploeg moet word in die interaksie met kliënte. Castells (2001:9) maak die volgende waardevolle opmerking: "Science and technology are not embedded in machines, they are embedded in people, in minds, and minds are usually connected to bodies."

Hierdie benaderingsverandering noodsaak 'n nuwe houding by bestuurders. Collins (2001) stel "Level 5 Leadership Skills" voor. Hy verduidelik die benadering as "an executive in whom extreme personal humility blends paradoxically with intense professional will. This leadership style opposes the 'chainsaw' approach – an egocentric chief to lead the corporation. A 'level 5 leader' is portrayed by humility, will, ferocious resolve and the tendency to give credit to others while assigning blame to themselves."

Vinnige besluite

Die klemverskuiwing in die bestuursbenadering vereis nuwe vaardighede soos vinnige besluitneming (Gates, 1999). 'n Toepaslike voorbeeld hiervan is die angswekkende gebeure tydens die aanval op onder andere die stad New York op 11 September 2001. Rudolph Giuliani, burgemeester tydens die aanval, skryf in sy boek, *Leadership*, soos volg oor besluitneming in onhoudbare situasies: "Leaders must find a balance between speed and deliberation. One facet of making decisions involves knowing how to act when there's not much time to deliberate" (Giulliani, 2002).

Mense moet waardeer word

Markposisie word deur strategiese posisie bepaal. Mensepotensiaal is een van die faktore wat strategiese posisie bepaal. Mensepotensiaal sluit onder meer in die ontwikkeling van vaardighede en watter waarde die persoon tot die besigheid kan toevoeg. Wat laasgenoemde betref, redeneer baie ondernemings dat die werknemers die belangrikste bate van 'n onderneming is. 'n Bekende gevallestudie deur Badaracco ondersteun die standpunt, maar wys ook uit dat mense sinloos besig gehou kan word sonder om 'n positiewe bydrae tot 'n onderneming te maak. In 'n gevallestudie, getiteld, Kathryn McNeil merk Badaracco op:

He normally arrived home when his children were already asleep and left before they awoke. At night, he barely had enough energy to speak to his wife before he faded off to sleep, exhausted from a day of wading through stacks of reports (Badaracco, 1998:239).

Werksplekspiritualiteit

Die konsep van werksplekspiritualiteit hou nie (primêr) met religie verband nie. Hier gaan dit om hoe die werksplek bydra tot singewing aan die mens. Robbins *et al.* (2003:60) skryf soos volg hieroor:

What is workplace spirituality? It is not about organized religious practices. Rather, it is a recognition of an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of the community. Employees are looking for meaning, purpose and a sense of connectedness or community from their work and their workplace.

Vir die bestaan hiervan voer hulle verskeie redes aan. 'n Rede is dat die mens op soek is na sin en betekenis in sy/haar lewe. Dit gaan oor meer as net 'n betrekking en 'n salaris. Aangesien 'n mens soveel tyd by die werk spandeer, word die vraag voortdurend gevra oor hoe werk en die werksplek sin en betekenis aan die mens se bestaan gee? 'n Tweede rede is die onsekerheid van die moderne werksplek. Organisasies in die hede het nuwe uitdagings en minder sekerhede as dié van die verlede. Hierdie onsekerheid maak mense angstig. Hierdie uitdagings noop bestuurders om hierdie behoeftes van werkers aan te spreek (Robbins *et al.* 2003:60). Robbins *et al.* (2003:60-61) verwys selfs na navorsing wat 'n verband tussen werksplekspiritualiteit en produktiwiteit gevind het.

Op grond hiervan sou 'n mens dus verder die afleiding kon maak dat werksplekspiritualiteit ook 'n invloed op die professionele gedrag van werkers sal hê.

Komplementerende bestuurstyle

Miles en Watkins (2007:90-98) wys daarop dat uiteenlopende benaderings in bestuur nie sleg vir 'n besigheid is nie. Inteendeel, dit kan juis voordelig wees. Die bereddering van die boedel hang van die leierskap af. Uiteenlopende verskille en benaderings is 'n probleem "if all sleep in same bed but don't have same dreams". Volgens hulle kan die konsep van komplementerende leierskap ("complementary leadership") 'n oplossing bied. Hulle verwys onder meer na die lesse wat geleer kan word uit die oorlog tussen die Grieke en die Trojane. In hierdie oorlog, gelei deur Koning Agememnon, was daar die Griekse span, bestaande uit Achilles ('n dapper kryger), Odysseus ('n besondere strateeg) en Nestor ('n wyse grysaard). Nestor se taak was om die ego van die Koning en Achilles te beheer. Uit hulle benadering, wat 'n grondslag vir komplementerende leierskap lê, was daar verskillende werkswyses en -benaderings. Die voordeel was dat dit tekortkominge aangevul het. Vir hierdie benadering om te slaag, moet die klem nie op die verskille lê nie, maar die sterk punte. Vier pilare vir effektiewe komplementerende leierskap kan geïdentifiseer word:

- Gemeenskaplike visie
- Gemeenskaplike aansporings
- Kommunikasie
- Vertroue

Organisasieburgerskap

Die idee van die "organizational citizen" (Robbins *et al.*, 2003:159) of "corporate citizenship" (Crane & Matten, 2004:61-70) is 'n idee wat steeds groei in die werksplek. Hoewel die oorspronklike betekenis hiervan was om die sosiale rolle van organisasies te beklemtoon ("new way of addressing the social role of the corporation") (Crane & Matten, 2004:60) is dit tans 'n nuwe begrip wat deur sommige beskou word as die verbreding van begrippe soos sake-etiek, korporatiewe sosiale verantwoordelikheid en bewustheid. Hierdie benadering beweeg weg van die opvatting dat iets soos verantwoordelikheid, etiek, ensovoorts aanvullend is. Nog 'n voordeel is dat burgerskap nie net na regte en verantwoordelikhede verwys nie, maar ook dat burgers onderling verbind en op mekaar aangewese is (Crane & Matten, 2004:62). Burgerskap gaan daaroor dat iets aan die gemeenskap teruggegee word. Daar is 'n duidelike wegbeweging van filantropie na aktiewe deelname (Crane & Matten, 2004:64).

Met dit as agtergrond en toeligting tot die onderwerp onder bespreking, kan die doelwit van hierdie artikel beter verduidelik word.

4. Navorsingsvraag en -doelwit van artikel

Die identifisering en toepassing van etiese waardes in die werksplek/ beroepe word deur verskeie faktore bemoeilik:

Eerstens is daar 'n algemene gevoel dat 'n werksetiek in die Suid-Afrikaanse werksplek afwesig is. Hiervan getuig die lae produktiwiteit in veral die staatsdienssektor, die swak dienslewering deur die openbare sektor en die steeds toenemende witboordjiekorrupsie en misdaad.

Tweedens verlam politieke oogmerke en ideologieë soos regstellende aksie, gelyke indiensnemingsoogmerke en die beginsel van verteenwoordiging (demografies, ras en geslag) die neem van tydige besluite en die spoedige afhandeling van projekte en effektiewe en professionele dienslewering.

Derdens is werknemers nie altyd toegerus (taal, opleiding, ervaring) om kultuurdiverse (insluitend godsdienst-) omgewings en behoeftes aan te spreek nie. Dit is daarom noodsaaklik dat waardegedrewe leierskap moet bestaan om die eenheid binne die verskeidenheid van die Suid-Afrikaanse *reënboognasie* te beklemtoon.

Hierdie en ander faktore laat die vraag ontstaan hoe professionaliteit in 'n postmoderne, multireligieuse en politiek-ideologiese werksplek aangespreek moet word?

Wat verder duidelik is, is dat alvorens 'n professionele etiek gedefinieer kan word, dit noodsaaklik is om die metavrae en -kontekste van 'n professionele etiek te verstaan. Hierdie agtergrond word juis genoodsaak deur die kompleksiteit van multikulturele gebruike en multireligieuse oortuigings wat binne 'n interkulturele werksomgewing neerslag moet vind. Die *fokus* van hierdie artikel is om aan die metavrae en -kontekste vir 'n professionele etiek aandag te gee. Die vertrekpunt is 'n Christelik-wysgerige etiek.

Die navorsingsvraag vir hierdie studie is: *Watter etiese riglyne moet vir 'n professionele werksomgewing geïdentifiseer word en hoe moet hierdie waardes toegepas word?* Aansluitend hierby is die vraag: *Wat is die algemene organisasiewaardes en in hoe verre moet die Christelike waardes hiermee versoen kan word?*

Die navorsingsvraag is gegrond op die identifisering van 'n probleem binne die professionele etiek. 'n Literatuurstudie bied ondersteuning aan die identifisering van die navorsingsprobleem. Hierdie benadering tot die navorsingsvraag en -probleem van hierdie studie berus op Macnee (2004:212) se beskouing van die saak. Macnee (2004:214) verwys na die

navorsingsprobleem as “... a knowledge gap that warrants filling and can be addressed through systematic study”. Die navorsingsprobleem kan sy oorsprong vind in teoretiese en/of praktiese probleme. Navorsing help om die probleem aan te spreek: “The research process helps to find answers” (Macnee, 2004:263).

5. Navorsingsmetodiek

Hierdie artikel het ten doel om etiese riglyne vir ’n professionele etiek te definieer. Die metodiek wat gevolg word, is die van *literatuurstudie as ’n kwalitatiewe navorsingstegniek*. Kumar (2005:30) vat die belangrikheid van die literatuurstudie goed saam as hy sê: “The literature review is an integral part of the entire research process and makes a valuable contribution to almost every operational step.” Mouton (2001:91) beklemtoon die sleutelrol van die literatuurstudie in die navorsing as hy wys op die voortdurende heen-en-weer-beweging tussen die navorsingsprobleem en literatuurstudie. Hy sê: “It is truly an interactive and a cyclical process.” Hierdie studie sluit verder aan by Mouton (2001:91) se verbreding van die begrip *literatuurstudie* as hy sê dat hierdie term nie alles dek wat hiermee bedoel word nie. Hy wys daarop dat dit nie net daarvoor gaan om ’n versameling tekste oor ’n onderwerp te raadpleeg nie, maar belangriker nog, om na te vors hoe ander navorsers reeds met die probleem met betrekking tot metodologie, teorie en uitkomst gehandel het. Dit is om hierdie rede dat hy sê dat die navorser streng gesproke meer belangstel in “a body of accumulated scholarship” en dat die term “scholarship review” meer dek as wat met die term literatuurstudie bedoel word. Silverman (2006:341) sê dat die literatuurstudie as ’n argument aangebied moet word en nie as ’n beskrywing van navorsing wat reeds gedoen is nie. Die literatuurstudie vorm dus deel van ’n basiese navorsingsmetodologie (Bawa & Mouton, 2002:315) wat gerig is op die skep van kennis om die onderwerp onder bespreking beter te verstaan en toegepaste navorsing om die kennis op ’n bepaalde praktiese probleem van toepassing te maak.

Die benadering wat in hierdie studie gevolg word, is Mouton se “Problem, Evidence and Conclusion (PEC) Framework”. Hiervolgens vorm die afleidings uit die literatuurstudie en die toepassing daarvan die grootste deel van die studie (sien Mouton, 1996:172-173) en word hierdie afleidings dus self literatuur.

In hierdie studie word ook doelbewus vanuit ’n Christelik-reformatoriese raamwerk vertrek. Die literatuur sal Bybelsgefundeerd en teologies ontleed word. Hieruit sal riglyne vir ’n Christelike professionele etiek voorgestel word. Die Christelik-reformatoriese raamwerk veronderstel

dat Skrifgesag (*sola Scriptura*) 'n belangrike rol in die beoordeling van argumente sal speel. Tereg sê Smit (2006:193): “Die Bybel is wel gesaghebbend, maar dit moet geïnterpreteer word, anders misbruik ons bloot die Bybel.” Ook Douma (1999:119) maan teen 'n versigtige omgaan hiermee. “We moeten beseffen dat we de Schrift ook kunnen *overvragen*.” Die probleem wat hierop volg is die van hermeneutiek en etiek. Hoe moet gesag (outoriteit) en uitleg (toepassing) verstaan word? 'n Groot gevaar is die formulering van fundamentalistiese standpunte ('n strakke beginsel-etiek wat biblisistiese afleidings maak) (Smit, 2006; Douma, 1999:119). Om hierdie en ander slaggate te vermy, volg hierdie studie 'n meervoudige beskouing oor Skrifberoep. Hierin word die uitgangspunte van Smit (2006) en Douma (1999) nagevolg, naamlik dat 'n enkelvoudige benadering nie die kompleksiteit van die moderne samelewing kan akkommodeer nie en dat verskeie sienswyses (beginsel-etiek, toepassingsetiek, deugde-etiek, verantwoordelike-etiek, ens.) die geldigheid van die uitleg en toepassing kan beheer. Besondere aansluiting word gevind by 'n benadering wat Skrifbeskouing nie rasionalisties (met ander woorde dat empiriese bewyse gelewer moet word) wil verstaan nie, maar eerder die Skrif wil hoor en navolg in die bedoeling daarvan. Hier kan by Velema (1993) se benadering hiertoe aangesluit word. Velema bespreek die vraag van God in die wetenskap. Hy wys op verskeie benaderings tot die onderwerp. *Eerstens* die benadering wat godsdiens as so 'n private aangeleentheid beskou dat dit nie na die wetenskap kan oorspoel nie. Geloof is 'n persoonlike saak en van alle rasionalisme ontdaan. Geen rasionele bewyse kan in die wetenskap gevind word oor die bestaan van God nie. Die Bybel kan dit ook nie voorsien nie. God en wetenskap is dus twee nie-verbandhoudende onderwerpe. *Tweedens* die benadering wat presies die teenoorgestelde argumente volg. God kan deur die wetenskap bewys word (dus as Voorwerp van ondersoek) en die Bybel sal bevestig wat deur die wetenskap bevind word en andersom. *Derdens* is daar die benadering wat meer reg laat geskied aan geloof (Hebrëërs 11:1) as 'n toegangspoort tot die verstaan van die werklikheid. Aangesien God die werklikheid geskape het, het dit sin en betekenis. 'n Mens se geloof in God laat hom/haar die werklikheid anders benader as diegene wat geen geloof in God het nie. By hierdie derde benadering kan ek 'n tuiste vind. Prakties toegepas beteken dit dat die wetmatigheid vir die oes van swart komyn waarvan ons in Jesaja 28:23-29 lees, beteken dat daar 'n ordelikheid en patroonmatigheid in kennis moet wees – iets wat self deur die chaosteorie bevestig word. Ook die ordelike verloop van die skepping roep 'n mens op om ordelikheid binne die wetenskap te ontdek. Die respek vir menselewe is omdat God lewe heilig verklaar het (Genesis 9:6;

Eksodus 20:13) en derhalwe word teen aborsie op aanvraag of dood op aanvraag (genadedood) gestem.

Met hierdie metodologiese vertrekpunte, kan vervolgens na 'n konseptuele raamwerk vir etiek gekyk word.

6. Konseptuele raamwerk

6.1 'n Gesprek tussen twee uiteenlopende paradigmas

In die soeke na die konseptuele verstaan van wat met professionele etiek bedoel word, is dit noodsaaklik dat die breë konteks van die etiese gesprek in die oog gehou moet word. Die konteks waarbinne oor etiek gesprek gevoer moet word, is uiteenlopend. In 'n postmoderne samelewing is die gesprek oor *Wat is?* 'n paradoksale aangeleentheid. Vir die modernis moet alles in kompartemente en blokkies inpas. Diegene wat dus vanuit die modernisme as rasionalistiese raamwerk 'n vertrekpunt neem, het 'n intense behoefte aan definiëring en konseptualisering. Die postmodernisme het juis hierteen in reaksie gekom: teen die kompartementalisering van alles en ook die rasionalisme daaraan gekoppel. Die rasionalisme beskou weer die irrasionalisme van alles wat nie bepaal kan word nie, as wetenskaplik onverantwoordelik. Wat eger misgekyk word, is wat rasionalisties bepaal kan word en wat nie. Die ontwikkeling van voorgeboortelike lewe is goed gedokumenteer en met behulp van sonartegnologie kan die vordering van hierdie ontwikkeling noukeurig gevolg word. Navorsing op embryo's kan dus rasioneel verduidelik word (byvoorbeeld die eliminerings van geendefekte). Die wording van lewe is nie 'n rasionele saak nie. Die mediese wetenskap kan byvoorbeeld lewe koppel aan hartklop, breinreflekse, beweging, inplanting, innesteling, ensovoorts. Die teologie kan byvoorbeeld weer aan die hand van Job 10:8-12, Psalm 139:13-16 en Jeremia 1:5 lewe beskou as die oomblik van bevrugting. Daar kan nie gesê word dat die een reg is en die ander verkeerd nie. Elkeen werk met 'n ander invalshoek: die mediese wetenskap met waarneembare lewe en die teologie met 'n geloofsbelydenis oor lewe.

'n Voorbeeld van bogenoemde opmerkings word gevind in die omvang, inhoud en betekenis van waardestelsels wat moeilik bepaalbaar is. Die verstaan/verduideliking van wat etiek is, hang van konseptualisering af – dus 'n saak van rasionalisering. Die inhoud wat daaraan gegee word, is moeiliker omdat dit empiriese gegewens te bowe gaan en met waardeooruigings werk. Dit word verder bemoeilik omdat die tradisionele verduidelikingsvelde wat vir die etiek gebruik word nie meer bestaan nie. Hier dink 'n mens onwillekeurig aan etiek as morele liefde, gehoorsaamheid, diens, dankbaarheid, roeping, verantwoordelikheid, ensovoorts. Nie een van hierdie

begrippe pas in by 'n komplekse sosiopolitieke samelewing nie. Gehoorsaamheid veronderstel 'n mens as kneg en onderdaan wat nie inpas by 'n mondige samelewing nie, diensbaarheid is vervang met mag (oorheersing), dankbaarheid is vervang met grondwetlike regte (dit kom my toe), ensovoorts. Die betekenis, omvang en veral inhoud van 'n professionele etiek is dus nie voor die hand liggend nie.

'n Verdere ontwikkeling waarmee rekening gehou moet word, is dat die klem in die handboeke oor professionele etiese kodes nou minder is op *wat etiek is*, maar meer op *wat daarmee bereik* moet word. Tanner, Phillips, Smyth en Tapsall (2005:9) gebruik die beeld van taal vir etiek. Hulle sê dat om 'n paar frases in 'n vreemde taal te ken, 'n mens nie help om 'n taal te kan praat nie. Wanneer iemand egter woordeskat en taalreëls ken, kan so 'n spreker hom-/haarself in enige situasie help:

.... simply memorizing a series of phrases restricts the speaker as to when and how they can use them. However, learning the vocabulary and the rules of grammar enables the speaker to adapt to any set of circumstances. So with moral values.

Om die saak verder te bemoeilik moet die vraag ook gevra word vir presies wie professionele etiek gereserveer moet word? Twee standpunte bestaan (hoewel dit nie teenstrydig geïnterpreteer hoef te word nie): *Eerstens* die standpunt dat alle werkers (ongegag beroep/werk) professioneel moet wees. Professionele etiek geld nie net vir mense wat 'n professie beoefen ("professionals") nie, maar ook vir werkers ("blue collar workers"). Wat hieruit voortvloei is dat mense, deur die werk wat hulle beoefen, steeds professioneel moet optree. *Tweedens* die bewering dat professionele mense (wat 'n bepaalde professie beoefen) meer professioneel as gewone werkers is. Verder is hulle meer lojaal teenoor hul professie as hul werksplek en vind hulle uitdagings in hul werk (Robbins *et al.*, 2003:369-371). Hoewel dit waar mag wees, sal dit jammer wees as die persepsie bestaan dat net professionele persone 'n professionele etiek kan beklee. In 'n waardegedrewe werksplek behoort dit nie so te wees nie. Vir die doeleindes van hierdie studie val die klem op professionele beroepslui (met ander woorde diegene wat lid is van/geregistreer is by 'n professionele raad).

Binne hierdie kompleksiteit sal 'n konseptualisering van etiek vervolgens aangebied word.

6.2 Etiek in die algemeen: Konseptualisering

Sonder definitiewe begrip van wat met etiek bedoel word, kan professionele etiek moeilik verduidelik word. 'n Definisie van etiek is

egter nie nie so waardevol soos die raamwerk waarbinne etiek verstaan kan word nie. Dit is dus nie primêr die bedoeling van hierdie artikel om etiek te definieer nie, maar eerder om aan te toon vanuit watter konseptuele raamwerk met die begrip *etiek* gewerk kan word.

Op die voetspoor van die reformatoriese etiek ('n paradigma word dus gekies) kan gesê word dat *etiek die wetenskap van morele liefde* is. Morele liefde moet onderskei word van religieuse liefde (sentrale liefdesgebed) en erotiese/ romantiese liefde. Die kwalifiserende eienskap van morele liefde is morele getrouheid/ geloofwaardigheid (“truthfulness/faithfulness”). So beskou is sake-etiek geloofwaardigheid in die doen van sake, mediese etiek die geloofwaardige omgang met die pasiënt en sy/ haar siekte, ekologiese etiek die geloofwaardige omgang met die omgewing, ensovoorts. Verder toegepas op die professionele etiek sou dit beteken dat professionele optrede moreel getrou en geloofwaardig moet wees.

Hierdie getrouheid en geloofwaardigheid word deur beginsels gedefinieer (Robbins *et al.*, 2003: 533, 538) wat die keuse tussen dit wat moreel reg en verkeerd, goed en sleg is, bepaal (Douma, 1983:10, 11; Mautner, 1997:180). Mense se keuse van bepaalde etiese beginsels word deur sosiale gebruike, godsdiens, kultuur, lewensbeskouing, vooroordele, ensovoorts beïnvloed (Grace & Cohen, 1995; Badaracco, 1998; Fisher, 2002a; Lategan, 2003). Geen etiek is dus *waardevry* nie. Hierdie waardes word deur *etos* beïnvloed. Etos verwys na die grondmotief/bewegrede vir iemand se optrede. Etos maak 'n appèl op die mens se religieuse oortuigings (Troost, 1983; Smit, 1985:35; Velema, 1990:13, 17). 'n Christelike etiek sal vanuit die Bybel gefundeer word (Douma, 1999:43). Die keuse wat gemaak word is nie altyd net om riglyne te implementeer nie, maar dit ook te leef. Geloof en moraal kan nie van mekaar geskei word nie (Douma, 1999:43).

Drie kernbegrippe in die definiëring van etiek val op. Etiek is 'n *keuse*, 'n *handeling* (uitvoering van die keuse) en 'n *leefwyse*. Douma (1999) verwys na etiek as verantwoordelike handeling, Fisher (2000) werk met die begrip van besluite/keuses (“making choices”) en Burggraeve (1997, 2000) se *groei-etiek* verwoord die besluitnemende, handelende en voorkomende karakter van die etiek.

Verantwoordelike handeling

Douma (1999) werk met die begrip van morele handeling. Morele handeling omvat 'n netwerk van handeling. Hy sê dat morele handeling menslike handeling is. Hiermee grens hy menslike handeling af van die

optrede van diere omdat daar geen wederkerigheid tussen hierdie twee bestaan nie. Menslike handeling en God se handeling is egter ook nie dieselfde nie. Handeling volg ook op 'n bepaalde normstelsel. As 'n mens dus sou sê dat handeling normatief is, dan kan daar nie vanselfsprekend aanvaar word dat alle handeling noodwendige *goeie* handeling is nie. Handeling is ook emosioneel en gemotiveerd (rede vir optrede). Handeling weerspieël ook karakter (deug). Uiteindelik is alle handeling ook doelgerig. Teen die agtergrond hiervan, definieer Douma (1999:23) etiek as “de bezinning op morele handeling ...”

Keuses/ besluite

Fisher (2000, 2002a) werk met die begrip van besluite wat geneem word en keuses wat gemaak word. Etiek is waardegedrewe keuses in aksie. Hy vind veral aansluiting by Peter Drucker se onderskeid tussen die regte keuses (“doing the right thing”) en om dinge reg te doen (“doing things right”) en Badaracco (1998) se vier vlakke van verantwoordelikheid. Volgens Badaracco (1998) kan hierdie vlakke van verantwoordelikheid die bestuurder help om keuses te maak en besluite te neem. Die vier vlakke van verantwoordelikheid is:

Vlakke van verantwoordelikheid	Inhoud
Persoonlike etiese waardes	Persoonlike waardes beïnvloed besluitneming.
Verantwoordelikheid as bestuurders	Verantwoordelikheid teenoor aandeelhouers moet uitgeoefen word.
Verantwoordelikheid as organisasieleiers werknemers.	Besluite van bestuurders het 'n invloed op die lewens van
Verantwoordelikheid in samewerkende kapitalisme	Verantwoordelikheid eindig nie by die eie maatskappy nie, maar moet ook teenoor ander maatskappye uitgeleef word.

Fisher se vertrekpunt maak dit duidelik dat geen etiese besluitneming waardestry kan wees nie, maar dat geen werker ook van sy/ haar etiese verantwoordelikheid kan ontkom nie. Etiek verkry hiermee 'n handelende (moet besluite neem) en appellerende (een mens se besluit kan 'n ander beïnvloed) karakter.

Groei-etiek

Burggraave (1997, 2000) werk met twee belangrike etiese konsepte, naamlik die *etiek van die haalbare* en 'n *groeietiek*. Hierdie konsepte moet nie los van mekaar beskou word nie. Hierdie konsepte groei in mekaar in. In die etiek van die haalbare het 'n mens met kwesbare mense te doen vanweë die situasie. Mense in nood moet deur die kwesbaarheid van hulle omstandighede groei. In hierdie omstandighede pleit hy vir 'n groeietiek of 'n deurgroeietiek (Burggraave, 1997:147). Die etiek van die haalbare en groeietiek gaan van die standpunt uit dat hoewel 'n mens na die ideale situasie moet streef, dit nie altyd moontlik is nie as gevolg van die omstandighede (situasie). Dit beteken nie dat as die ideale omstandighede verval, alle etiese gedrag dan verval nie. Etiese gedrag moet openbaar word ongeag die omstandighede. Hierdie etiese gedrag moet tot die omstandighede spreek. Binne 'n onvolmaakte wêreld moet daar ook etiese gedrag vir die onvolmaakte situasies wees (byvoorbeeld aborsie, genadedood, saamwoon, die bekamping van vigs, armoede, ensovoorts). Die etiek van die haalbare herinner 'n mens juis daaraan dat etiese gedrag in onvolmaakte situasies nie afwesig moet wees nie. Die groeietiek begelei 'n mens om vanuit die onvolmaakte situasie na die ideale situasie te groei. Onderliggend aan 'n groeietiek is die besef dat die etiese keuse wat gemaak word nie noodwendig die beste keuse mag wees nie, maar dat daarna gestreef moet word om so na as moontlik aan die ideale situasie te kom. Binne die groeietiek is daar verskeie riglyne wat gevolg kan word om te streef na die ideale situasie. Drie sulke riglyne is die *Christelike betrokkenheid*, *barmhartigheid* en *groeie*. 'n Groeietiek verwerp nie iemand wat nie nou by die ideale omstandigheid kan uitkom nie, maar help juis so 'n persoon om op die lang duur daarby te kan uitkom (Burggraave, 1997:147). Die etiese uitdaging is om in alle situasies barmhartig te wees en mense daardeur eties te begelei sodat hulle kan groei om die absoluut goeie na te streef wanneer hulle weer met ongebore lewe te doen het (sien Burggraave, 1997:146-148). Die waarde van 'n groeietiek is voor-die-hand- liggend. Groeietiek verkondig dat iemand altyd na die ideale situasie moet streef (byvoorbeeld om nie ongebore lewe te vernietig nie). Groeietiek erken ook dat dit nie altyd moontlik is nie (byvoorbeeld as gevolg van verkragting). Dit beteken nie dat die persoon veroordeel moet word nie (dus geen vergiffenis nie). Intendeel, die mense in sulke situasies moet juis begelei word om die etiese gedrag te openbaar wat God van 'n mens verwag (groeietiek).

Hierdie kernbegrippe wil ek in een raamwerk vir etiek integreer. Gesien vanuit 'n vloeiagram moet etiese keuses geneem word as gevolg van die

kompleksiteit van morele uitdagings in die alledaagse lewe. Die keuse moet in aksie oorgaan (handeling). Maar wie net keuses maak en op grond daarvan handel, is uitgelewer aan 'n meganistiese beskouing van etiek. Etiek veronderstel singewing en ook korreksie. Keuses word dikwels gemaak sonder dat dit die gewenste keuse was (byvoorbeeld aborsie). Etiek moet ook uitloop op morele groei wat uiteindelik singewing in die hand werk. Binne die norm van morele liefde word hierdie liefde dus die beste vergestalt deur die driedelige handeling van verantwoordelike handelinge, die neem van besluite en etiese groei. Binne 'n Skriftuurlik-gefundeerde etiek kan die Bybelse beginsels binne die driedelige raamwerk vir etiek gekonkretiseer word. Hierdie praktyk moet neerslag vind in die vergestaltung van *barmhartigheid* en *singewing*. Burggraeve (1997:146) verwys hierna as 'n *etiek van barmhartigheid*. Barmhartigheid is 'n vergestaltung van 'n mens se verantwoordelikheid en roeping teenoor mekaar. Dit word ondersteun deur die feit dat barmhartigheid koinoniale vertrekpunte vertoon en eienskappe insluit soos geregtigheid, eerbied, liefde, gehoorsaamheid, dankbaarheid, offervaardigheid, mededeelsaamheid, ensovoorts. Hierin word die *singewing* van die etiek gevind. Hierdie wegbeweging van streng filosofiese beoordeling van etiese kwessies na meer toepaslike antwoorde op die verstaan van die probleem kan ewe goed met die terme *toegepaste etiek* en *praktiese etiek* aangedui word. Hiervan sê Beauchamp (2005:1):

A practical price is paid for this theoretical generality: it is usually hazy whether and, if so, how theory is to be applied to generate public policy, settle moral problems, and reduce controversy in controversial cases.

Vir die doeleindes van hierdie studie word etiek beskryf as normatiewe handelinge (keuse/uitvoering van die keuse) wat deur singewing (groei) morele liefde vergestalt.

Dit dui op werk en die definisie kan vervolgens aan die hand van enkele vakwetenskaplike etiek verder verfyn word. Voorbeelde word geneem uit die joernalistieke etiek, ingenieursetiek, sake-etiek en navorsingsetiek.

6.3 Bydrae van vakwetenskaplike etiek tot professionele etiek

Joernalistieke etiek:

Tanner *et al.* (2005:9) formuleer kodes vir joernalistieke etiek. Waarheid (hoe oor 'n saak gerapporteer word), verantwoordelikheid (hoe veral teenoor die publiek opgetree word) en vryheid van uitdrukking (sonder om deur eksterne faktore beïnvloed te word) is vir hulle sleutelbegrippe in die

joernalistieke etiek. Hulle fokus dus nie op definisies (raamwerke) nie, maar eerder op gedrag wat deur 'n professione vertroetel moet word. Kritiese refleksie op wat 'n joernalis doen, is vir hulle belangrik:

The purpose of this book is not to tell you how to act, but to help you to think how you are going to calibrate your own moral settings (Tanner, 2005:8).

Tanner *et al.* (2005:42-45) voorsien aan die hand van die Australiese *The Sunday morning herald code of ethics* belangrike professionele riglyne wat joernaliste behoort te volg. Naas bekende professionele eienskappe soos eerlikheid, onpartydigheid, onafhanklikheid, respek, privaatheid, relevansie, ensovoorts word aktiwiteite soos plagiaat, tjekboekjoernalistiek en ontvangs van geskenke afgewys. Duidelike riglyne word ook vir etiese optrede verskaf wanneer joernalistieke werk ook vir ander media gedoen word.

'n Verdere etiese probleem wat aangespreek word, is die botsing van professionele kodes met die verpligtinge van die werkgewer. Tanner *et al.* (2005:51) skryf:

Their loyalty is to the public who they serve in the role of watchdog over the processes of democracy. As paid reporters, however, they are servants of another master, their employer.

Die probleem kan verder verdiep, naamlik of daar altyd tyd en geld beskikbaar is om alle kante van 'n saak te ondersoek en om dan so objektief as moontlik daarvoor te rapporteer. Verder is dit menslik om in beriggewing te fouteer. Die etiese vraag is of dit altyd in die openbaar reggestel moet word as iemand anders dit nie agtergekom het nie (Tanner *et al.*, 2005:51).

'n Gepaste voorbeeld van joernalistieke etiek word gevind in die bydraes van die *Washington Post*-joernaliste, Bob Woodward en Carl Bernstein, tot die bekende Watergate-skandaal. Getrou aan hul professione het hulle met joernalistieke vernuf, verbande tussen verskillende gebeure getrek om uiteindelik 'n politieke skandaal bloot te lê. Uit hulle optrede kan afgelei word dat professionele integriteit tot handeling oorgegaan het en nie deur mag (van die regerende party) afgeskrik is nie. Twee belangrike wegwysers vir die professionele etiek uit hierdie gebeure is dat (politieke mag) nie professionele optredes kan oorskadu nie. Joernalistieke vernuf vereis verder dat alles nie sonder meer aanvaar moet word nie. 'n Kritiese ingesteldheid moet dus bestaan.

Ingenieursetiek:

Harris, Pritchard en Rabins (2005) konsentreer op die etiese waardes vir die ingenieursberoep. In hierdie beroep val die klem deurgaans op

menselewens en die omgewing. Veiligheid en bewaring is dus die verlangde uitkoms. Dié skrywers onderskei tussen plig-verantwoordelikheid (“obligation and responsibility”) en aanspreeklikheid (“accountability”). Plig-verantwoordelikheid veronderstel die morele verpligting om ’n mens se kennis en vaardighede tot voordeel van kliënte en die publiek te gebruik (hulle wat verantwoordelik is as iets verkeerd loop (“blame responsibility”). Hiernaas identifiseer hulle ook rol-verantwoordelikheid – iemand wat in beheer van ’n projek is en moet toesien dat alles goed verloop (Harris *et al.*, 2005:xv). In die ingenieurswese val die klem vir hulle veral op voorkomende etiek. Hulle gebruik die beeld van voorkomende medisyne wat siekte moet voorkom. Ingenieursetiek moet rampe voorkom waarby die mens en omgewing betrokke kan wees.

In die konteks van ingenieursetiek speel veiligheid van mense, die bewaring van die omgewing en eerlike sakevernuf ’n deurslaggewende rol. Harris *et al.* gebruik verskeie gevallestudies om hierdie opdragte te ondersteun. ’n Eerste gevallestudie vra die vraag of iemand hom-/haarself vrywillig moet blootstel aan hoë vlakke van bestraling, net om ’n bepaalde tegnologiese werk gedaan te kry (Harris *et al.*, 2005:302-303). ’n Tweede gevallestudie handel oor die nodigheid of verdere metodes nagevors moet word om die elektriese stoel se werking te verbeter, terwyl oproepe om die doodstraf af te skaf al hoe meer raak (Harris *et al.*, 2005:315-316). ’n Derde gevallestudie handel oor ’n persoon wat teen chemiese plaagbeheer gekant is, maar vind dat dit die enigste bedryf is waar die persoon werk as ingenieur kan kry (Harris *et al.*, 2005:316-317). ’n Laaste gevallestudie het te doen met ’n persoon wat ten einde sy werk te behou om sy studies te betaal, moet toekyk hoedat giftige afvalstowwe verkeerdelik geberg word (Harris *et al.*, 2005:320).

Sake-etiek:

Die Tweede King-verslag (soos die eerste verslag) het mense meer bewus gemaak van korporatiewe beheer. Korporatiewe beheer het ook die wyse waarop sake gedoen word verder onder die vergrootglas geplaas. Die verslae beveel aan dat maatskappye organisatoriese integriteit moet onderskryf en meganismes in plek moet stel om organisatoriese integriteit te ondersteun. Etiese kodes is nie net belangrik nie, maar ook hoe hierdie kodes in die maatskappy bevorder word en deur die uitvoerende bestuur self onderskryf word. Etiese kodes veronderstel voorts nie net ’n papieroefening nie, maar wat veral van belang is, is hoe personeel opgelei word om hieraan uitvoering te gee. Dit is verder duidelik dat die morele verantwoordelikheid op personeel rus om die fluitjie te blaas (“whistle-blowing”) na aanleiding van oneerlike gedrag.

Mense is toenemend die mening toegedaan dat eerlike sake winsgewend is. In 'n Amerikaanse konteks het Fisher (2002b) hierdie saak ondersoek en bevind dat mense eerder besigheid met maatskappye wil doen wat bekend is vir hulle etiese gedrag. In Suid-Afrika geld dieselfde beginsel. Landman maak die opmerking dat die Derde King-verslag (wat later in 2008 verskyn) goeie korporatiewe bestuur help om 'n etiese kultuur te vestig. Hy meen verder dat etiek nooit van sakepraktyke ontdaan kan word nie. Dit begin reeds by die beplanning van 'n produk om te verseker dat aan etiese standaarde voldoen word. Navorsing bevestig dat mense eerder met eerlike maatskappye sake doen as met maatskappye onder verdenking (*Volksblad*, 2008:17).

Navorsingsetiek:

Etiek in navorsing is nie 'n nuwe onderwerp nie. In die Suid-Afrikaanse konteks verwys onder andere Mouton (2001), Strydom (2005), Van Niekerk (2005), Lues en Lategan (2006) en daarna. Hierdie outeurs laat die klem val op sake soos die (vertroulike) hantering van inligting, ingeligte toestemming, besluitneming, intellektuele eiendom, kopiereg, privaatheid van die individu, respek vir die persoon en die navorsings-objek. Verder word die gedragsreëls betrokke by die uitvoering van navorsing ook geopper. Die klassieke etiese onderskeid tussen goed en kwaad (wat betref gedrag) word ook hier aan die orde gestel. Internasionaal verskil die aksent nie veel wat betref die onderwerpe oor die etiek van navorsing nie. Le Voi (2002) onderskei tussen verantwoordelikhede (sake soos akademiese integriteit, vertroulikheid), regte (sake soos intellektuele eiendom en kopiereg) en etiek (wat van die aard van die navorsing afhanklik is en ook die navorsingstegnieke en -instrumente wat gebruik sal word). Kumar (2005:211) lê klem op etiek as beginsels vir optrede. Dit word aan 'n etiese gedragskode verbind. Die etiese kode van die bepaalde professie speel hierop in. Gemeenskaplike gedrag wat deur beroepe vereis word, sluit in respek vir mense, vertroulikheid, die korrekte gebruik van inligting en om nie bevooroordeel te wees nie. 'n Bewustheid vir etiek in navorsing word deur verskeie nuwe ontwikkelings gestimuleer. Noemenswaardig is die volgende redes wat tot hierdie bewustheid bydra (Lategan, 2007):

- Die ekonomiese waarde van kennis
- Nuwe ontwikkelings in die biotegnologie
- Intellektuele eiendom
- Beroepsprofessionele standaarde

6.4 'n Raamwerk vir professionele etiek

In hierdie studie is die vertrekpunt dat etiek die studie van morele liefde is en dat normatiewe keuse en handeling die beste tot singewing (groeï) van die morele liefde kan bydra. Op grond hiervan kan 'n Christelik-professionele etiek beteken dat professionele optrede getrou aan en geloofwaardig met betrekking tot Christelike norme vir die professionele lewensal wees.

Afgelei uit die besprekings tot hiertoe kan die volgende afleidings ten gunste van 'n professionele etiek gemaak word:

7. Riglyne vir 'n professionele etiek

Die bespreking tot dusver het verskeie riglyne vir 'n professionele etiek neergelê. Die riglyne is:

- 'n Raamwerk vir professionele etiek moet deur 'n werksplek en profesie uitgeklaar en onderskryf word. Geen onderskeid behoort te bestaan tussen die professionaliteit van professionele beroepslui en dienswerkers nie. Onsekerheid oor wat met professionele gedrag bedoel word, moet ook uit die weg geruim word. Bestuurders moet voorbeelde stel wat deur die hele organisasie sal neerslag vind. 'n Professioneel etiese kode moet beskikbaar wees en opleiding moet bestaan sodat alle beroepslui en werkers presies weet wat van hulle verwag word. Alle beroepslui en werkers moet daaraan herinner word dat die werksplek die minimum standaard deur hulle etiese kodes stel, maar dat dit die verpligting van elke mens is om professionele gedrag na te streef en uit te leef.
- Professionaliteit begin by 'n mens self. Professionaliteit word nie geïgnoreer net omdat dit by 'n kollega/lynhoof afwesig is nie. Ander mense se onprofessionaliteit moet nie as rede dien waarom hulle optrede nagevolg word nie. Professionaliteit moet uit die mens self voortkom en mag nie deur mense ontmoedig word wat geen erg daaraan het nie. Trouens, geen organisasie behoort sulke onprofessionele gedrag te duld nie. Professionaliteit sluit in alle godsdiens-, kultuur- en politieke oortuigings. Geen demokratiese samelewing kan sonder professionaliteit gaan nie.
- Professionaliteit in die werksplek vereis ook 'n verandering van denke en manier van doen. Nuwe tye bring nuwe uitdagings mee. 'n Deel van professionele gedrag is om ingelig te wees oor wat die vereistes van die veranderende profesie/werk is. 'n Mens wat erns met sy/haar werk maak, wag nie net vir die werksplek om blootstelling te verleen

aan wat nuwe uitdagings en vereistes is nie. Die werksplek het ook 'n verpligting om mense die geleentheid tot indiensopleiding te gee. Die konflik ontstaan as die werker en werksplek dit nie as 'n vennootskap sien nie en verwag dat net een van die partye hieraan gehoor moet gee. (Die konflik is dikwels dat die werksplek vir die kostes daarvan moet instaan, maar nie die werker vir die na-uurse deelname (dus oortyd) van die werker wil vergoed nie.)

- Etiek is 'n saak van handeling. 'n Gruwelike fout wat dikwels gemaak word, is om etiek te beperk tot 'n waarde-oordeel en dit nie uit te brei tot 'n waarde-aksie nie. 'n Professionele etiek kan daarby baat om weer die idêe van 'n roeping in werk te bevorder. Roeping is nie iets wat eksklusief vir die predikantsberoep gereserveer is nie. Dieselfde kan van die oogmerk met werk gesê word – dit is nie *net* daar om toegang tot lewensmiddele te verseker nie. Roeping word verder deur gesindheid, inset en uitset en werksbevrediging bevorder.
- Professionele etiek is beweeglik en aanpasbaar en staar nie blind teen strakke reëls wat nie relevant vir 'n konteks is nie. Professionele etiek werk met beginsels (byvoorbeeld eerlikheid) wat binne 'n konteks toegepas mag word (aanvaar nie omkoopgeld om 'n transaksie te laat deurgaang nie). Professionele etiek aanvaar ook dat beginsels universeel is en dat die toepassing daarvan (norm-implementering/beginselfpositivering) kan verskil na gelang van die omstandighede. Baie kommersiële boere skakel om na die wildsbedryf en/of ekotoerisme. Hoewel 'n ekonomiese inspuiting ten goede is, kan die grootskaalse omskakeling na hierdie bedrywe die produksie van kos in gevaar stel. Die vraag na kosproduksie (noodsaaklik vir oorlewing), toerisme (as grootste bedryf in die wêreld) en omgewingsbewaring (ekologiese oorlewing) moet teenoor mekaar opgeweeg word.
- Professionele etiek moet 'n gevoel van *behoort tot* skep. Etiek – in sy Grieks-etimologiese betekenis – beteken 'n huis of tuiste waarin 'n mens tuis moet kan voel. Professionele etiek moet 'n leefwyse word wat deur beroepslui en organisasies bevorder word. Hoewel 'n etiese kode die riglyn mag wees, kan dit nooit die professionele etiek word nie. Etiek word deur mense beoefen en uitgeleef. Etiek begin nie by die groep nie, maar by die individu. Die individu kan nie bloot na ander kyk om so die norm vir optrede te bepaal nie. Hier kan die universele norm vir 'n professie die riglyn wees.
- Etiek behoort nie eksklusief tot een godsdiens nie. Etiek is ook nie kwasi-godsdiens wat uit verskillende godsdienste 'n eenvormige etiek

behoort te skep nie. Etiek werk met universele beginsels wat in alle godsdienste teruggevind sal word, maar die inhoud en die toepassing daarvan kan van godsdienste tot godsdienste verskil. Die Christelike etiek, daarenteen, is Skrifgebonden en leef volgens die toepassing van Bybelse beginsels vir die professionele wêreld. 'n Christelik-professionele etiek leef volgens die beginsels van die Christene wat anders is (Levitikus se offerpraktyke en Paulus se opmerkings dat gelowiges nou self lewend offers vir God is (Romeine 12:1), die toepassing van die tien gebooue in die moderne professies, die Bergpredikasie (Matteus 5-7), 'n Nuwe Testamentiese werksetiek (Efesiërs 6:5-9), ensovoorts.

8. Toepassing: die Christen in die werksplek

Om Christen in die werksplek te wees beteken alles behalwe om 'n mens daarvan te onttrek. Velema (1976) behandel die tema van vreemdelingskap in die wêreld. Hiermee word alles behalwe 'n vermyding van die wêreld bedoel, maar eerder dat 'n mens nie met die praktyke van die lewende konformeer nie omdat die wêreld nie 'n mens se finale tuiste is nie. In hierdie sin is 'n mens 'n bywoner wat op pad is na die vaderland. Dié tema strook met wat die Hebreërs-skrywer in gedagte gehad het. Wat nie hiermee veronderstel of hierdeur geïmpliseer word nie, is dat vreemdelingskap beteken dat die wêreld vermy moet word. Intendeel Genesis 1:28 gee ook die positiewe opdrag dat 'n mens met sorg oor die skepping moet waak en Genesis 9:6 dat die mens ook as God se verteenwoordiger in hierdie wêreld aangestel is. Die vreemdelingskap bedoel ook nie dat mense wat nie 'n bepaalde oortuiging of agtergrond deel, vermy moet word nie. Vosloo vra in sy boek, *Engele as gaste* (2006), juis vir begrip vir mense van ander kulture, godsdienstige oortuigings en waardes. Hierdie beginsel behoort (nog meer) aanwesig te wees in die professionele werksomgewing. Die Ou Testamentiese idee van die vreemdeling kan hier opgeroep word. Hiervolgens word niemand uitgebuit nie en moet barmhartigheid betoon word. Die Nuwe Testament adem dieselfde gees in die bergpredikasie en die sinoptiese gelykenisse.

Die sentiment hiervan word deur Paulus saamgevat in sy opmerking aan die Korintiërs: “Of julle eet en of julle drink of wat julle ook al doen, doen alles tot eer van God” (1 Korintiërs 10:31).

Die afleiding is dat die betroubaarheid van die Christen-professionele werksluide teenoor almal beoefen sal word: om die waarheid te leef (Matteus 5:33-37), om nie te steel nie (Eksodus 20:15), om nie te mislei nie (Spreuke 4:24) en om aan ander te doen wat jy graag wil hê aan jou gedoen moet word (byvoorbeeld Matteus 18:21-35).

Samevattend sou 'n mens kon sê dat die sewe Christelike deugde van toepassing is vir 'n Christelik-professionele etiek, dit is wysheid, geregtigheid/regverdigheid, moed, matigheid/ selfbeheersing, geloof, hoop en liefde.

Bibliografie

- BADARACCO J.L. 1998. *Business ethics: roles and responsibilities*. New York: McGraw-Hill Companies.
- BAWA, A. & MOUTON, J. 2002. In: Cloete, N. et al. (Eds.), *Transformation in Higher Education. Global pressures and local realities in South Africa*. Landsdowne: Juta. 296-333.
- BEAUCHAMP, T.L. 2005. The nature of applied ethics. In: Frey, R.G. and Wellman, C.H.A *companion to applied ethics*. Malden: Blackwell Publishing. 1-16.
- BURGER, C.W., M?LLER, B.A & SMIT, D.J. (Eds.). *Riglyne vir die prediking oor Christelike deugde. Woord teen die Lig 111/4*. Wellington: Lux Verbi B.M.
- BURGGRAEVE, R. 1997. Een christelike etiek van het haalbare. In Wuyts, B. (red.). *De geest rust nooit: Gelovigen in beweging*. Kapellen: Patmos. 143-152.
- BURGGRAEVE, R. 2000. *Ethiek en passie. Over de radicaliteit van christelijk engagement*. Tiel: Lannoo.
- BURGGRAEVE, R. 2006. Meaningful living and acting: an ethics of growth for educational and pastoral work. Draft manuscript: Leuven: KUL.
- BUSINESS: THE ULTIMATE RESOURCE*. 2002. London: Bloomsbury
- CASTELLS, M. 2001. The new global economy. In Muller, J., Cloete, N. & Badat, S. (Eds). *Challenges of globalisation*. Pretoria: Maskew Miller Longman. 2-21.
- COLLINS, J. 2001. Level 5 Leadership: The triumph of humility and fierce resolve. *Harvard Business Review*. January. 66-76.
- CRANE, A. & MATTEN, D. 2004. *Business ethics*. New York: Oxford University Press.
- DEAL, T. & KENNEDY, A. 2000. *The new corporate cultures*. London: Texere.
- DOUMA, J. 1983. *Verantwoord handelen*. Kampen: Uitgeverij Van den Berg.
- DOUMA, J. 1999. *Grondslagen christelijke etiek*. Kampen: Uitgeverij Kok.
- FISHER, J.E. 2000. Making choices: teaching business ethics. In Kavanaugh, J.F. and Werner, D.J. (Eds). *What's ethics got to do with it?* St Louis: St Louis University Press. 29-35.
- FISHER, J.E. 2002a. The practice and purpose of teaching business ethics. In: Lategan L.O.K. & Le Roux P. (Eds), *Business ethics*. Bloemfontein: Tekskor. 93-101.
- FISHER, J.E. 2002b. Consumer sentiment in a tough economy. *Shareholder*. Spring 13.
- GATES, B. 1999. *Business @ the speed of thought*. London: Penguin Books.
- GIULLIANI, R.W. 2002. *Leadership*. London: Little, Brown.
- GRACE, D. & COHEN S. 1995. *Business ethics: Australian problems and cases*. Melbourne: Oxford University Press.
- HARRIS, C.E., PRITCHARD, M.S. & RABINS, M.J. 2005. *Engineering Ethics: Concepts and Cases*. Belmont: Thomson and Wadsworth.
- KUMAR, R. 2005. *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. London: SAGE Publications.
- LATEGAN, L.O.K. 2003. Good business or good business? The role of values in business. *Tydskrif vir Christelike wetenskap*. 42 (Special edition 2): 109-124.
- LATEGAN, L.O.K. 2007. Research ethics in theological ethics. *Tydskrif vir Christelike wetenskap*. 43 (1&2): 69-82.
- LENCIONI, P.M. 2002. Making your values mean something. *Harvard business review*. July.

113-117.

- LE VOI, M. 2002. Responsibilities, rights and ethics. In: Potter, S. (Ed.), *Doing postgraduate research*. London: SAGE Publications. 153-163.
- LUES, L. & LATEGAN, L.O.K. 2006. *Re: Search ABC*. Stellenbosch: Sun Press.
- MACNEE, C.L. 2004. *Understanding nursing research: Reading and using research in practice*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- MAUTNER T. 1997. *Dictionary of philosophy*. London: Penguin.
- MCCORMACK, M.H. 1994. *What they don't teach you at Harvard Business School*. London: Harper Collins Business.
- MCSHANE, K. 2007. Why environmental ethics shouldn't give up on intrinsic value. *Environmental ethics*. 29(1): 43-61.
- MILES, S. & WATKINS, M. 2007. The leadership team: complementary strengths or conflicting agendas? *Harvard Business Review*. April. 90-98. (Reprint R070F.)
- MOUTON, J. 1996. *Understanding social research*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- MOUTON, J. 2001. *How to succeed in your Master's and Doctoral Studies*. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- PROZESKY, M. 2003. *Frontiers of conscience: Exploring ethics in a new millennium*. Cascades: Equinym Publishing.
- REMANS, J. 2005. *De boom van goed en kwaad: Over bio-etiek, biotechniek, biopolitiek*. Leuven: Acco.
- ROBBINS, S.P., BERGMAN, R., STAGG, I. & COULTER, M. 2003. *Foundations of management*. Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
- SECOND KING REPORT ON CORPORATE GOVERNANCE FOR SOUTH AFRICA. 2002. Johannesburg: Institute of Directors.
- SEMLER, R. 2003. *The seven-day weekend*. London: Arrow Books.
- SHAW, W.H. & BARRY, V. 2004. *Moral issues in business*. Belmont: Wadsworth/Thompsons Learning.
- SILVERMAN, D. 2006. *Interpreting qualitative data*. London: SAGE Publications.
- SMIT, D.J. 2006. *Neem, lees. Hoe ons die Bybel hoor en verstaan*. Wellington: Lux Verbi BM.
- SMIT, J.H. 1985. *Etos en etiek*. Bloemfontein: Patmos.
- STEFFEN, L. 2007. What religion contributes to an environmental ethic. *Environmental ethics*. Summer 2007. Volume 29, Number 2. 193-208
- STRYDOM, H. 2005. Ethical aspects of research in the social sciences and human professions. In De Vos, A.S., Strydom, H., Fouché, C.B., Delpont, C.S.L. *Research at grass roots*. Pretoria: Van Schaik. 56-70.
- TANNER, S., PHILLIPS, G., SMYTH, C. & TAPSALL, S. 2005. *Journalism ethics at work*. Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
- TROOST, A. 1983. *The Christian ethos*. Bloemfontein: Patmos.
- VAN NIEKERK, A.A. 2005. Geloof sonder sekerhede: Besinning vir eietydse gelowiges. Wellington: Lux Verbi B.M.
- VAN WYK, A. 2008. Reëls, kodes maak mense nie eerlik. Volksblad. 5 Februarie: 16
- VELEMA, W.H. 1976. *Ethiek en pilgrimage*. Amsterdam: Uitgeverij Ton Bolland.
- VELEMA W.H. 1990. Oriëntatie in de Christelike etiek. 's-Gravenshage: Boekencentrum.
- VELEMA, W.H. 1993. Geding om God. Een reactie op de rede van dr. H.S. Versnel. Apeldoorn: Willem de Zwijgerstichting.
- VOLKSBLAD. 2008. Eties korrekte firmas kan voordeel trek. April, 21. Bl. 17.
- VOSLOO, R. 2006. Engele as gaste? Wellington: Lux Verbi BM.