



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

SBORNÍK VYBRANÝCH PŘÍSPĚVKŮ 3. ROČNÍKU
MEZINÁRODNÍ VĚDECKÉ KONFERENCE

ETIKA V 21. STOLETÍ





Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Etika v 21. století

2024



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Etika v 21. století: Sborník vybraných příspěvků z 3. ročníku mezinárodní vědecké konference

12. 9. 2024, České Budějovice

Vědecký výbor konference

doc. RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ing. Martina Chalupová, Ph.D. - Česká zemědělská univerzita v Praze

Ing. Markéta Kocourková, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Dr. Ágota Kun - Budapest University of Technology and Economics

Ing. Robin Maialeh, Ph.D. - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (RILSA)

Ing. Monika Maříková, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, primátorka města České Budějovice

PhDr. Tatiana Pethö, PhD. - University of Prešov

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ing. Nikola Sagapova, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ing. Nikola Soukupová, Ph.D. - Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

doc. RNDr. Marta Urbaníková, CSc. - Constantine the Philosopher University in Nitra

Organizační výbor konference

Ing. Markéta Kocourková, Ph.D.

Ing. Nikola Soukupová, Ph.D.

Ing. Monika Maříková, Ph.D.

Ing. et Ing. Nikola Sagapova, Ph.D.

Ing. Roman Buchtele, Ph.D.

Editor

Bc. Miroslava Křížková

Publikace neprošla jazykovou korekturou. Všechny příspěvky byly hodnoceny v rámci procesu dvojité slepého recenzního řízení za účasti externích i interních recenzentů.

© 2024 Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, ISBN 978-80-7694-078-9

OBSAH

Úvod	3
Juraj Eisel Etické kodexy jako součást etiky podnikání	4
Patricie Kyslíková, Salim Murad Teorie kulturní pokory, jako východisko pro současnou ekonomii i praxi ve světě superdiverzity	10
Radek Zdeněk, Jana Lososová Možný střet zájmů ve vědecké komunikaci: české ekonomické časopisy	16
Pavla Povolná Výuka etiky ve zdravotnictví: PROČ, CO, KOHO, JAK a KDE vzdělávat?	23
Lenka Žižka Motlová Etické aspekty neformální péče o osoby se syndromem demence v 21. století	27
Jaroslav Svoboda, Marie Vejsadová Dryjová Accounting fraud and financial reporting manipulation	32
Jaroslav Šetek, Tomáš Volek, Martina Novotná Economic and ethical paradigms of environmentally oriented social work in the field of gerontology	38
Marie Vejsadová Dryjová, Jarmila Rybová, Jaroslava Pražáková, Hana Hlaváčková Ethical Aspects of Succession in Family Businesses in the Czech Republic	44

Úvod

Dne 12. září 2024 se na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích uskutečnil třetí ročník mezinárodní vědecké konference Etika v 21. století. Akce, konaná pod záštitou významných osobností z oblasti politiky, městské správy a akademického prostředí, se zaměřila na klíčové otázky etiky v kontextu technologických výzev, jako je digitalizace, umělá inteligence a udržitelný rozvoj. Konference spojila odborníky, akademiky a zástupce praxe, kteří sdíleli své poznatky a podněty k těmto aktuálním tématům.

Tento sborník přináší výběr z příspěvků prezentovaných na konferenci, které reflektují široké spektrum etických výzev současné doby. Zabývá se tématy, jako je etika v podnikání, kulturní rozmanitost a její ekonomické aspekty, otázky střetu zájmů, etika ve zdravotnictví, péče o seniory či nástupnictví v rodinných podnicích. Jednotlivé příspěvky nabízejí teoretické analýzy i praktická doporučení, která čtenářům poskytují inspiraci k hlubšímu pochopení a řešení etických dilemat v různých oblastech lidské činnosti.

Jedním z hlavních přínosů konference byla možnost sdílet perspektivy napříč obory a regiony. Prezentované příspěvky ukázaly, jak se etické principy prolínají nejen s akademickým výzkumem, ale také s každodenní praxí ve veřejném i soukromém sektoru. Účastníci měli příležitost zamýšlet se nad aplikací etických principů v podmínkách rychle se měnící společnosti a společně diskutovat o řešeních, která mohou přispět k udržitelnějšímu a odpovědnějšímu fungování organizací.

Konference zároveň vytvořila prostor pro dialog mezi akademickou sférou a zástupci praxe, což zdůraznilo význam propojování teorie s konkrétními zkušenostmi. Diskuse pokrývaly aktuální výzvy, jako je odpovědné podnikání, environmentální etika nebo etické aspekty inovací v technologiích. Takové propojení pomáhá hledat nové přístupy k řešení etických dilemat a podporuje vývoj dlouhodobě udržitelných strategií, které jsou přínosné pro celou společnost.

Věříme, že tento sborník poslouží jako cenný zdroj poznatků a inspirace nejen pro akademickou obec, ale i pro odborníky z praxe a širokou veřejnost. Obsah ukazuje, že etika není jen teoretickým konceptem, ale praktickým nástrojem, který má potenciál formovat odpovědné jednání a přispívat k řešení klíčových výzev současné doby.

Jménem organizačního výboru

Nikola Soukupová

Etické kodexy jako součást etiky podnikání

Juraj Eisel¹

Abstrakt: Příspěvek se zabývá problematikou etických kodexů a pilotním šetřením – průzkumem se zaměřením na implementaci (existence) etických kodexů a jejich formy v organizacích včetně percepce samotnými pracovníky. Celkově lze ve společnosti vnímat ústup od standardních mravních a etických hodnot. Hrubnou jedinci, hrubne i společnost a její složky. Zažíváme jistou formu morálního a etického marasmu, ztrácíme aktuální vzory. Představitelé elit jsou často negativními vzory. Rozpory v jejich jednání a chování mají dopad na jednání jedinců a zejména mladých, lépe řečeno neukotvených lidí. Otočíme-li pozornost do historie, velmi rychle zjistíme, že základní pilíře a principy vžitých morálních a etických kodexů našeho jednání se ve své podstatě doposavad neměnily. Vždy se v nich promítá dobro ke zlu, pravda ke lži, poctivost k nepoctivosti, svoboda k nesvobodě.

Klíčová slova: etické kodexy, etika, manažerská etika, morálka, manažeři, firemní vzdělávání.

1 Úvod

V nedávné minulosti nově vznikající podnikatelské prostředí morální zásady a společenskou odpovědnost upozadilo, jako pro podnikání nedůležité atributy. Neetické chování k zákazníkům, podvádění státu, přes nedodržování lhůt splatnosti až po neplnění smluv bylo vnímáno u mnohých téměř jako standard. Vše se dělo pod záštitou „nových hesel“ o ruce trhu a všemožné síle konkurence. Jen velmi pomalu se tato negativa odstraňují. Mnohdy, až na základě fatálních dopadů vlastních negativních zkušeností se nová podnikatelská obec zpětně přiklání k plnění zásad etiky a morálky. Síla, která popírala z počátku našich novodobých proměn uplatnění etiky v podnikání, je paradoxně v době obnovy tohoto trendu uplatňována opět. Jde o konkurenci a konkurenční boj. Etika se prolíná všemi oblastmi našeho života, a nutně se s etickými otázkami setkáváme ať vědomě či nevědomě i v oblasti podnikatelské. Etiku v soukromém, jakož i v pracovním životě vnímáme velmi intenzivně a považujeme ji za důležitou a rovnocennou součást podnikových aktivit, která by nikdy neměla být opomíjena. Uplatňování etiky v podnikání, zejména po letech negativních zkušeností jak zákazníků, tak firemních subjektů se stává výraznou konkurenční výhodou.

Současné dění ve světě je spojeno s řadou očekávání v nejrůznějších oblastech. Globální ekonomika přináší nejen nové možnosti a výzvy, ale také nové podoby nelegálního jednání, které se dosud nevyskytovaly. V hospodářské činnosti, podnikání a obchodu veřejnost očekává, že jeho aktéři budou zachovávat základní pravidla fair play a chovat se eticky. To je předpokladem k tomu, aby obchod i hospodářství země mohly úspěšně fungovat.

Etika v podnikání neustále nabývá na významu. Může být charakterizována různým způsobem, avšak vždy vychází a bude vycházet z etických pravidel, zejména hodnot, norem a principů, které jsou založeny zejména na dobrovolnosti a sebekontroli. Klíčový význam pro řešení všech etických dilemat a problémů v ekonomické praxi mají právě etické ctnosti a hodnoty, jež vnímáme jako vodítka a směrníky jednání a chování.

Etika v podnikání se stala předmětem mnoha diskusí, v jejichž průběhu vykrytalizovaly některé obecné principy, jimiž by se měla řídit. Jedná se zejména o podnikatelskou kulturu (např. slušné a čestné jednání s obchodními partnery, poctivost vůči zákazníkům, etické zacházení s konkurencí), prosazování a dodržování etického chování a rozhodování. To by mělo vyústit v sociální, morální a ekologickou odpovědnost.

V oblasti etiky podniku a jeho odpovědnosti se stále vyvíjí nové trendy a přístupy. S růstem využití umělé inteligence a automatizace se stále více diskutuje o etických otázkách spojených s těmito technologiemi. To zahrnuje transparentnost algoritmů, ochranu soukromí a nestranné a oprávněné využití umělé inteligence. Mnoho podniků začíná více zdůrazňovat své hodnoty a etické principy. To nejenže slouží k budování pozitivní image, ale také může motivovat zaměstnance a přilákat zákazníky s podobnými hodnotami. S růstem obav týkajících se klimatických změn a ochrany životního prostředí se podniky stále více zaměřují na udržitelné a ekologicky šetrné podnikání. Zákazníci a investoři podporují podniky, které se snaží snižovat svoji ekologickou stopu. Podnik není jen zodpovědný za své vlastní operace, ale také za etické praktiky svých dodavatelů. Podniky se stále více snaží zajistit, aby všechny články jejich dodavatelských řetězců byly v souladu s etickými normami. Etika podniku zahrnuje i otázky diverzity a inkluze. Podniky se stále více zaměřují na zajištění spravedlivého přístupu k příležitostem a rovnosti v pracovním prostředí. S rostoucím významem digitalizace se objevují nové etické otázky, jako je boj proti dezinformacím, ochrana soukromí na internetu a využívání dat v souladu s etickými

¹ Vysoká škola finanční a správní, Estonská 500, 101 00 Praha 10, Katedra ekonomie a managementu, 33999@vsfs.cz

principy. Zákazníci stále více využívají svou sílu a vliv k zajištění prosazování etického podnikání. Bojkoty, petice a sociální média umožňují jednotlivcům vyjádřit svůj nesouhlas s neetickým chováním podniků. Mnoho zemí přijímá přísnější právní předpisy týkající se etického podnikání a odpovědnosti podniků. Podniky se v této oblasti musí neustále vzdělávat a sledovat změny právních předpisů a musí být schopny přizpůsobit své postupy novým právním požadavkům. Tyto trendy ukazují, že etika podniku a jeho odpovědnost zůstávají důležitými a dynamickými oblastmi, které se neustále vyvíjejí a adaptují na aktuální společenské a environmentální výzvy. Podniky, které dokážou tyto otázky efektivně řešit, budou lépe připraveny na budoucnost a budou dlouhodobě úspěšnější.

Mezi hlavní prameny podnikové etiky patří zákony a právní předpisy, které představují právní rámec, v němž podniky operují, stanovují určitá pravidla a normy, které musí dodržovat. Jedná se o zákony týkající se ochrany spotřebitelů, životního prostředí, pracovního práva, daňové předpisy, obchodní zákoník, zákon na ochranu hospodářské soutěže, listina základních práv a svobod, a další. Za případné nedodržení těchto zákonů hrozí podnikům právní sankce.

Neméně důležitými prameny podnikové etiky jsou dle MPO ČR rovněž mezinárodní normy a dohody, např. Etický kodex OSN pro podnikání, směrnice OECD pro nadnárodní podniky. Tyto dohody mohou poskytovat směrnice pro mezinárodní podniky a organizace.

Dalšími prameny jsou etické kodexy a směrnice. Mnoho podniků má vytvořeny vlastní etické kodexy a směrnice, které stanovují pravidla a očekávání v oblasti etického chování svých zaměstnanců a vedení. Tyto dokumenty mohou obsahovat pokyny týkající se konfliktů zájmů, korupce, diskriminace a dalších etických otázek.

2 Metodika

Pro získávání informací od respondentů lze využít různé metody. V případě tohoto rychlého pilotního dotazníkového šetření – průzkumu byl zvolen on-line internetový formulář, k jehož vyplnění byli respondenti vyzváni e-mailovou zprávou s vloženým odkazem, který je na formulář odvedl. Přesto, že respondenti byli jmenovitě osloveni, byl dotazník koncipován jako anonymní – to znamená, že není žádná vazba mezi adresou respondenta a odpověďmi, které vyplnil. Anonymita obecně podporuje, jak ochotu se do vyplňování pustit, tak upřímnost při odpovídání. Navíc zde by vazba odpovědi na konkrétní osobu nepřinesla žádnou významnou doplňující informaci.

V tomto případě byla využita technologie Google Disk, která se pro daný účel jevila jako dostačující a byla poměrně nenáročná na přípravu i vyhodnocení. Navíc umožnila export výsledků do formátu MS Excel pro další zpracování.

Pilotní šetření je předběžné ověření dotazníku v praxi, jehož smyslem je najít nedostatky dotazníku, které by negativně ovlivnily získané údaje. Při pilotáži se testuje srozumitelnost a jednoznačnost dotazníku na malém vzorku respondentů.

Kromě toho bylo cílem pilotního šetření – průzkumu získat od respondentů zpětnou vazbu ohledně existence etických kodexů v jejich organizacích, jejich aplikace v praxi, způsobu informování a vzdělávání k dodržování definovaných zásad a případné sankce při jejich porušení.

Hypotézy pilotního dotazníkového šetření – průzkum:

1. Většina respondentů pracuje ve firmách, které mají etický kodex zavedený do praxe.
2. Firmy seznamují zaměstnance s etickým kodexem formou školení.
3. Ve firmách, kde jsou implementovány etické kodexy se jejich porušování nepostihuje.
4. Celkem 10 % respondentů neví, zda jejich firma má vlastní etický kodex.

2.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Zkoumaný vzorek lze rozdělit na dvě podkategorie – studenti kombinovaného studia VŠFS, magisterského oboru Ekonomie a management, a cíleně vybrané osobní kontakty. Bylo dbáno na to, aby respondenti pocházeli z rozmanitých oblastí činnosti. Jejich skladba je ověřena v první části dotazníku několika informativními otázkami. K oslovení byli vybráni ekonomicky aktivní dospělí občané. Velikost vzorku byla stanovena na 100 respondentů s očekávanou návratností cca 70-75 %.

2.2 Dotazník – výběr otázek

Dotazník obsahoval celkem 18 otázek. Patnáct otázek nabízelo výběr z předvolených odpovědí. Na 3 otázky se očekávalo volné slovnímu vyjádření. Podle zaměření je možno dotazy rozdělit do těchto kategorií:

- údaje o respondentovi
- informace o organizaci

- informace o etickém kodexu
- vnímání etického kodexu.

Formulace otázek byla přizpůsobena hypotézám a cíli pilotního šetření – průzkum. Dotazníkem lze projít dvěma cestami, v závislosti na tom, zda firma či organizace má nebo nemá etický kodex, aby byla zachována logika a respondenti nebyli zatěžováni otázkami, na které nemohou dát odpověď.

2.3 Plán průzkumu

Průzkum byl naplánován takto:

- **Místo realizace:** Česká republika
- **Způsob oslovení:** e-mailová zpráva
- **Termín:** červenec–srpen 2024
- **Osloveno respondentů celkem:** 100 dotazovaných respondentů (cílených). Vráceno vyplněných 72 dotazníků.
- **Velikost vzorku:** 69 dotazníků bylo úplně a správně vyplněných, což bylo považováno za základ pro pilotní šetření – průzkum – 100 %.

Odesílání e-mailů s výzvou proběhlo v druhé polovině července 2024, přičemž po 7 dnech byla odeslána upomínka. Plán počítal s tím, že dotazník zůstane aktivní po dobu cca 21 dnů, což je dostatečně dlouhá doba k tomu, aby všichni respondenti ochotní odpovědět mohli formulář vyplnit.

3 Výsledky

Hypotéza 1 - Většina respondentů pracuje ve firmách, které mají etický kodex zavedený do praxe.

Charakteristické rysy zkoumaného vzorku – v průzkumu odpovídaly převážně ženy (70 %) a respondenti ve věku 30–50 let (76 %), osoby vysokoškolsky vzdělané (53 %), pracující na samostatných odborných pozicích (38 %) nebo v nižším a středním managementu (55 %). Mezi organizacemi se téměř rovnoměrně objevily státní (23 %), české soukromé (40 %) a nadnárodní (37 %). V oborech činnosti se výrazněji objevilo zdravotnictví a sociální péče (21 %) následované velkoobchodem a maloobchodem (18 %). Více než desetiprocentním podílem byly ještě zastoupeny organizace z veřejné správy (13 %) a vzdělávání (13 %).

Klíčová otázka odhalila, že 70 % ze vzorku dotazovaných organizací má etický kodex. To je více než nadpoloviční většina, jak bylo předpokládáno v hypotéze. K interpretaci tohoto výsledku je však potřeba přistoupit opatrně a nepodlehnout dojmu, že etických kodexů je snad více, než se běžně v průzkumech uvádí. Je nutné si uvědomit, že struktura dotazovaných zde může mít významný vliv – u státních organizací a nadnárodních firem je existence etického kodexu prakticky jistá, rovněž tak ve zdravotnictví nebo veřejné správě. Pouze 6 % dotazovaných respondentů neví, zda jejich firma má etický kodex.

Dále bylo pilotním šetřením zjišťována doba existence etického kodexu. V 27 % organizací mají etický kodex více než 15 let, což znamená, že se jedná o stabilní fenomén etických zásad a pravidel. Většina kodexů (48 %) však byla implementována v rozmezí 3-10 let, z čehož je zřejmé, že implementace etických pravidel je v poslední době intenzivnější, a stále pokračuje, o čemž svědčí 19 % kodexů, zavedených za poslední dva roky.

Hypotéza 2 - Firmy seznamují zaměstnance s etickým kodexem formou školení.

S etickým kodexem jsou pracovníci seznamováni při nástupu do zaměstnání – personální útvar (32 %) nebo je o něm informuje nadřízený (9 %), případně se o něm dozvídají formou školení v rámci adaptačního procesu (25 %). Uvedené metody představují aktivní formu sdělování, která umožňuje interakci a vedení komunikace s případnými upřesňujícími dotazy. Z pasivních forem se objevuje publikace na intranetu (4 %), firemní časopis, tištěné brožurky a jiné formy dokumentů, vyvěšení kodexů na informační tabuli, zaslání poštou apod. Tyto způsoby jsou spíše doplňkovým řešením seznámení pracovníků s etickým kodexem a dle zjištění opravdu nedodávají dokumentu dostatečnou vážnost a zároveň zbavují zaměstnavatele možnosti vysvětlit podstatné principy a zamezit tak nejasnostem. Nevhodná komunikace oslabuje význam dokumentu a v konečném důsledku vede ke vnímání etických principů jako nepodstatné formality.

Tabulka 1 Kdo seznamuje s etickým kodexem zaměstnance?

Dokument mi byl předložen při nástupu do zaměstnání	32 %
---	------

S etickým kodexem mě seznámil nadřízený	9 %
Školení v rámci adaptace	25 %
Intranet	4 %
Jiné	3 %

Zdroj: autor příspěvku (vlastní šetření)

Pozitivní je, že 31 % organizací zahrnuje etické kodexy do interních školení. Školení provádějí v polovině případů interní trenéři, manažeři nebo zástupci personálních útvarů. Jen výjimečně školí (seznamují) pracovníky o obsahu etických kodexů externí školitelé. Žádná školení se neorganizují v 27 % firem.

Veřejně přístupný kodex na internetu má jen 35 % subjektů. Dalších 58 % jej zveřejněný nemá a 7 % dotazovaných nedokázalo na otázku odpovědět, což dokazuje nedostatečnou informovanost, zapříčiněnou kromě jiného nevhodně zvolenými formami komunikace, jak je výše uvedeno.

Hypotéza 3 - Ve firmách, kde jsou implementovány etické kodexy se jejich porušování nepostihuje.

Sankce za porušení zásad etického kodexu nejsou žádné (60 %), případně se řeší slovním napomenutím (21 %); 8 % dotazovaných se setkalo s finančním postihem a 2 % s ukončením pracovního poměru. Vysoké procento tolerance porušování ukazuje na nedůsledný přístup k dodržování zásad, které si firma či organizace sama stanovila. Na druhou stranu potvrzené zkušenosti s výpovědí za nedodržování etického kodexu dosvědčují, že již na řadě míst je tato problematika brána dostatečně vážně.

Tabulka 2 Odpovědi na otázku – Setkal/a jste se s tím, že při porušení zásad etického chování byl zaměstnanec sankcionován (potrestán – postižen)?

Ne	60 %
Slovní napomenutí	21 %
Písemné napomenutí (vytýkáci dopis)	9 %
Odebrání nenárokové části mzdy/platu	8 %
Ukončení pracovního poměru	2 %

Zdroj: autor příspěvku (vlastní šetření)

Přínosy etického kodexu vidí převážná většina respondentů ve stanovení jasných pravidel pro management i zaměstnance, návod k řešení situací a požadovanému chování ke svým klientům. Některé názory poukazují na formálnost s tím, že je to jen dokument, který každý musí podepsat, případně že slouží jen pro splnění povinnosti zaměstnavatele, ale v praxi se příliš nevyužívá. Převažují však pozitivní názory, které v etickém kodexu vidí respondenti užitečný nástroj k ovlivňování požadovaného etického chování.

Hypotéza 4 - Celkem 10 % respondentů neví, zda jejich firma má vlastní etický kodex.

Přínosy etického kodexu vidí převážná většina dotazovaných ve stanovení jasných pravidel pro management i zaměstnance, návod k řešení situací a chování se ke klientům. Některé názory poukazují na formálnost s tím, že je to jen dokument, který každý musí podepsat, případně že slouží jen pro splnění povinnosti zaměstnavatele, ale v praxi se příliš nevyužívá. Převažují však pozitivní názory, které v etickém kodexu vidí užitečný nástroj. Pouze 6 % dotazovaných respondentů neví, zda jejich firma má etický kodex. Proto se tato hypotéza nepotvrdila. Respondenti, jejichž organizace etický kodex nemají, se pouze v jedné třetině případů domnívají, že by jeho zavedení mělo nějaký pozitivní dopad. V 85 % případů však správně vyhodnotili, k čemu etický kodex slouží. Mezi důvody, proč organizace kodex nemá, se nejčastěji vyskytuje tvrzení, že firma je malá, a proto kodex nepotřebuje. Velikost organizace však není kritériem pro zavedení či nezavedení etického kodexu, v názorech se zřejmě odráží skutečnost, že kodexy nejprve zavedly velké mezinárodní firmy, a proto se někdo může domnívat, že se jedná o záležitost pouze pro ně.

4 Závěr

Teorie etiky a morálky vychází z nezákladnějších principů od Konfuciových etických zásad přes Hippokratovu přísahu coby antický příklad kodexu etiky až po kategorický imperativ Immanuela Kanta. K praktičtějším otázkám aplikace etiky

potom směřoval rozbor etické odpovědnosti organizací se zaměřením na firemní kulturu, firemní hodnoty a etiku v řízení lidských zdrojů. Odpovědné jednání firmy vychází z uplatňování principů etického řízení. Etika jako nezbytná součást manažerské praxe pak klade důraz na výchovu zaměstnanců kromě jiného i osobním příkladem chování. Důležitou součástí je vzdělávání k etickému jednání, které by mělo zaměstnance připravit na zvládání eticky problematických situací, včetně metody hraní rolí. Ke správnému rozlišení etického a neetického chování jsou v příspěvku definovány aspekty neetického jednání, jako jsou nepoctivost v různých formách, korupce nebo střet zájmů, vypracované s využitím materiálů Transparency International, globální organizace zaměřené právě na boj s korupcí. V jejím žebříčku vnímání korupce se Česká republika umístila na nelichotivém 41. místě (rok 2023), takže prostoru pro zlepšování je v tomto ohledu stále víc než dost.

V oblasti teorie kodexů etiky začínáme u dokumentu Naše krédo firmy Johnson and Johnson, pravděpodobně prvního svého druhu, vydaného již v roce 1943 a s obměnami platného dodnes. Mezi formy kodexů etiky patří deklarace zásad (pravidel), firemní krédo a etický kodex. Etické kodexy se mohou lišit strukturou i obsahem, ale měly by obsahovat určité základní okruhy. O stanovení mezinárodně platných etických zásad pro firmy se snaží iniciativa OSN United Nations Global Compact, která se týká lidských práv, lidské práce, životního prostředí a boje proti korupci. Při tvorbě etických kodexů v českém prostředí je doporučován takzvaný skandinávský model, kdy se na formulaci podnikového kodexu významnou měrou podílí i zaměstnanci. Přínos etických kodexů dokládají výzkumy v USA, kde se po dobu 30 let sledovali 26 firem a prokázali pozitivní vliv na ziskovost. Kodexy vytvářejí příznivé mravní klima, přispívají k úspoře nákladů a k získání konkurenční výhody. V České republice jsou považovány za poměrně standardní nástroj etického řízení, který není vždy správně a efektivně využíván. Proto je důležitá správná výchova a vzdělávání o otázkách etiky.

Pilotní průzkum se zaměřil na existenci a vnímání etických kodexů u předem vybrané skupiny respondentů. Byl proveden formou on-line dotazníku. Pilotní průzkum potvrdil hypotézy, že více než polovina respondentů pracuje v organizacích s etickým kodexem, a že porušování etických zásad se příliš důsledně nepostihuje. Naopak hypotéza, že 10 % respondentů neví, zda organizace kodex má, byla vyvrácena. Předpoklad, že seznamování s etickým kodexem probíhá formou školení, byla potvrzena jen částečně. Ve vzdělávání k etickému chování je jistě prostor ke zlepšení, rovněž tak v důsledném dohledu nad dodržováním stanovených pravidel. Z pilotního šetření vyplynulo, že paleta otázek pro plné dotazníkové šetření v rámci průzkumu je ve své podstatě nedostatečná a že bude nutné formulovat nové hypotézy a nové doplňující otázky do dotazníku a výzkumné otázky.

Zdroje

- Anzenbacher, A. (2001). *Úvod do etiky*. 1. vyd. Praha: Academia. ISBN 80-200-0917-5.
- Bláha, A. I. (1990). *Ethika jako věda: úvod do dějin a teorie mravnosti*. 1. vyd. Brno: Atlantis, 1990. (Prosum). ISBN 80-7108-023-3.
- Bláha, J., & Dyrtr, Z. (2003). *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.
- Caha, Z., & Urban, J. (2017). *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM- Verlag. 2017. ISBN 978-3-942303-53-8.
- Dyrtr, Z. (2006). *Dobré jméno firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, s. r. o. ISBN 80-86851-45-1.
- Fiala, B. (2005). *Podnikatelská etika*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-1241-1.
- Mazák, E. (2010). *Firemní kultura a etické kodexy*. 1. vyd. Praha: Bankovní institut vysoká škola. ISBN 978-80- 7265-075-0.
- Pavlík, M., & Bělčík, M. (2010). *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Management (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3157-5.
- Putnová, A., & Seknička, P. (2007). *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1621-3.
- Remišová, A. (2011). *Etika a ekonomika*. 3. preprac. a dopl. vyd. Bratislava: Kalligram. ISBN 978-80-8101-402-4.
- Rolný, I. (2007). *Etika v podnikové strategii: metodologické postupy integrace etiky do podnikové strategie*. 3. rozš. vyd. (v nakl. Key Publishing 1. vyd.). Ostrava: Key Publishing. ISBN 978-80-87071-45-8.
- Rolný, I., & Lacina, L. (2004). *Globalizace, etika, ekonomika*. 2., rozš. vyd. Věrovaný: Jan Piszkiwicz. ISBN 80-86768-04-X.
- Seknička, P., & Putnová, A. (2016). *Etika v podnikání a hodnoty trhu: aktuální metody a nástroje etického řízení: uplatnění etických hodnot, norem a standardů v podnikání: vztahy mezi rizikem a nejistotou v tržním prostředí*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5545-8.
- Slámečka, V. (2012). *Manažerská etika*. 1. vyd. Praha: ČVUT. ISBN 978-80-01-05005-7.
- Sokol, J. (2014). *Etika, život, instituce*. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-223-1.
- Zadrazilová, D. (2010). *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

Title: Codes of ethics as part of business ethics

Abstract: The paper deals with the issue of codes of ethics and a pilot investigation - a survey focusing on the implementation (existence) of codes of ethics and their form in organizations, including the perception of employees themselves. Overall, there is a perceived retreat from standard moral and ethical values in society. Individuals are becoming coarser, and society and its components are also coarser. We are experiencing a form of moral and ethical marasmus, we are losing actual role models. The leaders of the elites are often negative role models. The contradictions in their actions and behavior have an impact on the behavior of individuals especially the young, better said, the unanchored. If we turn our attention to history, we will quickly see that the basic pillars and principles of our ingrained moral and ethical codes of conduct have remained essentially unchanged until now. They have always projected good to evil, truth to falsehood, honesty to dishonesty, and freedom to unfreedom.

Keywords: codes of ethics, ethics, managerial ethics, morality, managers, corporate training.

Teorie kulturní pokory, jako východisko pro současnou ekonomii i praxi ve světě superdiverzity

Patricie Kyslíková¹, Salim Murad²

Abstrakt: V rámci studia interkulturních vztahů v magisterském studiu Erasmus Mundus EMMIR - European Master in Migration and Intercultural Relations vnímáme v českém modulu tohoto studia přístup založený na kulturních kompetencích, jako jen obtížně uplatnitelný v praxi světa superdiversity a intersekcionality identit. Domníváme se, že stále více se ve světě prosazující přístup "kulturní pokory" (Cultural Humility) je realističtější odpovědí nejen v oborech interkulturních vztahů, komunikace, ošetrovatelství, ale že může být realistickým východiskem i při uplatňování principů CSR (společenská odpovědnost firem), diverzity a udržitelnosti.

Klíčová slova: kulturní pokora, superdiverzita, intersekcionalita.

1 Úvod

V současném světě, který se dynamicky vyvíjí, hovoříme o mnohých oblastech západního světa (a pochopitelně nejen západního světa) jako o místech superdiversity. Tato místa jsou charakterizována rozmanitostí, která je založena nejen faktem, že zejména ve městech se setkává čím dál více migrujících osob z čím dál většího počtu zemí, ale také tím, že lidé se dnes od sebe liší čím dál více (Crul & Lelie, 2023), nebo v demokratických společnostech je jim alespoň umožněno, aby rozmanitost byla uznána za fakt a nemuseli ji skrývat. Nejde však jen o rozmanitost etnickou, kulturní, jazykovou, ale vůbec o rozmanitost životních stylů, životních zkušeností daných rodinným zázemím, genderem, příjmem, tím, zda vyrostli v urbánním, či rurálním prostředí atd. Stejným způsobem pak lidé mohou cítit sounáležitost jeden s druhým právě na základě jedné nebo více výše zmíněných charakteristik. Určující charakteristikou pro ně pak nemusí být právě etnický původ nebo to, zda se člověk v daném místě narodil, či nikoliv. V metropolích západní Evropy, pokud jde o města jako je Rotterdam, Amsterdam, již dokonce hovoříme o menšině, pokud jde o fenomén migrace, o menšinu, která by neměla být opomíjena - je to menšina těch, kteří nemají migrační background (Crul & Lelie, 2023). Pro místa superdiverzity je tedy příznačná komplexní intersekcionalita identit.

Přístupů, kterými jsme se řídili právě v západním světě, pokud jde o soužití, vzdělávání, spolupráci všech úrovní v tak rozmanitém prostředí, bylo mnoho a jedním z určujících byl, zejména pokud jde o etnickou, kulturní, jazykovou rozmanitost, přístup založený na kulturních (mezikulturních) kompetencích. Tento přístup byl považován za klíčový, pokud jde o možnost předejití mezikulturním nedorozuměním a vůbec pro porozumění kulturním odlišnostem. Otázkou však je, zda kulturně kompetentní přístup neredukuje jednotlivce na až příliš zjednodušené „kategorie“, které jsou odvozeny z dominantních prvků daných kultur, do kterých jsou lidé přiřazeni. Přístup kulturních kompetencí hrozil rizikem, že nedokáže dostatečně reflektovat „rozmanitost v rozmanitosti“, tedy fakt, že každý člověk je jedinečný a jak je výše nastíněno, je pro něj charakteristická spíše kombinace mnoha dimenzí identit a zkušeností. Níže si dovoluujeme představit teorii kulturní pokory, která, jak věříme, nabízí realističtější, flexibilnější rámec, který spíše odpovídá potřebám současného vzdělávání všech úrovní, výuce ekonomie i ekonomické praxi, nemluvě o potřebách ošetrovatelství, sociální práce a vůbec všem činnostem, které zahrnují práci s lidmi i v současné České republice. Přístup kulturní pokory

¹ Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, Ústav sociálních a speciálně pedagogických věd, Jírovcova 24, 370 04 České Budějovice, kyslip00@zsf.jcu.cz.

² Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, Ústav sociálních a speciálně pedagogických věd, Jírovcova 24, 370 04 České Budějovice, murad@zsf.jcu.cz.

podporuje sebereflexi, práci s vlastními předsudky a umožňuje právě efektivnější adaptaci na dynamiku globální rozmanitosti. Přístup kulturní pokory tak nabízí odpovědi na výzvy současné doby superdiverzity, ale je i východiskem pro začlenění principů CSR, diverzity a udržitelnosti.

Cílem tohoto příspěvku je poukázat na možnosti, které nám skýtá přístup kulturní pokory, zejména pokud jde o práci s tématem diverzity v prostředí pracovních týmů.

2 Pojem superdiverzita

Současné společenské diskuse se často dotýkají témat spojených s diverzitou, neboť svět samotný je v tzv. věku diverzity (Vertovec, 2012). Vertovec (2007) v tomto ohledu uvedl do prostředí společenských věd v roce 2007 nový koncept, skrze nějž pojmenoval neustále se zvyšující rozmanitost v britské společnosti v návaznosti na migraci, a to koncept superdiverzity. Superdiverzita neznamená pouze stoupající rozmanitost zemí, odkud přicházejí migranti, a to, že čím dál větší počet lidí žijících v Británii a dalších zemích má tzv. „migrační background“, ale znamená to též širokou škálu proměnných, mezi které se například zařazují různá pobytová oprávnění těchto obyvatel, socioekonomické pozadí a další. Tyto proměnné se navíc vzájemně kříží a ovlivňují, přičemž vytvářejí vysoce stratifikované a komplexní sociální skupiny představující výzvu pro předchozí modely multikulturalismu, které plně neřešily nerovnost, ale spíše adaptovaly esencialistický pohled na jinakost. Nicméně Foner et al. (2019) popisují charakter superdiverzity jako spíše deskriptivní, neboť dle autorů postrádá normativní charakter, přičemž Vertovec (2019) superdiverzitu neoznačuje za teorii, poněvadž neposkytuje plné vysvětlení otázek týkajících se příčin vzniku měnících se společenských vzorců v oblasti migrace, diverzity, nebo toho, jak jsou propojeny. Ozkazanc-Pan (2019) v tomto ohledu popisuje Vertovecův (2007) koncept superdiverzity jako nové paradigma, skrze něj je možné zkoumat smysl sounáležitosti. Song (2024) v analýze Vertovecova (2007) původního článku, kterým uvedl termín superdiverzita do společenských věd, vyzdvihuje tento termín „zkompleňujících se dynamik“, na které musí zejména místní politici adekvátně reagovat, aby zamezili možným interakcím negativních jevů ve společnosti.

Koncept superdiverzity zaznamenal od uvedení v roce 2007 velkou pozornost, můžeme říci až boom, a stal se v jistém slova smyslu trendem (Vertovec, 2019), přičemž nejrychleji byl adaptován akademiky a studenty zejména západoevropských zemí (Foner et al., 2019). Foner et al. (2019) a Wekker (2019) rozvádějí vliv diverzifikace společnosti na změny v urbánních prostorech, v nichž dochází dle Wekker (2019) ke změnám a vytváření nových mocenských rovnováh, neboť se zvyšující se superdiverzitou vzniká tzv. nová minorita v urbánních prostorech. Touto novou minoritou jsou pak právě lidé bez migračního backgroundu (Crul & Lelie, 2023; Foner et al., 2019), přičemž příklady takovýchto superdiverzních prostor uvádějí ve svých studiích např. (Hall, 2015; Vertovec et al., 2024). Důležitost zkoumání a implementace nástrojů podporujících prostředí akceptujících superdiverzitu popisuje na provedeném výzkumu v Holandsku Wekker (2019), podle ní sice superdiverzita poskytuje koncept podporující vnímání rozšířené diverzifikace, ale povaha tohoto konceptu je stále deskriptivní, jak již popisovali Foner et al. (2019) a Vertovec (2019), neboť neposkytuje přesné vysvětlení, jak probíhají interakce mezi tzv. starou etnickou majoritou a novou etnickou minoritou. Poněvadž etnografický výzkum Wekker (2019) představil možnou přetrvávající rezistenci obyvatel v superdiverzitní oblasti. Místní obyvatelé aktivně odmítali nebo vzdorovali rostoucí rozmanitosti. Zejména etnická a rasová rozmanitost jimi nebyla automaticky vnímána jako něco „normálního“. V tomto ohledu pokládají Foner et al. (2019) otázku, zdali rostoucí diverzifikace společnosti přispěje k následnému vznímání superdiverzity jako normy, či diverzifikace povede spíše k rezistenci vůči ní, či přímo k hostilitě.

Ozkazanc-Pan (2019) a Song (2024) se shodují na faktu, že koncept superdiverzity rozvíjí dosavadní teorie a vede k předefinování toho co znamená inkluze, což dále rozvádí Ozkazanc-Pan (2019) s ohledem na kontext začlenění se v ekonomických organizacích. Dle autorky jsou otázky týkající se míry, jak moc se jedinec v různých ohledech cítí být v organizaci integrován řešeny nedostatečně. Neboť takovéto otázky sice reagují na multikulturní povahu společnosti, ale zároveň vytvářejí jakýsi test pomocí „noremu“, které musí jedinec splnit, aby byl přijat a současně implikují vnímání tohoto jedince jako outsidera, který je schopen za pomoci implementace inkluzivních nástrojů vstoupit do prostoru, či organizace. Z tohoto důvodu by se management v organizacích měl soustředit na pocit sounáležitosti, či „patření“ k organizaci (belonging). Toto „patření“ k organizaci je výsledkem managementu zaměřeného na to, že jedinec dostane možnost se v organizaci vyjadřovat autenticky, být sám sebou v prostředí organizace. Organizace by měla od mezikulturních kompetencí, kterými se snaží zvládnout rozmanitost na pracovišti, přejít k otázce, jak se dokáže změnit s příchodem nových lidí s transnacionální zkušeností (Ozkazanc-Pan, 2019). Význam pocitu sounáležitosti dále popisuje i Hopkins (2019), dle nějž samotné plánování organizace jako místa rozmanitosti s ohledem na různé identity nedostačuje, ale je potřeba brát v potaz, jak zmíněný pocit sounáležitosti, tak i to, jak se jedinec cítí v prostoru dané organizace. Přičemž Powell a Menendian (2024) uvádějí teorii sounáležitosti a odcizení jako nástavbu na předešlé teorie zkoumající společenské dynamiky mezi skupinami my a oni, neboť tato teorie do hloubky zkoumá jednotlivé procesy, pokud jde o pocit sounáležitosti a naopak odcizení, beroucí v potaz širší interakci sociálních, kulturních a právních struktur vytvářející specifické vzorce marginalizace.

3 Teorie kulturní pokory

Jednu z možných odpovědí na otázku týkající se adekvátního přístupu ke společnosti superdiverzity představuje teorie kulturní pokory. Ta vznikla jako reakce na stále se zvyšující diverzitu ve zdravotnictví ve Spojených státech (Yeager & Bauer-Wu, 2013). Teorie kulturní pokory byla prvně uvedena autorkami Tervalon & Murray-Garcia (1998) jako teoretický přístup lépe reagující na rozmanitost a to přijetím přístupu celoživotního učení, který je jedním ze základních pilířů přístupu kulturní pokory. Teorie kulturních kompetencí, která vznikla v 80. letech 20. století, sice představovala teoretický rámec akcentující potřebnost přizpůsobit práci s lidmi jejich kulturám a vnímání kulturních odlišností (Loue, 2022), nicméně v tomto ohledu byla kultura považována za statický jev, který se nemění a osoba proškolená v kulturní kompetenci se tak stala odborníkem na danou kulturu, s přesnou znalostí postupu práce (Fisher-Borne et al., 2015; Loue, 2022; Rullo et al., 2022; Yeager & Bauer-Wu, 2013).

Samotný pojem *kultura* popisuje Todorov (2011) jako ustavičně se měnící dynamický jev neustále se potkávající s novými kulturami. Přičemž Berry (2008) v rámci popisu akulturačních strategií ve vztahu ke kultuře a procesům globalizace konstatuje fakt nemožnosti vytvoření jednotné homogenní globální kultury, poněvadž každý jedinec vnímá svou kulturu a z ní vyplývající kulturní identitu odlišně. Se současnou globalizací se vytváří kosmopolitní společnost, v níž se jedincova kultura sestavuje z té místní a globální (Beck, 2002). Z následujícího popisu typu kultury současné společnosti vyplývá nemožnost vnímání kultury jako statického prvku a současně z toho plyne též nefunkčnost kulturních kompetencí, které posuzují jedince ze skupinové perspektivy a přidělují jim jakousi nálepku, či značku skládající se z výčtu základních charakteristik vyplývajících z kulturního prostředí, ze kterého jedinci pocházejí (Yeager & Bauer-Wu, 2013), přičemž Ratanashevorn et al. (2024) popisují nemožnost utvoření jasně strukturované kompetence při poradenské práci na příkladu s queer osobami. Samotná terminologie a legislativa se vůči queer osobám neustále mění a zároveň se jedná o natolik rozmanitou skupinu, jež nejde rozdělit do jasně daných kategorií. Výzkumná část této studie Ratanashevorn et al. (2024) mimo jiné ukázala pozitivní vliv práce v duchu kulturní pokory na klienty.

Dle Loue (2022) je proces práce v duchu kulturní kompetence lineární, neboť pracovník replikuje poznatky, jež má naučeny. Fisher-Borne et al. (2015) sice popisují kulturní kompetenci jako přístup rozeznávající odlišnosti jednotlivých kulturních identit a pokoušející se zpochybnit předsudky, avšak práci s kulturní rozmanitostí nepovažuje přístup kulturně kompetenční za celoživotně se měnící proces, přičemž se jednostranně pokouší o porozumění pouze skupině „oni“ bez prvotního se zamyšlení nad svou vlastní ukotveností a identitou. V tomto ohledu vytváří dle autorů jakýsi přesně daný manuál na práci s rozmanitostí. Obdobný popis nalezneme u Loue (2022), podobně jako u Fisher-Borne et al. (2015), kteří ke kulturní kompetenci přirovnávají jasně vymezený konec intervence. Na druhé straně kulturní pokora je přístup postavený na procesu uvědomování si sebe, svého postavení a celoživotním procesu učení, jež nedosahuje konce a pojímá věčnou sebe-reflexi (Loue, 2022; Fisher-Borne et al., 2015; Lekas et al., 2020; Rullo et al., 2022; Yeager & Bauer-Wu, 2013; Zhu et al., 2021). Výše zmínění autoři obdobně k přístupu kulturní pokory přiřazují důležitost hluboké reflexe nad vlastní pozicionalitou – resp. uvědomění si a explorační pocitu ohledně vlastní kultury, hodnot a privilegií, neboť jen poté je osoba schopná adekvátně pracovat a porozumět rozmanitosti druhých.

Yeager & Bauer-Wu (2013) dodávají, že se v běžném životě pohybujeme hned mezi několika kulturami, bez jejichž reflexe a reflexí nad hodnotami, jež nám přinášejí, není jedinec schopen porozumět druhému. Výzkum Zhu et al. (2021) kvalitativně zkoumal vnímání kulturní pokory mezi osobami vykonávajícími poradenskou činnost. V něm informanti popisovali důležitost sebe-reflexe nad vlastní kulturou, již popisovali za neustále se měnící a často se odehrávající na pozadí, přičemž je až nemožné zachytit její plnou znalost a tak informanti popisují to, že si dovolí „nevědět“ a přijmout přístup kulturní pokory za cyklický a nikdy nekončící. K cykličnosti procesu se v tomto ohledu váže i potřeba kultivace uvědomění ní si svých předsudků, pocitů, ale i pozicionality po každé intervenci (Fisher-Borne et al., 2015; Loue, 2022). Zejména v sociální práci činí přístup kulturní pokory z klienta experta na řešení své situace. Učení se sebe-reflexi je pak potřebné zařadit do vzdělávacího kurikula prostřednictvím aktivit podněcujících studenty k zamyšlení se nad vlastním postavením a významem své kultury (Fraser-Nash & Sowcik, 2023; Harindranathan et al., 2022; Rosen et al., 2017), přičemž zejména internacionalizace podněcuje porozumění kulturní pokoře (Harindranathan et al., 2022). Nicméně následně je potřebné edukaci přeměnit v akci (Fraser-Nash & Sowcik, 2023). Jestliže kulturní kompetence vede k odbornosti, jejímž cílem je porozumění, kulturní pokora vede k odpovědnosti a ke konání, které se jednak váže s již zmíněnou hlubší sebe-reflexí, tak i s uznáním strukturálních bariér, kterým mohou jedinci, s nimiž pracujeme čelit (Fisher-Borne et al., 2015).

4 Teorie intersekcionality

Loue (2022) ke kulturní humilitě přiřazuje teorii intersekcionality, již poprvé uvedla Crenshaw (1991). Dle Crenshaw, (1991) nelze zejména genderovou a rasovou identitu vnímat exkluzivně jako na sobě nezávislé prvky, ale analyzovat, jak

se vzájemně tyto a další jednotlivé identity prolínají a kříží. Hopkins (2019) zkoumající vliv intersekcionality na geografii dodává, že podobné úvahy se objevovaly již před uvedením teorie intersekcionality Crenshaw v roce 1991, přičemž autorka je ucelila do jednoho teoretického rámce. Intersekcionalita se poté poměrně vzestupně rozšířila do mnoha dalších oborů, přičemž v současném společenskovědním diskurzu by nemělo docházet k omezení intersekcionality pouze na gender, etnicitu, či rasu, nýbrž by teorie měla pokrývat široké charakteristiky, jež mohou jedince tvořit více či méně privilegovaným (Gopaldas, 2013). Teorie intersekcionality tak zkoumá dynamiky a rozložení moci ve společnosti, přičemž analýza jednotlivých identit a jejich pozicionality a vzájemné interakce spěje k hlubšímu porozumění jedincova postavení a zároveň zamezuje stereotypizaci (Mattsson, 2014).

5 Využití teorie kulturní pokory v ekonomické praxi

Sowcik et al. (2017) uvádějí kreativitu a pokoru jako vlastnosti významné pro efektivnější vedení, jež je založeno na partnerství a pomocí kreativity se dosahuje lepších podnikatelských výsledků. Přičemž na základě teze autorů, je potřebné zaměřit vzdělávací kurikulum na tyto schopnosti a podněcovat u studentek a studentů kritickou sebereflexi. Studie Rullo et al. (2022) zjistila přínos kulturní pokory pro posílení pozitivního meziskupinového kontaktu, tento přístup tak snižuje negativní kontakt, moderuje vliv výskytu předsudků a zdůrazňuje význam školení v oblasti kulturní pokory pro podporu harmonických mezi skupinových vztahů. Autoři Campos-Moreira et al. (2020) popisují výhody uplatnění kulturně odpovědného vedení, které podněcuje vedení jak ke kritické sebereflexi, tak kritickému zhodnocení celé organizace a jejího organizačního rámce. Dle autorů se uplatněním tohoto přístupu v kombinaci s teorií kulturní pokory organizace vyhne stagnaci, naopak tyto přístupy zvyšují její dynamiku a zároveň zajistí, že se pracovníci organizace budou cítit více vyslyšeni a v členění, což autoři pokládají za důležité, neboť současné demografické složení populace se stále více mění. Canterino et al. (2020) poté ve své studii zjistili pozitivní vliv vedení zaměřeného na člověka a na úkoly, směřující k mobilizaci změn, přičemž toto vše rámuje tzv. distribuované vedení, které posiluje vztah mezi těmito styly vedení a mobilizací změn tím, že podporuje sdílený směr a spolupráci. Ačkoliv studie Canterino et al. (2020) explicitně nezmiňuje uplatnění přístupu kulturní pokory, tak její principy distributivního vedení a spolupráce jsou velmi relevantní k implementaci kulturní pokory v organizacích.

Závěr

Pro současný svět superdiversity, pro který je víc než cokoliv jiného příznačná intersekcionalita komplexně utvářených, jedinečných identit každého jedince, se jeví být přístup kulturní pokory realistickou odpovědí na takovou rozmanitost. Přístup přináší také kreativitu na straně pracovních týmů a lepší porozumění populaci ve školství, sociálních službách a v neposlední řadě klientům a jejich potřebám. Kulturní pokora reflektuje nároky nastupujících zaměstnaneckých generací na moderní způsob řízení, umožňuje toto sladit se závazky CSR, diverzity a vlastně i udržitelnosti. Nabízí sebereflexi každého, kdo je zapojen a zároveň přináší i odpovědnost, která je vždy nutnou podmínkou skutečné participace. Přístup kulturní pokory je tak novou možností lepší sounáležitosti v našich často rozdělených společnostech. Kulturní pokora tak přispívá k lepší participaci a opět ve všech směrech, ať se již jedná o participaci na trhu práce, nebo ve školství, nebo možnosti nabízet i získat odpovídající zdravotní péči. Věříme, že se tak přístup kulturní pokory stává, alespoň ve společnostech superdiversity, i otázkou základní spravedlnosti a občanské participace a demokracie.

Zdroje

- Beck, U. (2002). The Cosmopolitan Society and Its Enemies. *Theory, Culture & Society*, 19(1–2), 17–44. <https://doi.org/10.1177/026327640201900101>
- Berry, J. W. (2008). Globalisation and acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4), 328–336. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.04.001>
- Campos-Moreira, L. D., Cummings, M. I., Grumbach, G., Williams, H. E., & Hooks, K. (2020). Making a Case for Culturally Humble Leadership Practices through a Culturally Responsive Leadership Framework. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(5), 407–414. <https://doi.org/10.1080/23303131.2020.1822974>
- Canterino, F., Cirella, S., Piccoli, B., & Shani, A. B. (Rami). (2020). Leadership and change mobilization: The mediating role of distributed leadership. *Journal of Business Research*, 108, 42–51. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.052>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crul, M., & Lelie, F. (2023). *The new minority: People without a migration background in the superdiverse city*. VU University Press.

- Fisher-Borne, M., Cain, J. M., & Martin, S. L. (2015). From Mastery to Accountability: Cultural Humility as an Alternative to Cultural Competence. *Social Work Education, 34*(2), 165–181. <https://doi.org/10.1080/02615479.2014.977244>
- Foner, N., Duyvendak, J. W., & Kasinitz, P. (2019). Introduction: Super-diversity in everyday life. *Ethnic and Racial Studies, 42*(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1406969>
- Fraser-Nash, J., & Sowcik, M. (2023). Developing Cultural Humility in Leadership Education Programs to Promote Community Leadership. *Journal of Leadership Studies, 17*(2), 66–74. <https://doi.org/10.1002/jls.21855>
- Gopaldas, A. (2013). Intersectionality 101. *Journal of Public Policy & Marketing, 32*, 90–94.
- Hall, S. M. (2015). Super-diverse street: A ‘trans-ethnography’ across migrant localities. *Ethnic and Racial Studies, 38*(1), 22–37. <https://doi.org/10.1080/01419870.2013.858175>
- Harindranathan, P., Addo, R., Koers, G., & Parra-Perez, L. G. (2022). Developing cultural humility in an international social work classroom. *Social Work Education, 41*(5), 787–800. <https://doi.org/10.1080/02615479.2021.1892053>
- Hopkins, P. (2019). Social geography I: Intersectionality. *Progress in Human Geography, 43*(5), 937–947. <https://doi.org/10.1177/0309132517743677>
- Lekas, H.-M., Pahl, K., & Fuller Lewis, C. (2020). Rethinking Cultural Competence: Shifting to Cultural Humility. *Health Services Insights, 13*, 117863292097058. <https://doi.org/10.1177/1178632920970580>
- Loue, S. (2022). *Diversity, Cultural Humility, and the Helping Professions: Building Bridges Across Difference* (1st ed. 2022). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-11381-9>
- Mattsson, T. (2014). Intersectionality as a Useful Tool: Anti-Oppressive Social Work and Critical Reflection. *Affilia, 29*(1), 8–17. <https://doi.org/10.1177/0886109913510659>
- Ozkazanc-Pan, B. (2019). “Superdiversity”: A new paradigm for inclusion in a transnational world. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38*(4), 477–490. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2018-0134>
- Powell, J. A., & Menendian, S. (2024). *Belonging without othering: How we save ourselves and the world*. Stanford University Press.
- Ratanashevorn, R., Kim, S. R., Kashubeck-West, S., & Ojanen, T. T. (2024). Cultural humility, counseling alliance, and counseling outcome among LGBTQ+ clients. *Journal of Counseling & Development, 102*(3), 253–263. <https://doi.org/10.1002/jcad.12510>
- Rosen, D., McCall, J., & Goodkind, S. (2017). Teaching critical self-reflection through the lens of cultural humility: An assignment in a social work diversity course. *Social Work Education, 36*(3), 289–298. <https://doi.org/10.1080/02615479.2017.1287260>
- Rullo, M., Visintin, E. P., Milani, S., Romano, A., & Fabbri, L. (2022). Stay humble and enjoy diversity: The interplay between intergroup contact and cultural humility on prejudice. *International Journal of Intercultural Relations, 87*, 169–182. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.02.003>
- Song, M. (2024). “Superdiversity”: It still packs a punch. *Ethnic and Racial Studies, 47*(8), 1670–1677. <https://doi.org/10.1080/01419870.2023.2227693>
- Sowcik, M. J., Andenoro, A. C., & Council, A. (2017). Addressing the Biggest (Baddest) and Best Ideas Ever: Through the Lens of Humility. *Journal of Leadership Education, 16*(4), 164–179. <https://doi.org/10.12806/V16/I4/T5>
- Tervalon, M., & Murray-Garcia, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defi... *Journal of Health Care for the Poor and Underserved, 9*(2), 117–125.
- Todorov, T. (2011). *Strach z barbarů*. Paseka.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies, 30*(6), 1024–1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Vertovec, S. (2012). “Diversity” and the Social Imaginary. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie, 53*(3), 287–312. <https://doi.org/10.1017/S000397561200015X>
- Vertovec, S. (2019). Talking around super-diversity. *Ethnic and Racial Studies, 42*(1), 125–139. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1406128>
- Vertovec, S., Hiebert, D., Spoonley, P., & Gamlen, A. (2024). Visualizing superdiversity and “seeing” urban socio-economic complexity. *Urban Geography, 45*(2), 179–200. <https://doi.org/10.1080/02723638.2022.2151753>
- Wekker, F. (2019). “We have to teach them diversity”: On demographic transformations and lived reality in an Amsterdam working-class neighbourhood. *Ethnic and Racial Studies, 42*(1), 89–104. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1406968>
- Yeager, K. A., & Bauer-Wu, S. (2013). Cultural humility: Essential foundation for clinical researchers. *Applied Nursing Research, 26*(4), 251–256. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.06.008>
- Zhu, P., Luke, M., & Bellini, J. (2021). A Grounded Theory Analysis of Cultural Humility in Counseling and Counselor Education. *Counselor Education and Supervision, 60*(1), 73–89. <https://doi.org/10.1002/ceas.12197>

Title: Theory of cultural humility, as a starting-point for contemporary economics and practice in the world of superdiversity

Abstract: As part of our studies in intercultural relations within the Erasmus Mundus master's program EMMIR - European Master in Migration and Intercultural Relations, we perceive in the Czech module of the study program, the approach based on cultural competencies as being difficult to apply in the practical realities of a super-diverse world and the intersectionality of identities. We believe that the increasingly prevalent approach of "cultural humility" represents a more realistic response not only in the fields of intercultural relations and communication but may also serve as a viable framework for implementing principles of corporate social responsibility (CSR), diversity, and sustainability.

Keywords: cultural humility, superdiversity, intersectionality.

Možný střet zájmů ve vědecké komunikaci: české ekonomické časopisy

Radek Zdeněk¹, Jana Lososová²

Abstrakt: Příspěvek se zabývá identifikací možného střetu zájmů, který vyplývá z redakčního inbreedingu, tedy pokud redaktori publikují v časopisech, které redigují. Do vzorku časopisů jsou zahrnuty české a slovenské časopisy indexované v Social Science Citation Index v kategoriích Business nebo Business, finance nebo Economics, tedy sedm časopisů. Analýza je provedena pro roky 2011 až 2020 a je založena na podílech článků, které redaktori publikovali ve vlastním časopise a v ostatních časopisech. Výsledky naznačují, že redakční inbreeding se v některých časopisech objevoval, ale časem došlo k jeho výraznému omezení.

Klíčová slova: redaktor, časopis, střet zájmů, bibliometrie.

1 Úvod

Vědeckou komunikací se rozumí přenos, sdělování a výměna informací, které jsou výsledkem vědeckého výzkumu a je dále předmětem zkoumání pomocí scientometrických metod. Jde o výstupy vědecké činnosti, které mají podobu článků v odborných periodikách, příspěvků ve sbornících, monografií aj. White (2009) vědeckou komunikaci dělí do čtyř skupin, a sice formální x neformální a ústní x psaná. Macháček (2004) uvádí, že mezi vědci se stále výrazněji prosazuje komunikace na stránkách odborných časopisů, zejména kvůli internacionalizaci vědy, zkracujícímu se cyklu životnosti vědeckých objevů a rostoucím nákladům na jiné způsoby komunikace.

V procesu vědecké komunikace prostřednictvím publikování statí v odborných časopisech hraje významnou roli redakční rada a zejména redaktori. Co je hlavní náplní práce redaktora? Shugan (2007) zmiňuje, že někteří autoři se (mylně) domnívají, že úkolem redaktorů je odmítat všechny rukopisy kromě těch nejlepších, ale Laband (1990) zdůrazňuje, že nejdůležitější funkcí editora je efektivní párování rukopisů s recenzenty a Hoey (1999) zmiňuje psaní úvodníků.

Redaktori a další členové redakčních rad ve většině případů pracují jako akademici na univerzitách a potřebují publikovat výsledky své vědecké činnosti. Zde může dojít ke střetu zájmů. V Bílé knize Council of Science Editors o podpoře integrity v publikacích vědeckých časopisů (Council of Science Editors, 2018) je střet zájmů při publikování definován jako „Conflicts of interest in publishing can be defined as conditions in which an individual holds conflicting or competing interests that could bias editorial decisions. Conflicts of interest may be only potential or perceived, or they may be factual. Personal, political, financial, academic, or religious considerations can affect objectivity in numerous ways.“. Pokud mohou mít redaktori skutečný nebo i domnělý střet zájmů, měli by přenést rozhodnutí na jiné redaktory s rozhodovací pravomocí. Redaktori by také měli zasílat své rukopisy do svého časopisu pouze v případě, že lze zajistit zcela anonymní publikační proces (např. anonymita recenzentů; bez přístupu k záznamům o jejich vlastním rukopisu). Časopisy by měly mít zavedený postup, který by řídil zpracování příspěvků kteréhokoli z členů redakční rady (a blízkých osob), aby bylo možné provádět vzájemné hodnocení a rozhodování, které zabrání jakémukoli střetu zájmů. Úvodníky pak jsou výjimkou z těchto pravidel (Council of Science Editors, 2018). Livias et al. (2022) označuje publikování výzkumných prací redaktorem nebo členy redakční rady ve vlastním časopisu jako *redakční inbreeding*, přičemž nadměrný nárůst publikací členů redakční rady může naznačovat nedostatky v redakčním procesu.

Šéfredaktor, redaktori a další členové redakčních rad soustředí ve svých rukou významné pravomoci; které jsou dány jejich strategickou pozicí (Roth, 2002). Redaktori jsou na vrcholu pyramidy moci vycházející ze současné konfigurace vědecké komunikace; recenzenti jsou uprostřed a autoři dole (Oleinik, 2014). V případě, redaktori publikují v časopise, který redigují, je tato hierarchie narušena a největší moc je pak v rukou autora.

¹ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 13, České Budějovice, zdenek@ef.jcu.cz

² Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 13, České Budějovice, lososova@ef.jcu.cz

Jaké důvody vedou redaktory a další členy redakčních rad k publikování ve vlastním časopise? Některé výzkumy mohou být úzce zaměřené, a tudíž použitelné pouze pro publikování v úzkém okruhu časopisů. V některých případech jsou členové redakčních rad členy širšího výzkumného týmu. V tomto případě by odmítnutí příspěvku z důvodu střetu zájmů EBM diskriminovalo ostatní spoluautory. Na druhou stranu lze předpokládat, že jejich články mohou být snáze přijaty v jejich vlastním časopise. Helgesson et al. (2022) shrnutí argumenty pro (+) a proti (-) publikování ve vlastním časopise:

- (-) Možnost nepatřičného ovlivňování hodnocení zaslaných rukopisů – rukopis redaktora může být s vyšší pravděpodobností publikován, i když má problémy s kvalitou. Recenzenti mohou k tomuto zvýhodňování přispívat v tom smyslu, že mohou rukopis méně kritizovat a hodnotit ho pouze podle reputace autora, pokud recenze není anonymní. Navíc možnost, že redaktori publikující ve svém vlastním časopise mají lepší zacházení než ostatní, může uškodit reputaci jak časopisu, tak i redaktora.
- (+) Bylo by nespravedlivé, kdyby redaktori neměli možnost publikovat ve svém časopise.
- (+) Znemožnění publikovat by mohlo odradit potenciální redaktory, což by mohlo vést k tomu, že by se této práce ujali méně kompetentní osoby.
- (+) Omezení publikování by mělo negativní a nespravedlivé dopady na spolupracovníky redaktorů a jejich společné práce.
- (+) Negativní dopady je možné chápat i z hlediska čtenářů časopisu i samotného oboru – chyběl by jim odborný obsah, pokud by redaktori nesměli publikovat ve svých časopisech.

Cílem příspěvku je prozkoumat, do jaké míry se redakční inbreeding týká českých a slovenských ekonomických časopisů, tedy v jaké míře publikují redaktori své výzkumné práce ve svých „vlastních“ časopisech.

Podobné problematice se v minulosti pro různé obory a státy věnovaly následující studie. Mani et al. (2013) porovnávali publikace před členstvím a během členství v redakční radě. Podíl publikací ve vlastním časopise se v době před a během členství v redakci výrazně nelišil, byla však patrná výrazná heterogenita mezi časopisy. Podle Rösinga et al. (2014) časopisy s vyšším impakt faktorem a větší redakční radou byly spojeny s větší šancí členů redakční rady publikovat ve vlastním časopise. Podle studie Luty et al. (2009), v průměru 7,7 % článků pocházelo od redakční rady časopisu a 2,8 % článků pocházelo od člena redakční rady jednoho ze tří konkurenčních časopisů v rámci oboru. Hardin et al. (2008) uvádějí, že 89 % členů redakční rady publikovalo alespoň jeden článek v *Journal of Finance*, 70 % v *Journal of Financial Economics* a 70 % v *Review of Financial Studies*. Ve studii zaměřené na české ekonomické časopisy (Zdeněk, 2018), činil průměrný podíl článků od členů redakční rady od 0,6 % do 17,5 % a průměrný podíl členů redakčních rad publikujících ve vlastních časopisech od 5,6 % do 24,4 %. Zdeněk & Lososová (2018) hodnotili publikování členů redakčních rad ve vlastních časopisech v oboru zemědělská ekonomika a politika, kde podíl článků členů redakční rady činil 7,8 %. Podíl článků, které členové redakčních rad publikují ve svém časopise, podíl nepublikujících členů a podíl článků členů redakčních rad, které zůstaly necitované, silně, ale nepřímo koreluje s bibliometrickými charakteristikami časopisů.

2 Metodika

2.1 Výběr časopisů a jejich základní charakteristika

Zkoumané časopisy byly vybrány z databáze Journal Citation Report® (JCR). Filtr byl následující:

- Categories: Business nebo Business, finance nebo Economics.
- Citation Indexes: Social Science Citation Index (SSCI)

- Country: Czech Republic nebo Slovakia.
- JCR Year: pro každý rok od 2011.

Výsledkem výběru je následující vzorek časopisů (v závorce je uvedena zkratka používaná dále v článku): Politická ekonomie (PE); E&M Ekonomie a Management (EM); Prague Economic Papers (PEP); Agricultural Economics-Zemědělska ekonomika (od 2013, AE); Finance a uver-Czech Journal of Economics and Finance (FU), Journal of Competitiveness (od 2019, JC) a slovenský Ekonomický časopis (EC). Tyto časopisy byly předmětem i předchozích studií, např. Bucher (2018) – analýza národní vs. mezinárodní orientace časopisů;

Kvůli následnému hodnocení citační odezvy článků je potřeba doplnit, že články v PEP, AE a FU byly ve sledovaných letech publikovány pouze v angličtině; v češtině nebo slovenštině mohly být články publikovány v JC do roku 2011, v EM do roku 2014, v EC do roku 2022 a v PE do roku 2023 (přičemž do roku 2017 výhradně v těchto jazycích).

Další aspekt časopisů publikujících v češtině souvisí s výběrem recenzentů článků. Ti jsou vybíráni z mnohem menší skupiny, přičemž vztahy mezi autorem, radaktorem a recenzentem mohou být osobní a anonymní peer review je často nemožné (Oleinik, 2012).

2.2 Redaktoři a redakční rady

Mezi vybranými časopisy existuje určitá heterogenita ve struktuře a názvech funkcí. Zatímco některé časopisy uvádějí jediného šéfredaktora, jiné mají rozsáhlou hierarchii (Brogaard et al., 2014). Každý člen redakční rady může určitou měrou ovlivnit redakční politiku časopisu, i když konečné rozhodnutí o přijetí/odmítnutí obvykle činí šéfredaktor (Medoff 2003). V tomto příspěvku se zaměřujeme na problematiku publikování ve vlastním časopise pouze pro osoby šéfredaktorů. Složení redakčních rad bylo převzato z prvního čísla každého roku (jako např. Harzing a Metz, 2011).

Struktura funkcí v řízení časopisu není jednotná. Obvykle je časopis řízen šéfredaktorem (Editor-in-Chief) spolu s několika redaktory. Následující výčet uvádí aktuální (24. 6. 2024) strukturu funkcí v časopisech, v závorce aktuální počet osob.

- AE: Editor-in-Chief (1), Co-editor (3), Members (21)
- EM: Editor in chief (1), Executive editor (1), Editorial board (7), Scientific Board (17)
- EC: Hlavný redaktor (1), Výkonný redaktor (1), Technické spracovanie (1), Redakčná rada (29)
- FU: Editor-in-Chief (1), Editors (6), Editorial Board (22)
- JC: Editor-In-Chief (1), Members of Editorial Board (44)
- PE: Editor in Chief (1), Co-editor in Chief (1), Associate Editors (24), Advisory Board (1 President + 14 Members), Managing Editor (1)
- PEP: Editor in Chief (1), Co-editors (14), Associate Editors (13), Managing Editor (1), Language Editor (1)

Redakční rady vykazují rozdíly nejen ve velikosti a struktuře, ale rovněž z hlediska vývoje v čase. Např. v JC měla redakční rada do roku 2015 10-11 členů, v dalších letech více než 40 členů.

2.3 Sběr dat

Do analýzy byly zahrnuty pouze výzkumné články (s příznakem Article nebo Review, podobně jako např. v Livias et al., 2022) publikované v letech 2011 až 2020. To znamená, že byly vyloučeny sborníky (pokud se nejedná současně o článek), úvodníky, redakční materiály, abstrakty z konferencí, recenze knih, poznámky atd. U úvodníků a podobných textů se přímo očekává se, že je budou psát redaktoři (Helgesson et al., 2022). Pro analýzu byly brány v úvahu pouze články evidované na Web of ScienceTM.

Na webových stránkách časopisů je obvykle uvedeno pouze aktuální složení redakční rady, takže potřebné minulé údaje byly získány z tištěných vydání.

2.4 Hodnocené ukazatele

Pro každý časopis jsme sledovali následující poměrové ukazatele. První se týká časopisu a je počítán pro každý rok.

Podíl článků, kde je šéfredaktor autorem nebo spoluautorem (1)

= počet článků, kde je šéfredaktor autorem nebo spoluautorem / celkový počet článků časopisu.

Následující ukazatel se týká šéfredaktorů, kteří publikují ve vlastním časopise. Celkový počet článků publikovaných šéfredaktory časopisů je získán z <https://www.scopus.com/search>.

Podíl článků šéfredaktora ve vlastním časopise (2)

= počet článků šéfredaktora ve vlastním časopise / celkový počet jím publikovaných článků.

Dále je u vybraných časopisů posouzen vývoj vybraných bibliometrických indikátorů časopisů, jako je Article Influence Score³ (AIS), Impact Factor (IF), a IF gap, což je

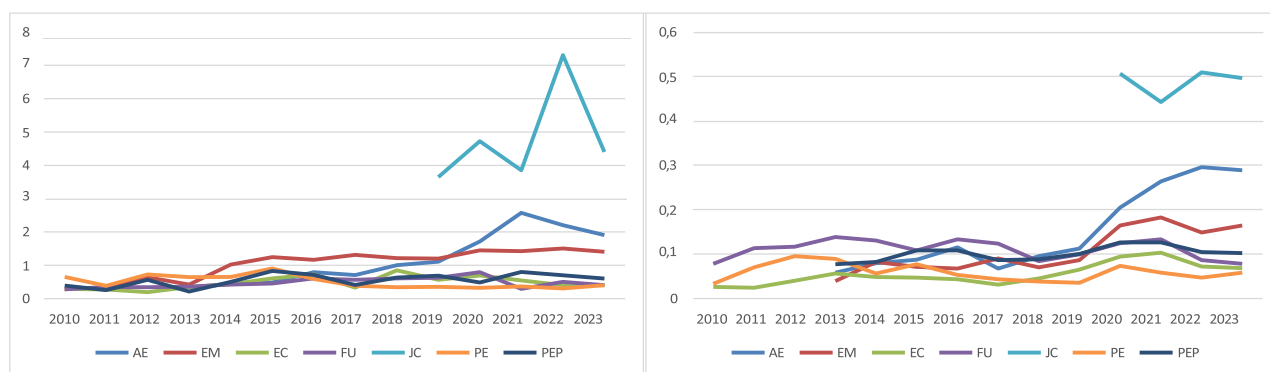
IF gap = 1 – IF bez samocitací časopisu / IF. (3)

IF gap představuje procento Impakt faktoru, které vychází ze sebecitací časopisu. Nabývá hodnoty od 0 do 1, přičemž 1 znamená, že citace zahrnuté do výpočtu Impakt faktoru byly výhradně samocitace časopisu.

3 Výsledky

Vývoj základních bibliometrických charakteristik časopisů zařazených do výběru – Impakt faktoru a Article Influence Score – je uveden v grafu 1. Hodnotou IF i AIS se od zbytku vzorku odděluje časopis JC a dále je patrný růst IF i AIS u časopisů AE a EM.

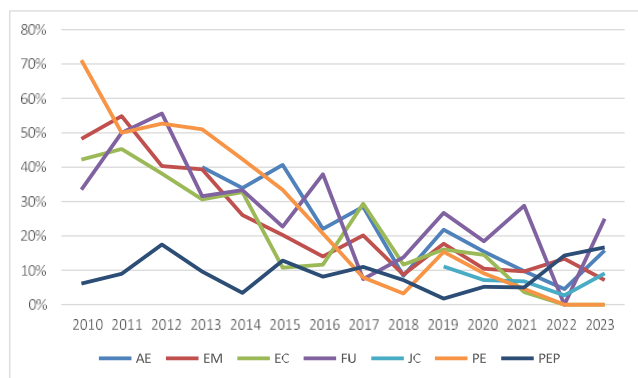
Graf 1 Vývoj Impakt faktoru a Article Influence Score



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat JCR. Pozn. vlevo Impakt faktor, vpravo AIS

V grafu 2 je zobrazen vývoj ukazatele IF gap (vz. 3). Pouze u časopisu PEP se celé období jeho hodnota držela pod 20 %. U ostatních časopisů byla počátkem dekády znatelně vyšší, od 30 do 70 % (u PE). Nicméně fenomén samocitací časopisu se postupem času značně omezil a v posledním roce u žádného časopisu ve vzorku nepřesahuje 30 %.

Graf 2 Vývoj IF gap



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat JCR

Následující tabulky (tab. 1 a tab. 2) uvádějí výsledky ukazatelů (vz. 1 a vz. 2) pro jednotlivé časopisy. Hodnoty jsou uvedeny pro jednotlivé roky a vzhledem k nízkým četnostem i souhrny pro dvě pětiletá období. Je zřejmé, že v někteří šéfredaktori (FU a JC) ve vlastním časopise vůbec nepublikovali. V ostatních časopisech se články šéfredaktorů sporadicky objevovaly, v některých ale došlo k vymizení tohoto jevu (EC a AE). Absolutní četnosti výskytu vlastních publikací v editovaných časopisech jsou nízké (do 2).

Tabulka 1 Podíl článků od EIC v časopise (v %)

³ <https://uvis.mendelu.cz/metriky-casopisu>

Časopis	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2011-15	2016-20
EC	1,8	1,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7	0,0
AE	3,0	3,3	3,4	3,6	3,0	1,8	0	0	0	0	3,3	0,4
FU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
PE	2,3	4,5	2,1	0	1,4	0	2,4	0	3,1	3,8	2,1	1,6
PEP	0	0	0	3,6	0	0	0	0	0	0	0,7	0,0
EM	0	0	2,0	0	0	1,9	1,6	0	0	0	0,4	0,7
JC						0	0	0	0	0		0,0

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2 konfrontuje publikace šéfredaktora ve vlastním časopise s jeho celkovým publikačním výkonem v daném roce. U většiny časopisů (kromě FU, PEP a JC) se objevuje 100 %, tzn. že i když podle předchozí tabulky je výskyt redakčního inbreedingu nízký, v řadě případů jde o jediné výstupy šéfredaktorů časopisů (tedy podle databáze Scopus).

Tabulka 2 Podíl článků EIC ve vlastním časopise (v %)

Časopis	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2011-15	2016-20
EC	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
AE	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	100	100
FU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PE	100	100	50	0	100	0	50	0	100	100	63	75
PEP	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	33	0
EM	0	0	100	0	0	11	2	0	0	0	100	4
JC						0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

4 Závěr

V článku jsme se zaměřili na identifikaci možného střetu zájmů, který vyplývá z redakčního inbreedingu. Ten nastává, pokud redaktori publikují v časopisech, které zároveň i redigují. Výsledky ukazují, že v českých ekonomických časopisech se redakční inbreeding šéfredaktora objevuje. Během sledovaného období 2011 až 2020 však ve většině časopisů došlo k jeho výraznému omezení nebo vymizení.

Způsobů, jak omezit redakční inbreeding je více. Jednou z možností je transparentní politika konfliktu zájmů. Některé časopisy ze vzorku na svých webových stránkách zveřejňují uplatňované etické standardy. Např. časopis *Agricultural Economics* „The Editor and the editorial staff must excuse himself or herself from processing any manuscript if he or she has any conflict of interest with any of the authors or institutions related to the manuscripts.“ (CAAS, 2024); Ekonomický časopis „Redakcia a členovia Redakčnej rady Ekonomického časopisu/Journal of Economics nesmú zneužiť svoju pozíciu vo svoj prospech a ani v prospech alebo neprospech iných autorov“ (EUSAV, 2024); nebo *Journal of Competitiveness* obecně „All team members keep and promote ethical policies of the journal“ (JC, 2024). Další možnosti je např. podpora open peer review (Ross-Hellauer, 2017), která se v českých ekonomických časopisech zatím nevyužívá.

Další výzkum v této oblasti by se mohl zaměřit na rozšíření z šéfredaktorů na redaktory a ostatní členy redakčních rad, na zkoumání vzájemné provázanosti členů redakčních rad a také na zkoumání odezvy vědecké komunity na články, které členové redakčních rad publikují ve vlastních časopisech.

Financování

Príspevek byl vypracován v rámci institucionálně financovaného výzkumu RVO160.

Zdroje

Brogaard, J., Engelberg, J., & Parsons, C. A. (2014). Networks and productivity: Causal evidence from editor rotations. *Journal of Financial Economics*, 111(1), 251-270. doi: 10.1016/j.jfineco.2013.10.006

- Bucher, S. (2018). Bibliometric analysis of Central European journals in the Web of Science and JCR Social Science Edition. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 23(2), 95-110. doi: 10.22452/mjlis.vol23no2.6
- CAAS (2024). CAAS Journals Ethical Standards. Retrieved November 5, 2024, from https://www.agriculturejournals.cz/artkey/inf-990000-0400_Ethical-Standards.php
- Editorial Policy Committee (2018). CSE's White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications. Wheat Ridge: Council of Science Editors.
- EUSAV (2024). Ekonomický časopis – Publikačná etika. Retrieved November 5, 2024, from <https://ekonom.sav.sk/sk/casopis/publikacna-etika>
- Hardin, W. G., Liano, K., Chan, K. C., & Fok, R. C. W. (2008). Finance editorial board membership and research productivity. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 31, 225–240. doi: 10.1007/s11156-007-0067-2
- Harzing, A., & Metz, I. (2011). Gender and Geographic Diversity in the Editorial Board of the Journal of International Business Studies. *AIB Insights*, 11(3), 3–7.
- Helgesson, G., Radun, I., Radun, J., & Nilsson, G. (2022). Editors publishing in their own journals: A systematic review of prevalence and a discussion of normative aspects. *Learned Publishing*, 35(2), 229-240.
- Hoey, J. (1999). When editors publish in their own journals. *Canadian Medical Association Journal*, 161(11), 1412–1413.
- JC (2024). Journal of Competitiveness – Ethics Policy. Retrieved November 5, 2024, from <https://www.cjournal.cz/index.php?hid=ethics>
- Laband, D. N. (1990). Is There Value-Added from the Review Process in Economics?: Preliminary Evidence from Authors. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 341–352. doi: 10.2307/2937790
- Livias, K. A., Correa, V. P., Valdivieso, L. M., Maguiña, J. L., Silva, S. P., Bravo, V. C., ... & Trujillo, M. U. (2022). Editorial board inbreeding in Latin American public health journals. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 33(1), 53.
- Luty, J., Arokiadass, S. M. R., Easow, J. M., & Anapreddy, J. R. (2009). Preferential publication of editorial board members in medical specialty journals. *Journal of Medical Ethics*, 35, 200–202. doi: 10.1136/jme.2008.026740
- Macháček, M. (2004). Komparace tematické struktury časopiseckých publikací českých a evropských ekonomů (1999 – 2002). *Politická ekonomie*, 52(1), 74–90. doi: 10.18267/j.polek.451
- Mani, J., Makarević, J., Juengel, E., Ackermann, H., Nelson, K., Bartsch et al. (2013). I Publish in I Edit? - Do Editorial Board Members of Urologic Journals Preferentially Publish Their Own Scientific Work? *Plos One*, 8(12), 1–5. doi: 10.1371/journal.pone.0083709
- Medoff, M. H. (2003). Editorial Favoritism in Economics? *Southern Economic Journal*, 70(2), 425–434. doi: 10.2307/3648979
- Oleinik, A. (2012) Publication patterns in Russia and the West compared. *Scientometrics*, 93(2), 533-551. doi: 10.1007/s11192-012-0698-5
- Oleinik, A. (2014). Conflict(s) of Interest in Peer Review: Its Origins and Possible Solutions. *Science and Engineering Ethics*, 20(1), 55-75. doi: 10.1007/s11948-012-9426-z
- Rösing, C. K., Junges, R., & Haas, A. N. (2014). Publication rates of editorial board members in oral health journals. *Brazilian Oral Research*, 28(1), 1–5. doi: 10.1590/1807-3107BOR-2014.vol28.0042
- Ross-Hellauer, T. (2017). What is open peer review? A systematic review. *F1000Research*, 6, 588. doi:10.12688/f1000research.11369.2
- Roth, W.-M. (2002). Editorial power/authorial suffering. *Research in Science Education*, 32(2), 215-240. doi:10.1023/A:1016030212572
- Shugan, S. M. (2007). The Editor's Secrets. *Marketing Science*, 26(5), 589–595. doi: 10.1287/mksc.1070.0309
- White, H. D. (2009). Scientific communication and literature retrieval. In Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (Eds.). *The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis* (pp. 51-72). New York: Russell Sage Foundation.
- Zdeněk, R. (2018). Editorial Board Self-Publishing Rates in Czech Economic Journals. *Science and Engineering Ethics*, 24(2), 669-682. doi: 10.1007/s11948-017-9922-2
- Zdeněk, R., & Lososová, J. (2018). An analysis of editorial board members' publication output in agricultural economics and policy journals. *Scientometrics*, 117(1), 563–578. doi: 10.1007/s11192-018-2881-9
-

Title: Possible conflict of interests in scientific communication: Czech economic journals

Abstract: The paper identifies a possible conflict of interests that results from editorial inbreeding, i.e., if editors publish in the journals they edit. Czech and Slovak journals indexed in the Social Science Citation Index in the Business or Business, Finance or Economics categories are included in the journal sample, i.e., seven journals. The analysis is carried out for the years 2011 to 2020 and is based on the shares of articles that the editors published in their own journal and other journals. The results indicate that editorial inbreeding has occurred in some journals but has been significantly reduced over time.

Keywords: editor, journal, conflict of interest, bibliometrics.

Výuka etiky ve zdravotnictví: PROČ, CO, KOHO, JAK a KDE vzdělávat?

Pavla Povolná¹

Abstrakt: Příspěvek přináší přehled pojmenování témat a oblastí vzdělávacích a studijních programů pro výuku etiky zdravotníků napříč profesemi. Detailní pozornost je věnována výuce nelékařských zdravotnických pracovníků, a to zejména praktických sester a všeobecných sester vzdělávaných v bakalářských studijních programech vysokých škol. Pro dosažení validního výstupu je využita kvalitativní obsahová analýza relevantních dokumentů, doplněná poklady k diskuzi o formě a participativních metodách výuky v kvalifikačním studiu i celoživotním vzdělávání zdravotníků. Unikátní expertízou studie je zamýšlení nad efektivitou a atraktivitou vzdělávání v oblasti etiky pro nelékařské zdravotnické pracovníky.

Klíčová slova: bioetika, výuka etiky nelékařů, morální kompetence.

1 Úvod

Výuka etiky na školách a ve vzdělávacích programech zaměřených na zdravotníky nabyvala v posledních dekadách na různých školách různých dimenzí v návaznosti na vývoj a změny relevantních právních předpisů, vztahujících se k získávání odbornosti zdravotnických pracovníků.

Na vysokých školách vzdělávajících kvalifikačně lékařské i nelékařské zdravotnické pracovníky, se akademičtí pracovníci zamýšlí nad tím, jak kultivovat schopnost studentů rozpoznat a řešit problematické situace a otázky v průběhu péče, jak do těchto úvah vždy participativně zahrnout pacienta a jeho hodnotový systém, a konečně: jak tyto dovednosti „pěstovat“ tak, aby si je studenti byli schopni uchovat i po vstupu do praxe.

Schopnost uvažování „o“ a hledání řešení problematických situací v souladu se základními etickými principy je charakterizována jako morální kompetence a významným faktorem její existence je nejen zařazení tématu etiky, etických principů, systému hodnot a participativního rozhodování do výuky, ale identifikace, interpretace eticky problematických/dilematických situací.

Tedy nejen forma, ale zejména obsah výuky a vzdělávání je to, oč ve vzdělávání zdravotníků běží.

2 Metodologie a metodika

Pro získání a analýzu dat v kvalitativním šetření bylo využito obsahové tématické analýzy, zaměřené na identifikaci, analýzu a interpretaci pojmenovaných témat (vzorců významu) s kódováním a kategorizací dat (Kuckartz & Rädiker, 2023).

Analyzovanými materiály byly: Školní (rámcový) vzdělávací program pro obor vzdělání Praktická sestra (pro střední zdravotnické školy), vyhláška č. 39/2005 Sb., o minimálních požadavcích na vzdělávací programy k získání kvalifikace pro nelékařské zdravotnické povolání a specializační programy nelékařských zdravotnických pracovníků - profesí (uvedených v zákoně o nelékařských zdravotnických pracovnících č. 96/2004 Sb.) podle nařízení vlády č. 31/2010 Sb. o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí.

Do úvahy o sdílení tématu etika a příbuzných oblastí ve výuce byla zahrnuta pouze teoretická část výuky v kvalifikačních programech (průměrně 1600 hodin) a programech specializačního vzdělávání (průměrně 300 hodin), s tím, že u specializačních programů lze přesně identifikovat hodinovou dotaci pro sledované téma.

Pomocí nástroje kódování byly v jednotlivých textech (studijních, školních a specializačních programech) označeny relevantní části textu určitou kategorií (kódem), v dalším závitu procesu iterace byly tyto kódy postupně upraveny a seskupeny do kategorií, což umožnilo data lépe strukturovat a identifikovat „kategorii etika“ pomocí významového vzorce v původně odlišném kódu. Pro kódování byla využita manuální metoda rozlišení kódů a kategorií přiřazením barevného označení.

¹ Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta zdravotnických studií, Katedra ošetřovatelství, Ústí nad Labem, Sociální péče 3562/13, Ústí nad Labem, pavla.povolna@ujep.cz

3 Výsledky

Ve školním (rámcovém vzdělávacím) programu Praktická sestra (RVP), bylo možné identifikovat pomocí kódů a jejich následné kategorizace témata příbuzná etice – tedy implicitní, v části RVP: „Kompetence absolventa“ („personální a sociální kompetence“ a „občanské kompetence a kulturní povědomí“), zachycené v kódech jako: „morální principy“ a uznávání tradic a hodnot svého národa“ (RVP Praktická sestra, 2018, str. 9) a explicitně v popisu struktury a obsahu učebních témat: „Člověk a svět (praktická filozofie)“, „co řeší filozofie a filozofická *etika*“ (RVP Praktická sestra, 2018, str. 28).

V analýze podmínek kvalifikačního vzdělávání podle vyhlášky č. 39/2005 Sb., byly explicitně identifikovány pojmy související etymologicky, obsahově nebo významově s etikou, následně kódovány a sdruženy do kategorií „etika“, či související kategorie u povolání Všeobecná sestra (§4), Dětská sestra (§4a) a Porodní asistentka (§5). Příklady kódovaných oblastí textu vyhlášky: „*etika* ošetrovatelství“, „sociální a další související obory“, „základy filozofie“).

Vyhláška č. 39/2005 Sb. dále explicitně zmiňuje etiku u nelékařských povolání (resp. v požadavcích na obsah studijních programů) studijních programech Zdravotně-sociální pracovník (§9), Adiktolog (§20a) a Behaviorální analytik (§20b). Příklady kódovaných tematických oblastí etiky u těchto povolání jsou uvedeny následně. Zdravotně-sociální pracovník: „...teoretická výuka poskytující znalosti v oborech, které tvoří základ potřebný pro sociální péči, a to ve filozofii, *etice*, psychologii, sociologii, základech speciální pedagogiky, sociální politice, právu pro sociální pracovníky.“ Adiktolog: „...v oborech, které tvoří základ potřebný pro poskytování adiktologické zdravotní péče, a to v...*etice*..., metodologii adiktologického a epidemiologického výzkumu a v souvisejících klinických lékařských oborech.“ Behaviorální analytik: „...v behaviorálních intervencích u deficitů a excesů v chování a v oblasti *etiky*...“.

U ostatních nelékařských povolání, resp. minimálních požadavků na vzdělávací programy studijních programů (např. pro vzdělávání Fyzioterapeutů, Zdravotnických záchranářů, Radiologických asistentů), byly identifikovány kategorie implicitně související s hlavním tématem etiky jako: „témata/kapitoly ze sociálních a dalších souvisejících oborů, a to ze základů filozofie, sociologie, obecné a vývojové psychologie, zdravotnické a sociální psychologie, základů pedagogiky, výchovné péče a edukace, sociálně-právní ochrany dítěte, ekonomie, informatiky, statistiky a metodologie vědeckého výzkumu a praxe založené na důkazech.“

Ve vzdělávacích programech specializačního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků podle nařízení vlády č. 31/2011 Sb., byla identifikována kategorie *etika* explicitně ve vzdělávacích programech pro *Všeobecné sestry* (Intenzivní péče, Ošetrovatelství v psychiatrii, Ošetrovatelství v geriatrii) jako „*etické* aspekty intenzivní péče“, „*etické* otázky v psychiatrickém ošetrovatelství“ a „*etické* aspekty péče o geriatrického pacienta“, s průměrnou hodinovou dotací 5 hodin (při celkové průměrné délce vzdělávacích programů v jejich teoretické části 300 hodin).

Ve vzdělávacích programech specializačního vzdělávání pro *Dětské sestry* (Intenzivní péče v pediatrii a neonatologii, Ošetrovatelská péče v dětské a dorostové psychiatrii, Ošetrovatelská pediatrická péče v klinických oborech a Ošetrovatelská péče v onkologii a hematoonkologii) byla identifikována kategorie *etika* explicitně jako „psychologické a *etické* aspekty práce a komunikační dovednosti sestry specialistky“ a právní a *etické* otázky spojené s péčí v terminální fázi“, s průměrnou hodinovou dotací 5 hodin (při celkové průměrné celkové délce vzdělávacích programů 600 hodin).

Ve vzdělávacím programu specializačního vzdělávání pro *Porodní asistentky* (Intenzivní péče v porodní asistenci) byla identifikována kategorie *etika* explicitně jako „právní a *etické* otázky intenzivní péče, změna intenzivní péče na paliativní, v rozsahu 3 hodin.

Ve vzdělávacích programech specializačního vzdělávání pro *Psychology ve zdravotnictví* (Klinická psychologie a Dětská klinická psychologie) byla identifikována kategorie *etika* explicitně jako „*etické* principy v psychoterapii“ a „právní odpovědnost ve zdravotnictví“, „*etika* zdravotnického povolání“, „základní kategorie *etiky*“, „principy a aplikace *etiky* ve zdravotnictví“, „vztah *etiky* a práva“, „*etické* otázky klinické psychologie a *etické* otázky psychodiagnostiky, psychoterapie a psychologického poradenství u dětí“. Implicitně byly pod kategorií *etika* zahrnuty kódy a následně kategorie: „problematika rodinného práva. Mlčenlivost v dětské klinické psychologické praxi, specifické problémy práv dětí a dospívajících, informovaný souhlas rodiny a dítěte“. Časová dotace pro oblast *etiky* byla v programu specializačního vzdělávání stanovena v rozsahu 4 hodin.

Ve vzdělávacím programu specializačního vzdělávání Logoped (Klinická logopedie) byla identifikována kategorie *etika* explicitně jako „*etické* otázky klinické logopedie – *etické* otázky logopedické diagnostiky, logopedické terapie a speciálně pedagogického poradenství, mlčenlivost v klinické logopedické praxi.“ Časová dotace pro oblast *etiky* byla v programu specializačního vzdělávání stanovena v rozsahu 4 hodin.

Ve vzdělávacím programu specializačního vzdělávání pro Adiktolog (Klinická adiktologie) byla identifikována kategorie *etika* explicitně jako „základy zdravotnické legislativy a *etiky* ve zdravotnictví Aktuální otázky ekonomiky ve

zdravotnictví, přehled zdravotnického práva a legislativy a základy etiky ve zdravotnictví.“ Časová dotace pro oblast etiky byla v programu specializačního vzdělávání stanovena v rozsahu 4 hodin.

Provedená kvalitativní obsahová analýza byla doplněna odkazem na další, již existující dokument: Metodický pokyn pro specifické zvyšování morální kompetence mediků a lékařů v českém prostředí (2024), který je vhodnou inspirací rovněž pro výuku nelékařských zdravotnických pracovníků, a to zejména pro obsahovou strukturu a interpretaci relevantních témat.

3 Závěr

Úvaha a zamyšlení nad formou a obsahem vzdělávání nelékařů v oblasti etiky předkládá návrhy odpovědí na v názvu položené otázky. Kvalitativní obsahová analýza textů měla přispět k odpovědím na otázky: KOHO (zdravotnické pracovníky – nelékaře), KDE a CO (resp. o čem?) vzdělávat v etických tématech (na středních a vysokých školách). Pro další – zásadní otázky: PROČ a JAK (?), je text doplněn odkazem na Metodický pokyn pro specifické zvyšování morální kompetence mediků a lékařů v českém prostředí (2024), který je vhodnou inspirací rovněž pro výuku nelékařských zdravotnických pracovníků. Přehled k diskusi o způsobu a formě výuky etiky tak nabízí četná východiska, z nichž jako zásadní se jeví vůle a odpovědnost vzdělavatelů postavit se k možnosti smysluplně naplnit to, co formálně umožňují relevantní právní předpisy. Téma kvality a efektivity (a atraktivity) výuky jistě zaměstnává i mysl samotných pedagogických a akademických pracovníků. Nejedná se tedy „pouze“ o využití časové dotace pro prezentaci etických témat a teorií (ukazuje se, že se většinou jedná o setiny časové dotace pro teoretickou část výuky), ale o ambici zvyšovat morální citlivost studentů jako jejich budoucí kompetenci zdravotnických profesionálů se rozhodovat a řešit eticky problematické situace péče o zdraví.

Otázkou pro pedagogy zůstává: „Jak to udělat?“ a „Jak hodnotit, zda jsme byli úspěšnými vzdělavateli?“ jedním z významných motivačních faktorů je, že ovoce naší práce budeme „sklízet“ jako pacienti našich žáků a studentů. Dalším parametrem kvality a předmětem dalších výzkumných šetření je (evidence based) možnost morální kompetenci experimentálně měřit s využitím nástroje Moral Competence Test – MCT (Lind, 2019). Jako příklad dobré praxe vedení výuky (původně zaměřené „pouze“ na studenty medicíny) je uveden výstup projektu TAČR (TL05000114-V1): Etikamedika: Metodika pro výuku studentů medicíny a zvyšování jejich morální kompetence a zlepšení medicínsko-etické erudice formou reflexe modelových kazuistik (Storytellingu) studenty pod vedením pedagoga. Ve výstupech projektu jsou dostupné nejen kazuistiky ve formě krátkých videosekvencí, ale i expertní stanoviska k některým z nich. Že „storytelling matters“ zdůrazňují nejen zahraniční (Schank, 1990), ale i čeští autoři (Nekolová, 2017), znám je Platónův výrok o (svět) ovládající moci těch, kdo příběhy vypráví.

Možnost smysluplně vyplnit legitimní (byť časovou dotací skromný) prostor pro výuku etiky a s ní souvisejících témat je zároveň velkou příležitostí pro vzdělavatele, učení se učením, inspirováním se od kolegů a sdílení příkladů dobré praxe.

Zdroje

- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2023). *Qualitative content analysis: methods, practice and software*. Second. Thousand Oaks: SAGE Publications. ISBN 978-1-5296-0913-4.
- Lind, G. (2019) *How to teach moral competence*. Berlin: Logos 2019
- Nevolová, M. (2017) *Přestaň prezentovat, začni vyprávět. Storytelling – odliš se od ostatních*. Praha: Grada ISBN: 978-80-271-9826-9 (ePub)
- Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání Praktická sestra (2018) 53 - 41- M/03, dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/rvp-sestra-maser.html> [cit.2024, září 3].
- Schank, R. (1990) *Tell Me a Story: Narrative and Intelligence (Rethinking Theory)*. Northwestern University Press
- Zvyšování morální kompetence v medicíně projekt TAČR TL 05000114-V1 (2021 – 2023) Metodický pokyn pro specifické zvyšování morální kompetence mediků a lékařů v českém prostředí dostupné z: <https://etikamedika.cz/> EtikaMedika.cz Metodika: <https://etikamedika.cz/flipbook/> [cit. 2024, září 5].

Právní předpisy

- Nářízení vlády č. 31/2010 Sb. o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí, v platném znění.
- Nářízení vlády č. 31/2010 sb. O oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí, v platném znění.
- Vyhláška č. 39/2005 sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání, v platném znění.
- Zákon č. 95/2004 sb. O lékařích a farmaceutech, v platném znění.

Title: Ethics in medical and nursing education: why, what, whom, how and where to educate?

Abstract: This paper provides an overview of the naming of topics and areas of education and curricula for teaching ethics to health professionals across the professions. Detailed attention is given to the teaching of non-medical health professionals, particularly nurse practitioners and general nurses educated in undergraduate university degree programs. A qualitative content analysis of relevant documents is used to achieve a valid output, supplemented by evidence to discuss the form and participatory methods of teaching in qualifying studies and lifelong learning for health professionals. A unique expertise of the study is the reflection on the effectiveness and attractiveness of ethics education for non-medical health professionals.

Keywords: bioethics, teaching ethics to non-medical health professionals, moral competence.

Etické aspekty neformální péče o osoby se syndromem demence v 21. století

Lenka Žižka Motlová¹

Abstrakt: Komplexní péče o osoby s demencí v domácím prostředí, ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb přináší řadu etických výzev. Autorka se v příspěvku zaměřuje na etické otázky související s neformální péčí o člověka se syndromem demence. Prezentovány jsou zkušenosti týkající se zdravotně sociální péče, odborného sociálního poradenství a psychosociální péče poskytované neformálním pečovateli, kteří se starají o blízké osoby s demencí v domácím prostředí v Jihočeském kraji. Příspěvek vznikl díky státní podpoře Technologické agentury ČR v rámci programu ÉTA - projekt č. TL03000518 „Podpora neformálních pečovateli v Jihočeském kraji prostřednictvím audiovizuálních prostředků včetně virtuální reality.“

Klíčová slova: neformální péče, demence, etika, sociální práce, zdravotně sociální péče.

1 Úvod

Demence je syndrom, který vznikl následkem onemocnění mozku (Pidrman, 2007). Demence má, bez ohledu na příčinu, obdobné příznaky jako jsou problémy s pamětí, problémy s myšlením a plánováním, problémy s vyjadřováním, neschopnost rozpoznávat lidi či věci a změna osobnosti (ČALS, 2024). Demence jako onemocnění se stává problémem globálním a souvisí s prodlužováním délky života a obecným stárnutím populace (Pidrman, 2007). V České republice má syndrom demence 1 ze 13 lidí starších 65 let, 1 z 5 lidí starších 80 let a 1 ze 2 lidí starších 90 let (Mátl et al. 2016). Podle predikce vývoje počtu lidí s demencí vypracované Českou alzheimerovskou společností bylo v roce 2020 v České republice 183 000 osob s demencí a v roce 2050 se očekává 383 000 osob s demencí (Mátl et al., 2016). Péče o osoby s demencí by měla mít vždy charakter zdravotně sociální a je poskytována jak profesionálními pečovateli ve zdravotnických i sociálních zařízeních, tak neformálními (laickými) pečovateli v přirozeném domácím prostředí.

Neformální péče patří v současné době mezi aktuální témata (Moreno et al., 2024; Horová et al., 2021; Akgun-Citak, 2020; Alves et al., 2019; Alltag et al., 2019;) týkající se nejen péče o osoby 65+ se syndromem demence. Neformální péče je součástí všech systémů dlouhodobé péče v evropských zemích a tvoří významný podíl na celkové zajištění dlouhodobé péče (Zigante, 2018). Uvádí se, až 80 % dospělých dětí v České republice by v případě ztráty soběstačnosti rodičů si zvolilo možnost jim poskytovat péči v domácím prostředí (Veselá, 2002). Podle Geissler et al. (2019) je 1,5 až 2 miliony dospělých osob v České republice alespoň minimálním způsobem zapojeno do péče o své blízké.

2 Metodika

Informace uvedené v části Výsledky a diskuse byly získány během realizace projektu „Podpora neformálních pečovateli v Jihočeském kraji prostřednictvím audiovizuálních prostředků včetně virtuální reality“ (Technologická agentura ČR v rámci programu ÉTA - projekt č. TL03000518). Cílem tohoto projektu bylo poskytnout psychosociální podporu a pomoc neformálním pečovateli v Jihočeském kraji prostřednictvím multidisciplinárního přístupu za využití odborného poradenství (sociálně právní, péče o blízkou osobu a prevence syndromu vyhoření, zdravý životní styl), audiovizuálních prostředků a vytvořeného prostředí virtuální reality.

¹ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, Ústav sociálních a speciálněpedagogických věd, J. Boreckého 1167/27, 370 11 České Budějovice, motlova@zsf.jcu.cz

Zvolena byla kvalitativní výzkumná strategie. Data publikovaná v tomto článku byla získána metodou dotazování - technikou polostrukturovaného rozhovoru s neformálními pečujícími, kteří se starají v přirozeném prostředí o osobu blízkou se syndromem demence. Jedná se tedy o sběr dat týkající se zaprvé poskytování odborného sociálního poradenství a psychosociální péče individuální formou neformálním pečovateli, kteří se starají o blízké osoby s demencí v domácím prostředí. Zadruhé se jedná o informace, které autorka tohoto článku získala během vedení Svěpomocné skupiny „Pečujeme o své blízké“, jejíž činnost byla zahájena na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích v červnu 2021 a trvá do současné doby. Svěpomocná skupina „Pečujeme o své blízké“ je určena pro podporu neformálních pečovateli s cílem sdílet zkušenosti, získat podporu a pomoc v náročné životní situaci související s péčí o osobu blízkou. Tato svěpomocná skupina je místem, kde mohou neformální pečující získat také řadu informací o tom, jak mohou kvalitně pečovat nejen o rodinného příslušníka 65+ s demencí, ale také především sami o sebe a předejít syndromu vyhoření.

3 Výsledky a diskuse

V souvislosti s péčí o osoby 65+ s demencí vyvstává řada otázek týkajících se jednak zdravotní a sociální péče poskytované v domácím prostředí, jednak etických aspektů a etických otázek. Z rozhovorů s neformálními pečovateli vyplývá, že jsou stejně jako profesionální pečovateli, konfrontováni s etickými otázkami a etickými dilematy nejen na začátku pečování, během procesu pečování, ale i na konci pečování. V péči o lidi se syndromem demence může docházet k etickým dilematům jak ze strany laických pečovateli, tak ze strany jejich blízkých. Podle České Alzheimerovské společnosti (ČALS, 2024) mezi práva pacientů trpících Alzheimerovou chorobou nebo jinými formami demence patří následující práva:

- a) Být informován o své chorobě.
- b) Mít vhodnou a soustavnou lékařskou péči.
- c) Být užitečný při práci a zábavě tak dlouho, jak jen to je možné.
- d) Být vnímán při jakémkoli zacházení jako dospělý člověk, ne jako dítě.
- e) Při vyjadřování svých pocitů být brán vážně.
- f) Je-li to možné, ne být léčen psychotropními látkami.
- g) Žít v bezpečném, srozumitelném a předvídatelném prostředí.
- h) Mít potěšení z každodenních činností, které dávají životu smysl.
- i) Mít možnost chodit pravidelně ven.
- j) Pociťovat tělesný kontakt včetně objetí, pohlazení a podržení ruky.
- k) Být s lidmi, kteří znají život nemocného, včetně jeho kulturních a náboženských zvyklostí.
- l) Být ošetřován pracovníky, kteří jsou vyškoleni pro péči o osoby s demencí.

V rámci neformální péče se objevují etické otázky zejména ohledně informování člověka s demencí o diagnóze, o jeho/jejím zdravotním stavu, o možnostech a způsobech léčby. Dále jde o právo nahlížet do zdravotnické dokumentace a rozhodnutí, kdo může být o jeho/jejím zdravotním stavu informován. Neformální pečovateli během individuálních konzultací a na svěpomocné skupině „Pečujeme o své blízké“ zmiňovali především téma informování o diagnóze - Alzheimerova choroba či jiná forma demence. Setkávají se s tím, že blízký o své chorobě není informován ze strany lékaře a pro ně samotné je to pak obtížné, jak k tomu přistoupit. Tedy jde o to, zda a jakým způsobem to blízkému sdělit či se o nemoci demence nezmiňovat. Diagnóza demence je v životě člověka zásadní mezník. ČALS (2024) jako první právo osob s demencí uvádí „Být informován o své chorobě“, aby si člověk s touto nemocí mohl uspořádat svůj život, finanční záležitosti a majetek; rozhodnout se, jak chce svůj život prožít (splnit si ještě své sny, aj.) a jaká forma péče je pro něj vhodná vzhledem k jednotlivým stádiím demence.

Bylo zjištěno, že neformální pečovatelé si kladou hodně otázek týkající chse laické péče a potřeb blízkých osob. Hodně času věnují přemýšlení o tématu autonomie a důstojnosti blízkého člověka s demencí. Být autonomní znamená rozhodovat se sám(sama) o sobě, o svém životě, být svobodný(á) a zároveň být také za svůj život zodpovědný(á). Autonomie souvisí také s uspokojování bio-psycho-sociálních a spirituálních potřeb (Motlová, 2007) a rozhodováním se o sobě, o způsobu a místě poskytované péči (v domácím prostředí, ve zdravotnickém zařízení či sociálních službách) včetně péče na konci života a v terminální fázi. Se zhoršováním demence dochází k postupnému zhoršování soběstačnosti a narůstání závislosti na péči druhých osob. Výzkum přinesl zjištění, že prioritou neformálních pečovatelů je zachovat co nejdéle důstojnost blízkých osob, o které pečují a podporovat pokud možno co nejvíce jejich nezávislost. S tématem důstojnosti souvisí obecně lidská práva a práva na konci života včetně tématu umírání a smrti.

Jako další téma, které neformální pečovatelé uváděli, patří zástupné rozhodování. V případě zhoršení zdravotního stavu blízkých osob s demencí, kdy se již nemohou vyjádřit o poskytované zdravotní péči, mohou za ně rozhodovat jejich blízcí v rámci tzv. zástupného rozhodování. Ze sdílení ze strany neformálních pečovatelů na svépomocné skupině vyplývá, že oblast zástupného rozhodování a obecně rozhodovat za blízkou osobu ve kterékoliv oblasti života není pro ně jednoduchá. Zejména v případech, kdy nemají informace, co by si jejich blízký v dané situaci přál, kdyby se k péči mohl sám(sama) vyjádřit. Toto se ale netýká jen zdravotní péče, ale laické péče celkově a situací spojených s umrtím blízkého. Z výzkumu je zřejmé, že jejich blízcí nemají sepsané tzv. dříve vyslovené přání, ani určeného zástupce prostřednictvím předběžného prohlášení, ani zmocnění zástupce udělením plné moci.

Prostřednictvím rozhovorů a během svépomocných setkávání vyvstalo i téma komunikace s člověkem demencí, která je pro neformální pečovatele velmi náročná s ohledem na progres onemocnění. Za stresující považují stereotypní chování, stereotypní opakování témat pořád dokola. V oblasti péče o osoby se syndromem demence je cílem komunikovat citlivě, eticky a přecházet nedorozuměním a náročným situacím (Pape-Raschen, 2024). Z realizovaných individuálních konzultací a skupinových setkáních v rámci svépomocné skupiny „Pečujeme o své blízké“ vyplynulo, že významnou zátěží pro neformální pečovatele je problematické chování a nevhodné chování jejich blízkých. Jedná se v první řadě o nepřiměřené a nevhodné sociální chování v různých životních situacích (doma, u lékaře, při stolování, chování na návštěvě, aj.) a o verbální agresi. Na problematické situace a na nevhodné chování ze strany lidí s demencí je pohlíženo jako na: a) na slovně neagresivní chování; b) slovně agresivní chování; c) fyzicky neagresivní chování; d) fyzicky agresivní chování (Venglářová, 2007). Ukazuje se, že s tématem problematického chování a nevhodné chování se potýkají též profesionální (formální) pečovatelé (Motlová, 2017).

Péče o osobu blízkou se syndromem demence přináší další etické otázky a etická dilemata. Neformální pečovatelé během výzkumu uváděli další oblasti - právo rozhodování se o sobě vs. bezpečí; téma stigmatizace osob s demencí a jejich rodinných příslušníků; uspokojení potřeb blízké osoby vs. uspokojení potřeb pečovatele; etické dilema pomoc vs. kontrola; používání omezovacích a donucovacích prostředků; hospodaření s financemi; otázky související opatrovnictvím a omezením/zbavením způsobilosti k právním úkonům; umístění blízkého do zdravotnického zařízení či do pobytové sociální služby vs. přání zůstat doma; témata spojená se smrtí a umíráním včetně vypravení pohřbu.

Z realizovaných poradenských aktivit a poskytování psychosociální podpory neformálním pečovatelům vyplývá, že neformální pečovatelé velmi potřebují ocenění, psychickou a emocionální podporu, a to nejen v souvislosti s etickými otázkami a etickými dilematy. Hubíková (2017) zmiňuje, že „ladění podpory pečujícím osobám není jednorázovou či krátkodobou záležitostí, ale setrvalou snahou, která mj. reaguje i na měnící se poměry a nároky v oblasti poskytování dlouhodobé péče“.

Etické aspekty a limity

Autorka prohlašuje, že pokud jde o obsah nebo publikaci článku, nedochází ke střetu zájmu. Participanti byli předem informováni o účelu výzkumu a souhlasili s tím, aby jejich výsledky byly zahrnuty do výzkumného souboru.

Závěr

Péče o člověka se syndromem demence v domácím prostředí je náročná nejen po fyzické, ale i psychické stránce. Neformální pečovatelé se během pečování o osobu blízkou setkávají s řadou s řadou obtíží a překážek souvisejících s laickou péčí poskytovanou v přirozeném sociálním prostředí (Hajduchová et al, 2021). Jako velmi důležité se jeví podpořit neformální pečovatele, kteří potřebují mimo jiné mít dostatek relevantních informací zaměřených a trendy péče. To znamená, že potřebují mít znalosti a dovednosti, jak pečovat o seniory 65+ s demencí. Laičtí pečovatelé potřebují ocenit a vědět, že na péči nejsou sami a mohou v případě potřeby využívat také služeb profesionálů, tj. profesionálních pečovatelů. Pro neformální pečovatele je důležité znát například zásady a principy komunikace s lidmi s demencí, aby mohli porozumět chování svých blízkých. A pokud je to možné, předcházet u nich tzv. problematickému chování či nevhodnému chování. Edukace a vzdělávání neformálních pečovatelů je proto jednou z prioritních oblastí, na kterou je potřebné se i nadále zaměřovat v kontextu koncepce a rozvoje zdravotní a sociální péče.

Péče o osobu blízkou se syndromem demence přináší rovněž další etické aspekty a etická dilemata. Jedná se například o práva osob s demencí, jejich naplňování a dodržování (právo na sdělení informací o nemoci – diagnóza Alzheimerova choroba či jiná forma demence, aj), právo rozhodování se o sobě vs. bezpečí; téma stigmatizace osob s demencí a jejich rodinných příslušníků; uspokojení potřeb blízké osoby vs. uspokojení potřeb pečovatele; etické dilema pomoc vs. kontrola; používání omezovacích a donucovacích prostředků; hospodaření s financemi; otázky související opatrovnictvím a omezením/zbavením způsobilosti k právním úkonům; téma rozhodování a zástupného rozhodování; umístění blízkého do zdravotnického zařízení či do pobytové sociální služby vs. přání zůstat doma; témata spojená se smrtí a umíráním a včetně vypravení pohřbu.

Z činnosti Svěpomocné skupiny „Pečujeme o své blízké/ vyplývá, že pro neformální pečovatele je důležitá psychická podpora a ocenění. Mezi největší přínos svěpomocné skupiny z pohledu neformálních pečovatelů patří možnost sdílet a vypovídat se bez toho, abych byl(a) odsouzen(a) ve smyslu že něco dělám špatně a selhávám jako pečovatel(ka). Jako důležité se ukazuje podpořit neformální pečovatele také v péči sám(sama) o sebe s cílem předejít vzniku syndromu vyhoření po fyzické, psychické a sociální stránce. V tomto kontextu se jeví jako užitečné pokračovat v individuálních konzultacích pro neformální pečovatele a ve vedení Svěpomocné skupiny „Pečujeme o své blízké“ v rámci sociální práce a zdravotně sociální péče.

Poděkování/Financování

Príspevek vznikl díky státní podpoře Technologické agentury ČR v rámci programu ÉTA - projekt č. TL03000518 „Podpora neformálních pečovatelů v Jihočeském kraji prostřednictvím audiovizuálních prostředků včetně virtuální reality.“

Zdroje

- Akgun-Citak, E, Attepe-Ozden, S, Vaskelyte, A, van Bruchem-Visser RL, Pompili S, Kav S, et al. (2020). Challenges and needs of informal caregivers in elderly care: Qualitative research in four European countries, the TRACE project. *Arch Gerontol Geriatr* 87: 103971. DOI: 10.1016/j.archger.2019.103971.
- Alltag S, Conrad I, Riedel-Heller SG. (2019) Pflegebelastungen bei älteren Angehörigen von Demenzerkrankten und deren Einfluss auf die Lebensqualität: Eine systematische Literaturübersicht [Caregiver burden among older informal caregivers of patients with dementia and its influence on quality of life : A systematic literature review]. *Gerontol Geriatr*. 52(5):477-486. doi: 10.1007/s00391-018-1424-6.
- Alves LCS, Monteiro DQ, Bento SR, Hayashi VD, Pelegrini LNC, Vale FAC. (2019). Burnout syndrome in informal caregivers of older adults with dementia: A systematic review. *Dement Neuropsychol*. 2019 Oct-Dec;13(4):415-421. doi: 10.1590/1980-57642018dn13-040008.
- CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0006922.
- ČALS. (2024). *Co je demence?* [cit. 2024-12-12]. Dostupné z: <https://www.alzheimer.cz/alzheimerova-choroba/co-je-demence>.
- ČALS. (2024). *Práva lidí s demencí*. [cit. 2024-12-11]. Dostupné z: <https://www.alzheimer.cz/pro-lidi-s-demenci/prava-lidi-s-demenci>
- dobré praxe. Projekt „Podpora neformálních pečujících II“. Praha: Fond dalšího vzdělávání.
- Geissler H, Fischerová A, Holeňová E, et al. (2019). Jak podporovat pečující na regionální a lokální úrovni? Příklady Hajduchová, H, Motlová L, Trešlová M, Baloun I, Brabcová I, Horová J, et al. (2021). Barriers to care and missing services from the point of view of informal caregivers in the South Bohemian Region. *Kontakt*. 2021;23(4):305-314. doi: 10.32725/kont.2021.031.
- Horová, J., Bártlová, S., Hajduchová, H., Motlová, L., Trešlová, M., Záškodná, H., Kočová, H., Brabcová, I., (2021). Neformální péče o osobu závislou na péči – možnosti podpory a pomoci. *Logos Polytechnikos*. 1, 14–28. (Online).
- Hubíková, O. (2017). Otázka ustavení rodinných pečujících jako cílové skupiny sociální práce. *Sociální práce/Sociální práce*, 17(6), s. 19.
- Mátlová, O., & Mátlová, M., & Holmerová, I. (2016). *Zpráva o stavu demence*. Praha, ČALS.
- Moreno A, Scola MC, Sun H, Durce H, Couve C, Acevedo K, Gutman GM. (2024). A systematic review of gerontechnologies to support aging in place among community-dwelling older adults and their family caregivers. *Front Psychol*. 14:1237694. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1237694.
- Motlova, L. (2017). Problematic situation in care for seniors with dementia syndrome in nursing homes with special régime. 4th International multidisciplinary scientific conference on social sciences and arts SGEM 2017 Conference Proceedings. ISBN 978-619-7105-95-7. ISSN 2367-5659. p. 543-549.
- Motlová, L. (2007). Autonomy, Independence and the Satisfaction of Needs of the Elderly People. *Kontakt*. 2007;9(2):343-352. doi: 10.32725/kont.2007.052.
- Pape-Raschen, K. (2024). *Komunikace s lidmi s demencí: 100 otázek pro praxi*. Praha: Portál.

- Pidrman, V. (2007). Demence – 1. část: diagnostika a diferenciální diagnostika. *Med. Pro Praxi* 2007; 2: 83–88.
- Venglářová, M. (2007). *Problematické situace v péči o seniory: příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2007, 96 s.
- Veselá, J. (2002). Představy rodinných příslušníků o zabezpečení péče nesoběstačným rodičům. In: VÚPSV [online]. [cit. 2020-04 27]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/fulltext/detsen.pdf>
- Zigante, V. (2018). *Informal care in Europe Exploring Formalisation, Availability and Quality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [online] [cit. 2024-12-12]. Dostupné z: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal_care.pdf
-

Title: Ethical aspects of nonformal care for persons with dementia syndrome in the 21st century

Abstract: Complex care for people with dementia in the home environment, in health care facilities and in social service facilities brings a number of ethical challenges. In the article, the author will focus on ethical issues related to informal care for a person with dementia syndrome. Experiences related to health and social care, professional social counselling and psychosocial care provided to informal caregivers who care for people with dementia in the home environment in the South Bohemia Region are presented. The contribution was made thanks to the state support of the Technology Agency of the Czech Republic as part of the ÉTA program - project no. TL03000518 "Support of informal caregivers in the South Bohemian Region through audiovisual means including virtual reality.

Keywords: informal care, dementia, ethics, social work, health and social care.

Accounting fraud and financial reporting manipulation

Jaroslav Svoboda¹, Marie Vejsadová Dryjová²

Abstract: The effort to harm another side, primarily through deliberate actions, has been known in the history of humanity since its inception. The present brings with it previously unknown technical and information possibilities, and the sophistication of fraud is becoming more and more perfect. The variability of the diversity of interests and goals between the creators and users of financial statements can cause the risk of manipulation of financial statement data in connection with the principle of a true and fair view of the subject of accounting. The contribution deals with the general question of ethics in accounting and will outline the main directions for detecting possible manipulations of financial accounting. The Beneish and Jones models will be applied to the example of selected Czech Republic enterprises in the processing industries.

Keywords: financial statement, creative accounting, fraud, detection of manipulation of financial statements.

1 Introduction

Act No. 563/1991 Coll., on accounting, establishes the obligation for accounting entities to keep accounts so that the financial statements drawn up based on the law give a true and fair picture of the subject of accounting and the company's economic situation. Financial statements are still one of the most important sources of information for accounting users. However, many users expect other data and values from financial statements to meet their requirements or information needed for their decision-making.

The data presented in the financial statements is influenced by several factors, such as the legal regulations applied in the given country, the existence of subsequent events after the date of the financial statements, the quality of the accounting information, the interests and objectives of the company's management, the size of the company, and last but not least, tactics also play a role creative accounting. As a result, the financial statements may be modified or intentionally distorted due to creative or fraudulent techniques to achieve certain advantages, e.g., for management, employees, etc. Due to the wide range of users with different requirements for financial statements and the variability of the intentions of the creators of the accounting, it is necessary to identify the risk of manipulation of the financial statements, which could influence the decisions of the users of the financial statements according to their creators. Several techniques are used to detect the manipulation of financial statements (accounting fraud).

The paper aims to evaluate the ethical perspective on accounting, including using the Beneish and Jones model to detect accounting fraud.

2 Methodology

Scientific, professional literature and other public sources were used to prepare the contribution, the list of which is given at the end of the thesis. For the application part, work was done with company data from the Albertina database from 2015 to 2019. The year 2020 was no longer included due to the global impact of the COVID-19 pandemic, which had an impact on the slowdown in the production of enterprises. The investigated field was according to the NACE classification - section C: manufacturing industry. This section includes the mechanical, physical, or chemical transformation of materials or components into new products (goods). The production process results in either finished products intended for use or consumption or semi-finished products intended for further processing or processing. <http://www.nace.cz/>. The characteristics of the enterprises are shown in Table 1:

Jaroslav Svoboda¹ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, svoboda@ef.jcu.cz.

Marie Vejsadová Dryjová² Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, vejsadova@ef.jcu.cz.

Table 1 Characteristics of selected enterprises - selected indicators

Year	Number of businesses	Number of employees	Assets (in CZK)	EBIT (in CZK)
2015	22 921,00	45,90	107 597,63	10 108,97
2016	20 968,00	50,80	128 057,07	11 302,63
2017	19 331,00	51,36	144 715,99	11 635,74
2018	17 013,00	43,98	170 608,21	11 687,92
2019	9 091,00	20,48	211 130,93	17 463,53

Source: Own work according to Albertina; EBIT = Earnings Before Interest and Taxes

The Beneish Model (1997) and the Jones Model (1991) were chosen as the models used to detect possible manipulations with financial statements.

Beneish (1997) designed a model to detect earnings management among 64 firms experiencing extreme financial performance. Beneish examined 64 firms that had violated GAAP and compared them with 1989, which had supposedly not violated GAAP, all during 1987-1993. GAAP violators were well identified, as they appeared in the media as manipulators.

The Beneish M-score is a mathematical model used to detect manipulation of financial statements and fraud. This is a probabilistic model; that is, the model cannot fully identify the manipulation of financial statements. The model was created based on the assumption that there is a relationship between some financial values and fraud, as this can be used to identify companies that perform earnings management. To build the model, only the data found in the published financial statements (i.e., accounting data) or described in the Appendix to the financial statements, i.e., data related to total assets, gross sales, trade receivables and payables, marketing, and general administrative expenses and depreciation, are needed. After calculating the individual variables, the overall M-score is calculated. The resulting M-score value is compared to -2.22. Values higher than -2.22 indicate possible manipulation of financial statements by the accounting entity in the given period. Thanks to the weighting of the individual variables, it is possible to find out in which areas the possible manipulation probably took place. The constant term and the coefficients for each variable were determined by the probit regression analysis to maximize the model's ability to distinguish between manipulators and non-manipulators in the sample. The Beneish model consists of five weighted variables and one constant. The formula for calculation of Beneish M-score is as follows:

$$M\text{-score} = -6.065 + 0.823 DSRI + 0.906 GMI + 0.593 AQI + 0.717 SGI + 0.107 DEPI \quad (1)$$

The model uses the following variables:

DSRI day's sales in receivable index

GMI gross margin index

AQI asset quality index

SGI sales growth index

DEPI depreciation index

Jones (1991) works in the model with the assumption that non-discretionary accrual values are not constant. Jones (1991) used DeAngelo's Model as a starting point to determine the change between the current (reviewed) period and the prior period while also including the company's economic situation in the forecasts, resulting in an equation for measuring accruals. The model's main assumption is that if there is a difference between current and prior period accruals, there is a change in discretionary accruals since non-discretionary accruals do not reveal a continuous shift from period to period. Jones (1991) thinks that discretionary accrued expenses provide a broader scope for manipulation compared to non-discretionary expenses equal to "zero" in the given period. A non-discretionary accrual is a mandatory expense that has not yet been realized but is already recorded in the accounting book.

An example could be an employee's salary. A discretionary accrual is an optional expense that has not yet been realized but is already recorded in the accounting book. An example could be a performance bonus for management. Jones (1991) argues that as non-discretionary accruals rise, discretionary accruals decline and vice versa. It compares the value of non-discretionary accruals with the total value of assets. If this comparison shows a lower value of non-discretionary accruals in some periods compared to other periods, this means an increase in discretionary accruals compared to different periods and, therefore, possible manipulation of the financial statements. The formula for calculation of the overall non-discretionary accrual is as follows:

$$\frac{1}{total\ assets_{t-1}} + \frac{revenues_t - revenues_{t-1}}{total\ assets_{t-1}} + \frac{gross\ property, plant, equipment_t}{total\ assets_{t-1}} \quad (2)$$

Within the monitored periods, there should not be significant deviations in accruals. Accounting manipulations are suspected if such a case occurs (Bartov et al., 2000).

3 Results

The principle of true and fair presentation is still a current topic in accounting. Compliance with the principle of a true and fair view of the subject of accounting in the Czech Republic is included in Act No. 563/1991 Coll. on accounting in § 7, as the European Union directly requires the principle of a true and fair view of the subject of accounting (Alexander & Eberhartinger, 2009). Nevertheless, the meaning of the principle is not precisely defined in legal regulations, as stated by Houghton (1987), as evidenced by the interpretation of Act No. 563/1991 Coll. on accounting, which states that accounting entities must keep accounts so that the financial statements are drawn up based on it intelligibly and provided a faithful and honest picture of the subject of accounting and the financial situation of the company. The idea of true and fair view is incorporated in IAS 1 and is interwoven in other IAS standards. According to IAS 1: *“The financial statements must accurately reflect the financial situation, financial performance and cash flows of the entity. Fair presentation requires a reliable representation of the effects of transactions, other events, and conditions following the definitions and criteria for reporting assets, liabilities, income, and expenses in the Conceptual Framework. In practically all circumstances, the accounting entity achieves a true and fair view following the relevant IFRS.”* A possible interpretation of the principle is given by Graham (1997), who states that the accounts will not present a true and fair view if the information they contain is insufficient quantity and quality to meet the reasonable expectations of the users to whom they are intended. However, the principle of true and fair presentation may contain restrictions, for example, in the accounting data used in financial statements and the creative accounting techniques included.

3.1 Ethics and anti-fraud prevention tools to promote ethics

The ethical behaviour of an individual is the basis not only for society but also for corporate culture and corporate ethics. It contributes to the creation of an ethical social and corporate climate. A key role in corporate ethics is played by top management, who are supposed to be role models for other workers. For these purposes, it is appropriate for companies to publish their corporate ethical standards, norms, or codes, which serve as a preventive tool to eliminate fraudulent behaviour. At the same time, companies can use them to demonstrate their relationship to ethical behaviour. However, it must not be a mere current, often presented fashion matter companies use for advertising purposes. Ethical standards issued by companies outline a kind of ethical responsibility towards business owners, employees, customers, or the general public. Adopting these rules can bring indisputable benefits to the company in addition to the feeling of observing correct, moral behaviour in society.

Professional ethics of accountants and auditors: the Code of Ethics of the Chamber of Certified Accountants of the Czech Republic and the Code of Ethics of the Chamber of Auditors of the Czech Republic are considered the primary preventive tools against fraudulent behaviour in support of ethics. Professional organizations create Codes of ethics that aim to promote public confidence in the quality of services provided by members of the profession. Professional accountants and auditors serve the public interest, and their ethics and work ethic are fundamental in their day-to-day work engagement. Professional accountants play an important role in providing users of financial statements with credible financial accounting and reporting, effective financial management, and qualified advice on a full range of business, accounting, and tax matters. Auditors, in turn, contribute to preventing fraudulent behaviour by verifying companies' financial statements, thus declaring their trustworthiness to the users of the financial statements.

The internal control system and, especially related to it, the management's approach to it can also be described as an equally important prevention tool for supporting ethics. Accounting is undoubtedly a part of this internal control system, as protecting the company's assets depends on it. Accounting can only fulfil this task if conducted correctly, thoroughly, and conclusively. Accounting itself has its control system built into it, which helps achieve the given characteristics. Nevertheless, it is advisable to supervise the comprehensive control system, evaluate its effectiveness, and remove any identified deficiencies, making it possible to improve the entire control system over time gradually.

Company management or even internal company employees, including accountants, commit fraudulent acts mainly because of the opportunity presented, which is the possible absence or dysfunction of established internal ethical standards, internal control system, internal audit, etc. To a large extent, the computerization of accounting can also contribute to this process.

It should be added that to be considered a fraudulent act, the features of fraud must be fulfilled according to §209 of Act No. 40/2009 Coll., Criminal Code, namely that it must be an intentional crime where the perpetrator enriches himself or another individual, also, whoever enriches himself or another by misleading someone, taking advantage of someone's mistake or concealing essential facts, thereby causing not insignificant damage to someone else's property. The auditor evaluates fraud according to the wording of IAS 240. Although fraud is a broad legal term, for these International Standards on Auditing, the auditor deals with fraud that causes a material (material) misstatement in the financial statements. Two types of intentional misstatement are relevant to the auditor: misstatement resulting from fraudulent accounting reporting and misstatement resulting from misappropriation of assets. Although the auditor may suspect or detect fraud in rare cases, he does not take a legal position as to whether fraud has occurred.

The primary responsibility for preventing and detecting fraud rests with those charged with the governance and management of the entity. It is essential that management, under the supervision of those charged with governance, places a strong emphasis on fraud prevention, which can reduce the opportunity to commit fraud, and on fraud deterrence, which can deter individuals from committing fraud, given the likelihood that they will be exposed and punished. This requires efforts to create a culture of honest and ethical behaviour, which can also be reinforced by active supervision by those charged with the administration and management of the accounting entity. Part of supervision by persons accused of administration and management also includes assessing the possibility of bypassing controls or exerting other undue influence on the processing of financial statements, such as efforts by management to manipulate earnings to influence analysts' opinions on the performance of the accounting entity and its profitability.

It would be interesting to cite many examples from practice, both worldwide cases (e.g. Enron Corporation, etc.) and the Czech Republic (e.g., the Ritting case, etc.). However, the general problem is often the extent to which law enforcement authorities can prove the true intent of these crimes. Many socially mediatized cases demonstrate that the defendants are frequently acquitted.

3.2 Models for the detection of financial statement manipulation

The first model used is the so-called Beneish model (M-score). This model works with year-on-year changes of several sub-indicators (table 2). Therefore, four values were determined during the analysis of the five years. The calculated values are related to a general scale, which indicates an indicative value to which the results should be close; otherwise, there is a suspicion of manipulation. The resulting values are very closely around the threshold value of 1, which can be evaluated very positively.

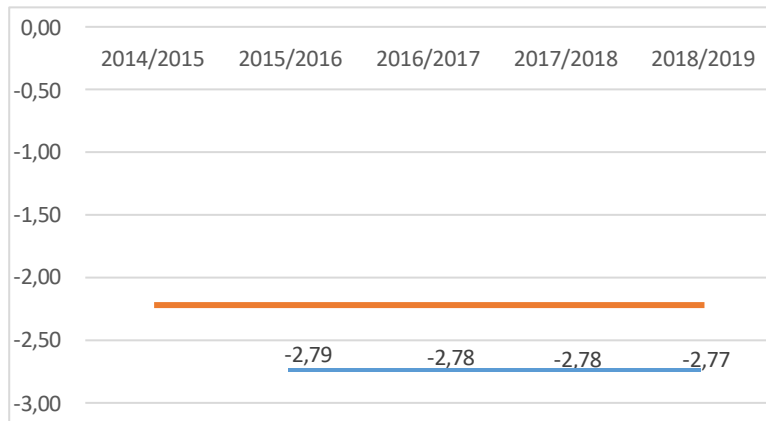
Table 2 Beneish model – partial indicators

Partial Indicator	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	Threshold value
DSRI	x	1,03	0,99	1,00	0,95	1
GMI	x	0,98	1,04	0,99	1,00	
AQI	x	1,04	1,01	1,08	0,94	
SGI	x	1,16	1,13	1,15	1,32	
DEPI	x	0,92	1,08	0,94	1,01	

Source: Own work

The summary result of that model is shown in Figure 1. According to its values, it can be clearly stated that there is no manipulation of financial statements (the values are smaller than the empirically determined -2.22).

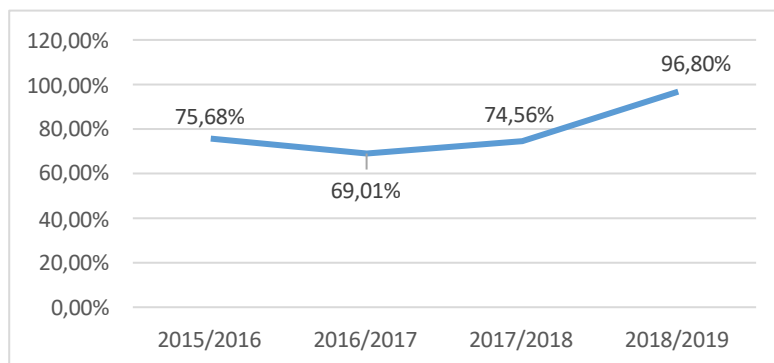
Figure 1 Beneish model - the resulting values



Source: Own work

Another used was the Jones model; the results are shown in Figure 2. It shows that the development of non-discretionary accrual costs was approximately stable for four years and only increased in the last period, which is not a negative phenomenon. The most significant noticeable difference in the previous two periods was due to a higher increase in assets. Even this model did not confirm that there should be manipulation of financial statements.

Figure 2 Jones model - the resulting values



Source: Own work

4 Conclusion

In the contribution, we tried to outline the ethical dimension of accounting. Since accounting primarily works with numbers and values, we applied two models for the detection of possible manipulations to a sample of companies in the manufacturing industry in the Czech Republic for the years 2015-2019. The Beneish and Jones model did not show possible manipulations, but that simple conclusion must be cautiously approached. It will always be about models that work with numbers and values entered by specific persons who may have already entered incorrect data during the billing process. Another essential circumstance of today's world is constantly advancing technology and IT, which continually sets the bar higher for the possibilities of fraud and manipulation.

Despite all established preventive tools to eliminate fraudulent behavior, fraud is common. One possible reason can be that the development of business ethics, and subsequently the ethics of the accounting and auditing professions, is delayed in the Czech Republic compared to, for example, the United States of America. In the Czech Republic, business ethics began to develop only in the 1990s, when moral principles were not essential in the business environment. Other causes can be identified as the internal control system, either not established in the companies or not fully functional, the associated lax management approach to the control system, last but not least, the internal audit, insufficiently anchored morale of the individual, etc.

Resources

- Alexander, D. & Eberhartinger, E. (2009). The True and Fair View in the European Union, *European Accounting Review*. 18(3), 571-594. <https://doi.org/10.1080/09638180902784405>
- Bartov, E. & Gul, F. A. & Tsui, J. S. (2000). Discretionary-accruals models and audit qualifications. *Journal of accounting and economics*. 30(3), 421-452. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.214996>

- Beneish, M. D. (1997). Detecting GAAP violation: Implications for assessing earnings management among firms with extreme financial performance. *Journal of Accounting and Public Policy*. 16(3), 271-309. [http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4254\(97\)00023-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0278-4254(97)00023-9)
- Graham, S. (1997). True and fair view: a UK auditor's perspective, *European Accounting Review*. 6(4), 705-709. <https://doi.org/10.1080/09638189700000011>
- Houghton, K. A. (1987). True and fair view: An empirical study of connotative meaning. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 12, No. 2, pp. 143-152. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(87\)90003-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(87)90003-1)
- International Accounting Standard 1 (IAS 1) – Presentation of Financial Statements
- International Standard on Auditing 240 (ISA 240) – The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements
- Jones, J. (1991). Earnings Management During Import Relief Investigations. *Journal of Accounting Research*. 29(2), 193–228. <https://doi.org/10.2307/2491047>
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Economic and ethical paradigms of environmentally oriented social work in the field of gerontology

Jaroslav Šetek¹, Tomáš Volek², Martina Novotná³

Abstract: The purpose of the article, elaborated with an interdisciplinary approach of the social science disciplines involved (economics, sociology, environmental studies, philosophy, ethics...), is the economic versus ethical paradigms of the environmental approach within a comprehensive system of social work with an interest group of seniors. Through environmentally oriented social work based on the principles of subsidiarity and participation, the search for strengths is on the side of the client and the environment. One of the ways to do this is the possible implementation of social agriculture projects for the interest group of seniors.

Key words: environmental social work, gerontological services, social farming.

1 Introduction

As a result of the intensive trend of population aging, the Czech Republic is currently facing changes in demographic development. This trend represents a significant challenge at all possible levels (political representation of the state, local government and civil society) and offers a solution in the continuous development of services for seniors that respond to the various needs of this segment of society. In the coming decades, the aging population will represent a major economic, fiscal and social challenge for European society. The standards of the quality of life of the elderly are also an equally serious problem. Here, there is a shift from the field of economic forecasts and research to the field of social, health and technical research - it concerns questions of family participation in supporting the older generation, a question of a healthy view of older fellow citizens by the public, as well as in employer-employee relations. When talking about the phenomenon of so-called "active aging", it is not understood from an ethical point of view as a burden, disease, disorder or incapacity, but as another opportunity for individuals and society. These opportunities can be addressed with environmental challenges (Šetek et al. 2022). Social agriculture is an ideal project from an economic, social and environmental point of view, especially as a result of its multifunctionality. Applied social work in the field of gerontology is an important support tool in the mentioned project.

Based on these facts, we can state the growing importance of the silver economy, which can be defined as the economic opportunities resulting from the aging of the population. Therefore, the topics of the silver economy have become increasingly important, debatable and accelerating in recent years. Its appropriate complement is environmental and social economy. Therefore, interested teams of scientists, the business sector, local communities and the non-profit sector participate in its concepts (Šetek et al. 2023). As part of the aforementioned integration tendency, the silver economy thus represents a challenge to establish a state economic policy with appropriate ethical principles in the areas of employment (through the motivation of employers to employ people of retirement age) and the provision of gerontological social services.

2 Aim and methods

The article, focused on the current dimensions of economic and ethical affiliations, is prepared primarily with an interdisciplinary approach of social sciences dealing with the aforementioned issues, such as economics, philosophy, sociology, environmental studies and ethics. In the knowledge of monitoring phenomena of interest during processing, the analytical comparative method prevails, which subsequently enables the determination of special or general regularities through induction. For the reasons mentioned above, the aim of the article is to characterize specific paradigms

Jaroslav Šetek¹ University of South Bohemia, Faculty of Economics, Department of applied economics, Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic, email: jsetek@ef.jcu.cz.

Tomáš Volek² University of South Bohemia, Faculty of Economics, Department of applied economics, Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic, email: e-mail: volek@ef.jcu.cz.

Martina Novotná³ University of South Bohemia, Faculty of Economics, Department of applied economics, Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic, e-mail: novotna@ef.jcu.cz.

of the economic and ethical dimensions of the issue of the interdependence of gerontological social care and environmentalism.

3 Results

3.1 Default philosophy of the issue

The broad theoretical concepts of demographic aging of the population and gerontological science can be observed from several points of view, namely: economic, medical, psychological, demographic, sociological, pedagogical, legal, etc. Based on the analysis of demographic changes the issue is perceived in social and economic aspects by changing the age structure of the population with an increase in the number of senior citizens (Eaton, 2000). As a result, the center of gravity of the economically active population born in the 70s of the 20th century will gradually shift to an older age with a natural change in the age structure of the population (Leitmanová et al. 2021). From 2022, the center of gravity of the population is the age group 45-49 years, from 2027 then the age group 50-54 years, etc. In 2037, the position of the numerically strongest age group 60-64 years (i.e. people of pre-retirement age) will be maintain the position until the middle of the century (Šetek et al. 2019). Determinants of population aging are presented in two main groups, namely demographic and non-demographic (Firman, 2023). The demographic group includes: age, decline in birth rate, migration, mortality, increase in life expectancy. The non-demographic group mainly expresses the quality of life in old age. This is expressed by financial security in real terms (income after deduction of inflation), leisure activities, medical level, scientific and technological innovation. Although the importance of a group of non-demographic factors on population aging cannot be denied, unlike demographic factors, it is difficult to measure quantitatively, with the exception of financial security (Clark et al. 2020).

According to some sources of scientific interest, the growth of longevity and the advent of the silver economy represents a considerable achievement for humanity, it is one of the most remarkable achievements in human history (Gaugler, 2023). As a result of the growth of the elderly population, changes occur not only in the life of an individual, but also in the framework of interpersonal relationships. The social group of seniors represents a significant reserve of human capital in society (Kafková, 2022). At the same time, the aging of the population has major economic consequences, such as the impact on public budgets, the aging of the workforce with a subsequent reduction in the growth rate of the labor supply (LaBarge, Pyle; 2020). The growing number of older people (aged 65 and over) is likely to have a significant impact on a wide range of policy areas: most directly with regard to the different needs of specialist gerontological social services. Permanent changes in demographic processes thus affect the economic system and the material well-being of the population. An aging society, changes in the distribution of the population by age groups have significant social, economic consequences (Davison, et al., 2022) with an appropriate ethical dimension.

Nature and landscape are part of the national wealth. Even nature has not escaped the global environmental crisis consisting of a serious disruption of life-giving processes, which can result in a threat to the habitability of the country. It is therefore a social moral duty to make every effort to stop the said crisis. As part of social calls for the implementation of linked social gerontological projects with environmental ones, agricultural production appears as a consequence of its multifunctionality (economic, social, ecological) as a significant potential for solving the mentioned problems. From an economic point of view, social farming is absolutely ideal for this. Within specialized farms, the potential of seniors and people of pre-retirement age (especially with some social and health handicaps) can act on these farms within the framework of the institute of employment relations or vocational rehabilitation (as social services) to targeted social and environmental projects. To fulfill them, the participation of community social work is necessary. Within farms, social workers thus represent the position of a "transmission mechanism" between the management of technological processes with an environmental orientation and disadvantaged workers or clients of "green rehabilitation" and zootherapy (methods of integrated rehabilitation with the support and presence of animals).

3.2 The multifunctionality of agriculture to support the development of environmental goals in the context of social programs

Agricultural production (as well as industry and transport) during the second half of the 20th century greatly contributed to widespread environmental devastation. A clear proof of this is the alarming conclusions of American biologists from monitoring the impact of intensive agriculture on nature. The conclusions show a decline in species diversity, the country is described as sick, and many changes seem irreversible. One cannot even imagine the consequences for future generations and nature itself. Therefore, the main goal of sustainable development is to achieve "healthy" or "clean" economic growth without a connection to the devastation of nature (that is, by increasing the use of resources or environmental pollution). This fully corresponds to the content of the document of the Copenhagen Declaration of the so-

called Social Summit from 1995, in which a strategy for sustainable development is presented, including economic, environmental and social aspects of growth (Holm et al. 2013).

Based on the facts cited above, the problems and challenges of sustainable development represent a global dimension. At the same time, in terms of status and specific possibilities, they differ considerably in individual regions of the world. The aforementioned fundamental topic for the future of the planet cannot be separated from the multifaceted and interconnected globalization processes and trends (Leitmanová et al. 2023). Although the economic dimension of globalization currently represents the determining direction of the development of human society, social and environmental criteria cannot be neglected either, especially with regard to the perspective of sustainable development of human society. The position of agricultural production in this context (globalization, sustainable development) is absolutely essential for more than 80% of the world's population living in developing countries and very important for the inhabitants of developed countries, which is evidenced by the extent of agrarian policy measures and their financial demands (Lapka, Cudlínová ; 2009).

After the start of the 21st century, the principles of sustainable development are also applied within the agricultural sector. The agriculture of developed economies does not fulfill "only" the function of production, but also other non-production functions in the environmental and social area. The multifunctional importance of agriculture must be viewed in connection with the overall development of the rural area. A suitable alternative meeting the principles of sustainable development for solving the economic, social and environmental problems of rural areas is social farming (Hassink, 2009). Although this is far from solving all the problems that the mentioned area is facing, it can contribute to their mitigation by creating new jobs, opportunities for occupational rehabilitation of people with specific health handicaps, inclusion of disadvantaged people in the labor market, etc. A typical example is the innovative trends of social agriculture covered in the framework of green care, i.e. the all-round therapeutic effect of nature on human resources. Social farming can thus significantly contribute to supporting the strategic goals of sustainable development. To fulfill these goals, the participation of helping professions from the fields of social work and social services and their high-quality setting is necessary. In essence, the only option to fulfill the goals of green care in a high-quality way is a close high-quality cooperation of several disciplines. The aforementioned professions in cooperation with volunteer activities thus represent the position of a "transmission mechanism" between the management of technological processes of environmental orientation and disadvantaged workers or clients of social rehabilitation within social farms (Hassink, 2014).

3.3 The principle of subsidiarity and decentralization to meet the environmental and social goals of sustainability

In developed market economies, since the last third of the 20th century, the development trend of the theory of human, social and natural capital has accelerated significantly. Human resources, as the main priority of the wealth of every company, represent a necessary prerequisite for the fulfillment of set economic, social, environmental, ethical and other goals (Šetek, 2019). They are therefore also the center of attention within the regional dimension. In accordance with economic theory, they thus represent a unique integration of two roles. The content of the first role is participation in the process of wealth creation, the second is the use of the created wealth to satisfy one's own needs. The quantitative and qualitative structure of human resources is therefore naturally the focus of attention at the regional level as well. In order to ensure its future development, each region strives to retain existing and attract new residents.

Based on these presented facts, the importance of supporting agriculture in the environmental and social contexts in the region of interest can be determined from the perspective of the sustainable development strategy, linked through three goals - economic, ecological and social. The primary starting point for this is the territorial agents of the region of interest. It is certain that some environmental activities are almost identical for all territorial units, some are different partially or completely based on the dislocation of economic activities. From a sociological and political point of view, the transfer of the management of the environmental and social economy to the scope of the region of interest also leads to an increased sense of citizenship with the ideal of direct participatory democracy, guaranteeing the promotion of the interests of the population of the region (Clark et al. 2020). This increases the level of participation of the region of interest, when it is not allowed to impose decisions from the outside, which in the mentioned case would lead to the devastation of the environment and social climate.

The importance of subsidiarity and subsequent participation for the region of interest can be demonstrated through the application of model methods of system dynamics, as each region represents a complete system with target behavior (Begg, 2008). In this way, through an interdisciplinary approach within the framework of scientific research, the behavior of subjects of interest in the monitored region entails a number of advantages for establishing conclusions, such as the visualization of complex relationships within the system and its surroundings, which is an effective replacement (or rather addition) of a normal verbal description. For very complex systems with a high number of elements, text alone would not be able to capture and describe the entire situation. System dynamics and the graphic interpretation of its models are helpful both to the author (in the position of forecaster of future development) in his attempt to describe the structure and

explain the behavior of a given concept or phenomenon, but also to the receiver of information who tries to absorb it, understand it and subsequently take appropriate measures of strategic importance. System dynamics can thus not only depict the observed phenomenon, but also shed light on hidden relationships and counterintuitive causalities that might otherwise remain unrevealed (Drmola, 2014).

3.4 Philosophical and ethical interpretation of the mechanism of social agriculture

The philosophical and ethical basis of social agriculture rests on the principles of biocentrism - deep ecology. In its essence, this is a way of thinking in the belief that nature does not exist to serve people, but the other way around. He understands man as a part of nature, one species among many others. All species have a right to exist, not for themselves, but for their own sake, regardless of their usefulness to humanity. The essence of the idea is a value essential for the development of all, not just human life, the so-called biodiversity, i.e. its diversity. All that biocentrism strives for is to prove that it is itself a natural law existing independently of its subjective acceptance (Donée et al. 2024). Biocentrism is a natural approach and has therefore existed in philosophy as long as philosophy itself, although it only finds its individual protagonists in the modern age. This is because modern industrial society ignores this principle with all its consequences, therefore it has logically forced both a specific theoretical philosophical direction and the movements that practice it with an action-reaction system.

As a priority, social farming consists in supporting local resources, brings new job opportunities and behaves responsibly towards natural resources. At the same time, part of the project established in this way is to increase the quality of life of interest groups of people (in the above case, senior citizens). It is also about the integration of social, economic and environmental goals identical to the philosophy and ethical principles of sustainable development. The basic vision of Green care is to improve the quality of life of users by integrating them into society (Haubenhofner et al. 2010). Social farms can be specified as an alternative use of commercial farms and agricultural enterprises to improve physical and psychological health through normal agricultural activities. Enterprises dealing with social agriculture can nowadays also be found in the countries of the European Union (Galardi et al. 2022). Within Europe, the Netherlands represents a leading position in Green care, which bases this approach on the method of social work with the community (Hassink, 2009). He understands the term community as a unified group, consisting of individual members who have their own life destinies and needs that arise from the influence of the environment. The community here stands for a solid grouping, with clear rules and possibilities for individual development.

Due to the provision of a wide spectrum of human needs, the interest of agricultural producers in the mentioned form of business is increasing. It thus represents a new opportunity for farmers to expand their business activities by providing alternative services. In this way, they can diversify the scope of their activities or expand their multifunctional role in society. This link between agricultural activity and social activities offers new sources of income and opportunities to improve the general public's view of agriculture as such (Altieri, 1999).

3.5 Project background and vision – possible choice of input data

In 2025, 22.3% of the population will be over 65 years of age, and by mid-century their number will approach 30% of the Czech population (Czech Statistical Office, 2023). The change in the age structure of society has consequences for its organization and life in it. The aging of the population poses new challenges for cities, municipalities and regions in the Czech Republic. They must adapt services, infrastructure and investments to demographic developments. Some local governments are struggling with population decline, while others are struggling with rapid population growth. From the ethical principles, one of the basic functions of a democratic society can be considered the efforts of political representation to ensure balanced development within all regions. The Czech Republic is divided into fourteen regions, which have their own differentiated economic, social, demographic and historical basis. A similar situation exists within regions and also in rural areas.

The development of the territory can be described by a number of indicators, some of which are measurable, others immeasurable and many act completely randomly. For these reasons, it is necessary to establish a number of objective bases for the decision-making process for the monitoring and evaluation of rural areas within the framework of regional development. This is also the case within the framework of innovative projects of applied social-environmental programs (especially social farms) focusing on gerontological issues of rural areas. The basis of the starting point (going beyond the ethical dimension) can be seen by examining human potential. This can be defined by a number of variables from the area of settlement, demographic indicators and economic activity of the population. Therefore, to define the variables, it is necessary to establish a certain consensus of the interested disciplines on the issue.

4 Conclusion

As a result of the interdisciplinary approach of social sciences and humanities, cybernetics and managerial theories, frontier fields emerged, on the basis of whose theoretical concepts completely new methods were created and developed. This is also the case in the field of integration of the environmental, social and silver economy, namely in the contexts of social work with the elderly. The starting point for this is the appropriate specifics, such as the structure of human resources (age, education, cultural, etc.), the dislocation of production and the conditions for deployment, networks of infrastructure and civic amenities, the state of the environment, local traditions, etc. These specifics thus form the domain of the specializations of the interested parties experts for the daily fulfillment of activities required by quality of life standards, because despite all the economic, reduction and financial problems, in the final effect, the central point of attention is the person. He represents the implementer of the entire management process, the final result of the decision is intended for him, other indicators of economic growth and environmental conditions as part of national wealth also depend on his quality of life as a result of the synergistic effect. This creates both quantitative and qualitative dimensions of the development of the quality of life for future generations.

For the reasons mentioned above, decentralization trends within society based on the principle of subsidiarity, as stratified and transferred solidarity and one of the basic pillars of the principle of providing support and assistance, are gaining in importance. The common goal of schools and directions of economic theories (especially institutional and sociological dimensions) and ethics, which within their concepts support subsidiarity, is an attempt to create and find appropriate ways to ensure the functioning of small self-sufficient communities. This can be demonstrated, for example, within the project of the so-called local exchange trade, which was proposed by Michael Linton in 1983, when the phenomenon of the Local Exchange Trading System was adopted (Pacione, 1997). The first attempts of the mentioned project were implemented mainly in Canada, Great Britain, Australia and New Zealand, when 200 small groups around the world functioned in this way in 1993 (Cooper, 1994). Referring to sociological, religious, regional and social-psychological theories, environmental authors in particular emphasize the importance of small communities in which everyone knows everyone, thereby strengthening social responsibility and group cohesion. At the same time, there is more willingness to participate in common life, therefore deeper interpersonal relationships contribute to deepening the spiritual dimension of a person. Appropriate projects within the framework of the silver economy can be expected from such "spiritualization", namely applied social farming within the provision of gerontological social services. The basis for the implementation of the aforementioned social program is pilot projects and a comparative study across different regions. The evaluation of the effectiveness and subsequent recommendations for the project for implementation are based on the economic, social and environmental dimensions of supporting the sustainability of the elements of interest in the rural area.

References

- Altieri, M. A. (1999). The ecological role of biodiversity in agroecosystems. In *Invertebrate biodiversity as bioindicators of sustainable landscapes* (pp. 19-31). Elsevier.
- Begg, I. (2008). Subsidiarity in regional policy. In *Subsidiarity and Economic reform in Europe* (pp. 291-310). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Clark, M. A., Domingo, N. G., Colgan, K., Thakrar, S. K., Tilman, D., Lynch, J., ... & Hill, J. D. (2020). Global food system emissions could preclude achieving the 1.5 and 2 C climate change targets. *Science*, *370*(6517), 705-708.
- Cooper, G. L. (1994). Money with a Message. *Resurgence*, *163*, 22-23.
- Czech Statistical Office. Population statistics, 2023.
- Davison, T. E., McCabe, M. P., Busija, L., Martin, C., & Graham, A. (2022). Trajectory and predictors of mental health symptoms and wellbeing in newly admitted nursing home residents. *Clinical Gerontologist*, *45*(5), 1103-1116. doi.org/10.1080/07317115.2021.2010154.
- Donéová, H., Zvánovcová, V., Šetek, J., & Alina, J. (2024). Social Work's Role in Sustainable Agriculture: Driving Economic Self-Sufficiency and Social Integration. *European Journal of Sustainable Development*, *13*(3), 591-591. Doi: 10.14207/ejsd.2024.v13n3p591.
- Drmola, J. (2014). *System Dynamics as a Tool For Security Research. Obrana a strategije*, *14*(1), 15-28.
- Eaton, L., & Louw, J. (2000). Culture and self in South Africa: Individualism-collectivism predictions. *The Journal of social psychology*, *140*(2), 210-217. doi.org/10.1080/00224540009600461.
- Galardi, M., Filugelli, L., Moruzzo, R., Riccioli, F., Mutinelli, F., Espinosa Diaz, S., & Contalbrigo, L. (2022). Challenges and Perspectives of Social Farming in North-Eastern Italy: The Farmers' View. *Sustainability*, *14*(14), 8390. doi.org/10.3390/su14148390.
- Gaugler, J. E. (2023). Gerontology as Transdisciplinary Endeavor. *The Gerontologist*, *63*(5), 799-802. doi.org/10.1093/geront/gnad110.
- Gaugler, J. E. (2023). Gerontology as Transdisciplinary Endeavor. *The Gerontologist*, *63*(5), 799-802. doi.org/10.1093/geront/gnad110.
- Hassink, J. (2009). *Zorgboerderijen dragen bij aan empowerment en eigen kracht van deelnemers*. (Rapport / Plant Research International; No. 299). Plant Research International. https://edepot.wur.nl/14952 s. 32.

- Hassink, J., Hulsink, W., & Grin, J. (2014). Farming with care: the evolution of care farming in the Netherlands. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences*, 68, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2013.11.001>.
- Hassink, J., Zwartbol, C., Agricola, H. J., Elings, M., & Thissen, J. T. (2007). Current status and potential of care farms in the Netherlands. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences*, 55(1), 21-36. [doi.org/10.1016/S1573-5214\(07\)80002-9](https://doi.org/10.1016/S1573-5214(07)80002-9).
- Haubenhof, D. K., Elings, M., Hassink, J., & Hine, R. E. (2010). The development of green care in western European countries. *Explore*, 6(2), 106-111. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2009.12.002>.
- Haubenhof, D. K., Elings, M., Hassink, J., & Hine, R. E. (2010). The development of green care in western European countries. *Explore*, 6(2), 106-111. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2009.12.002>.
- Holm, P., Goodsite, M. E., Cloetingh, S., Agnoletti, M., Moldan, B., Lang, D. J., ... & Zondervan, R. (2013). Collaboration between the natural, social and human sciences in global change research. *Environmental science & policy*, 28, 25-35. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2012.11.010>.
- Kafková, M. P. (2022). Active Ageing Index as a Tool for Country Assessment and Comparison: The Case of the Czech Republic and Slovakia. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, 54(2), 168-185.
- LaBarge, M. C., & Pyle, M. (2020). Staying in “the works of living”: How older adults employ marketplace resources to age successfully. *Journal of Consumer Affairs*, 54(2), 742-774. doi.org/10.1111/joca.12302.
- Lapka, M., & Cudlínová, E. (2009). Any Lesson from the History of Sustainable Development?. *Journal of Landscape Ecology*, 2(2), 5-17.
- Leitmanová, I. F., Alina, J., Šetek, J., & Bajer, D. (2021). Risks of unfavorable demographic development of population aging on public finances of the Czech economy. In *Scientific Conference INPROFORUM* (p. 173).
- Leitmanová, I. F., Alina, J., Šetek, J., & Kohoutová, N. (2023). Stability and Sustainability of Entrepreneurship—Complementarity or Substitution?. *Visegrad Journal on Bioeconomy and Sustainable Development*, 12(2), 64-70. DOI: 10.2478/vjbsd-2023-0013.
- Pacione, M. (1997). Local exchange trading systems—a rural response to the globalization of capitalism?. *Journal of Rural Studies*, 13(4), 415-427. [https://doi.org/10.1016/S0743-0167\(97\)00026-0](https://doi.org/10.1016/S0743-0167(97)00026-0).
- Šetek, J., (2019). Význam pomáhajících profesionálů z pohledu vývoje ekonomické teorie. *Caritas et veritas*, 2/2019, 61- 72, Teologická fakulta Jihočeské univerzity, České Budějovice, DOI: 10.32725/cetv.2019.025.
- Šetek, J., Alina, J., & Volek, T. (2023). Ekonomické sounáležitosti literárního žánru českého venkovského realismu druhé poloviny 19. století v kontextu edukačních hodnot. *Caritas et veritas*, 13(1), 53-66. [doi: 10.32725/cetv.2023.006](https://doi.org/10.32725/cetv.2023.006).
- Šetek, J., Alina, J., Vlčková, M., & Poláčková, E. (2019). Economic aspects of the source security of the social and health system of the state in the context of population aging on the example of the Czech Republic. *The*, 13, 1479-1488.
- Šetek, J., Volek, T., & Simbartl, S. (2022). Economic and ethical dilemma of helping professions and volunteer activities. *Etika v 21. století 2022*, 78.

Ethical Aspects of Succession in Family Businesses in the Czech Republic

Marie Vejsadová Dryjová¹, Jarmila Rybová², Jaroslava Pražáková³, Hana Hlaváčková⁴

Abstract: Family businesses play a considerable role in the economy of the Czech Republic and have been growing in importance since the 1990s, which has been confirmed by studies around the world. The article mainly focusses on the ethical problems associated with the succession of family businesses to the next generations. The aim of the paper is to demonstrate the different levels of family influence on each company; the subscale Experience (part of the F-PEC scale) is used. The stated results serve as a basis for determining the main ethical dilemmas related to succession in family businesses.

Keywords: family business, succession, F-PEC scale, ethical dilemmas (ethical aspects)

1 Introduction

Family businesses are historically the oldest form of business and have an irreplaceable position in every economy. In most countries, they account for more than half of all companies and more than half of the total production of their economy. In a number of countries, they have the status of the largest employer, as is the case, for example, in Germany. Family firms are found in practically all sectors of the world economy and significantly influence the development of employment, value added, investments and capital formation (Allouche et al., 2008). PwC (2014) estimates that family businesses generate 70-90% of the world's gross domestic product annually. According to European Family Businesses (EFB) (2024), family businesses make up 65-80% of all European companies, representing on average more than 40-50% of all jobs. Family businesses thus form a substantial part of contemporary European companies and play a significant role in the strength and dynamism of the real economy. According to EFB (2024), the representative share of family businesses in the Czech Republic could be up to 87%, in neighboring states in Slovakia up to 90%, in Germany as well as in Poland a 75% share and in Austria up to 80%.

Although the tradition of family businesses in the Czech Republic was interrupted by decades of planned economy, it began to develop strongly again in the 1990s. According to Petrů & Havlíček (2016), family business in the Czech Republic is particularly in the hands of small and medium-sized enterprises, which play an important role in developing the potential of individual regions. Hnilica & Machek (2015) state that the Czech Republic still neglects the role of family business and there has been no significant research on this topic.

The topic of family businesses is current and important, because currently family businesses in the Czech Republic and other post-socialist countries are dealing with the issue of handing over the business to the next generation for the first time. In contrast, several generations of family members manage family businesses in other countries. Succession and intergenerational transfer of the business is a change for family members and the entire business. We understand that the entry of the next generation from a family into a family business is complicated. Family members may shame each other for missteps. This can bring unexpected risks. For example, it happened that the parents, the original owners of the family business, hid the company's high debts from the children, the next generation. They were probably ashamed of the high debts. However, the concealment of the information caused later insolvency and the demise of the company.

Marie Vejsadová Dryjová¹ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, vejsadova@ef.jcu.cz.

Jarmila Rybová² Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, jrybova@ef.jcu.cz.

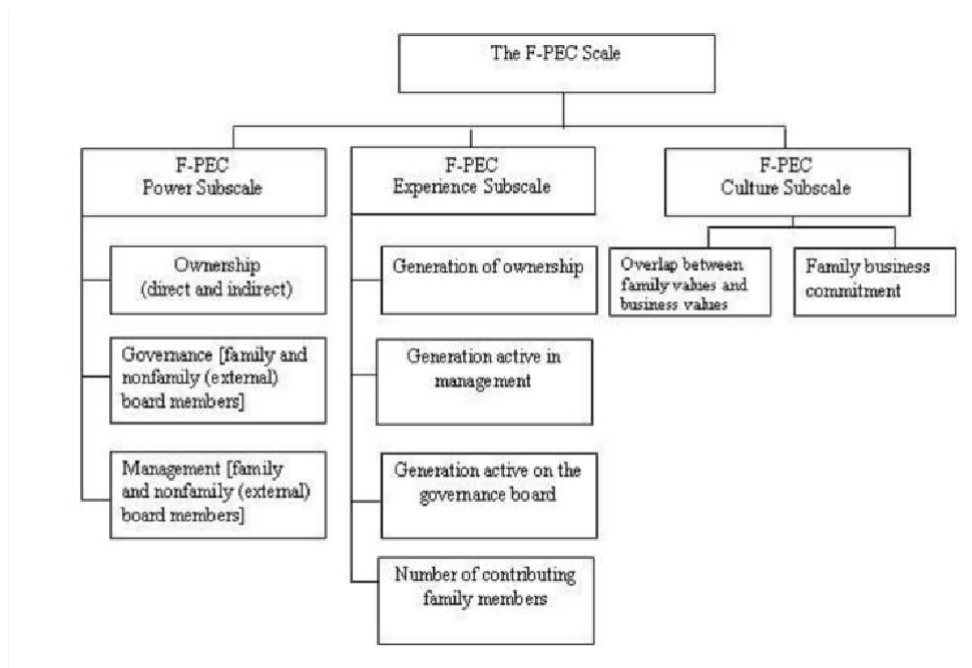
Jaroslava Pražáková³ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, smolaj@ef.jcu.cz.

Hana Hlaváčková⁴ Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta, Katedra účetnictví a financí, Studentská 787/13, 37005 České Budějovice, hlavacko@ef.jcu.cz.

The family must set up management systems for each part of the family business and create a proactive succession plan those transitions both the family and the business to the next generation, as stated by Rouvinez & Ward, (2016). The owner of a family business must be a leader, manager, entrepreneur, economist, marketer and visionary. Stănciulescu (2024) or Handler & Kram (1988) and Richards et al. (2019) mentions the problems associated with succession interestingly. For example, Cosson & Gilding (2021) looked at the influence of wives on succession in a family business. Sharma et al. (1997) reviewed the literature on strategic aspects of business management including identifying gaps in the interdependence between family and business planning. Basco (2014) focused on differences in the strategic behaviour of family and non-family businesses. He stated that family participation in the company brings a strategy of stagnation. Empirical research has not confirmed this. On the contrary, they showed that the strategic orientation of family firms does not differ from non-family firms. For example, Miller et al. (2009) or Moores & Mula (2000) confirm this theory. The question is how strong a family's influence is on a particular business. Astrachan, Klein, Smyrniotis (2002) dealt with the assessment of the degree of family influence on family businesses. These authors used the F-PEC Scale.

The F-PEC Scale as a measurement tool: The F-PEC (Family-Power, Experience, and Culture), “an index of family influence,” (Uhlener, 2005) measures the family influences through power, experience, and culture subscales (Astrachan et al., 2002). The subscales identify levels of family influence on a continuous scale and distinguish family businesses from others. Astrachan et al. (2002) conducted an empirical test study of the F-PEC scale with a random sample of 10,000 company CEOs from the German Hoppenstedt database using exploratory and confirmatory factor analysis techniques. Klein et al. (2005) reported the test result and concluded that the F scale of the PEC model shows a high level of reliability. Each dimension holds various components as the source of influence shown in Figure 1.

Figure 1 F-PEC Scale



Source: Astrachan et al. (2002)

Uhlener (2005) investigated the factors of power, experience and culture using the F-PEC model. The Power subscale has three elements: the first is based on family ownership, the second is family governance (for large firms, based on a board of directors), and the third is family participation in management. The Experience subscale includes the generation involvement in business as owner, manager, board member, and number of contributing family members. The Culture subscale includes the family business commitment and the overlap between family and business values.

2 Methods

Currently, there are no accurate statistics of family businesses, nor is it possible to determine their exact number. The complete database of family businesses is therefore not a problem only for the Czech Republic. The contribution is part of long-term research that deals with family businesses from several perspectives. The aim of the paper is to use the F-PEC scale to determine the degree of influence of the owner's family in 3 monitored family businesses. These family businesses face various critical factors of succession, but they have the same legal form of business (limited liability company) and the number of generations involved, which is typical for Czech family businesses at the level of the second

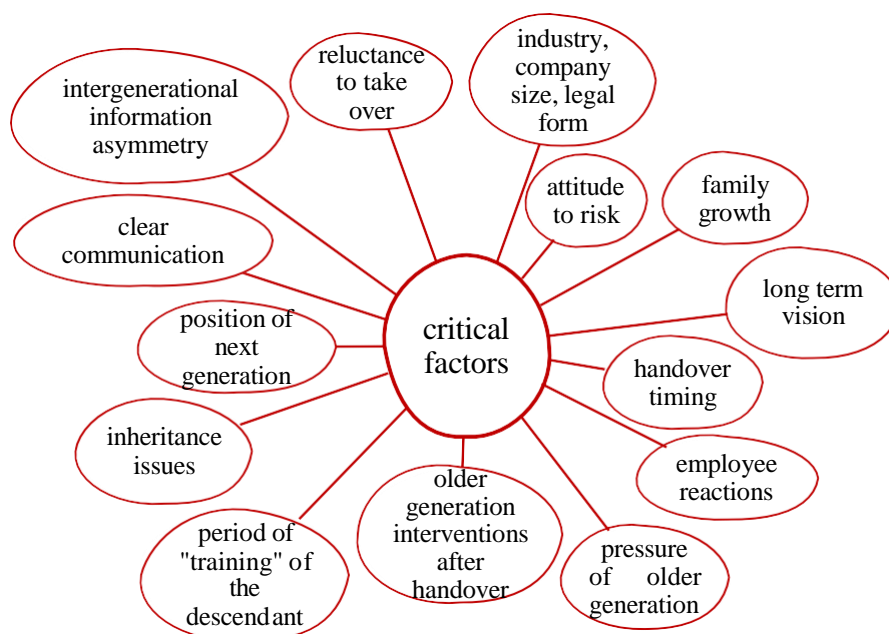
generation. Conflict situations arise when handing over a business to the next generation, some of which are demonstrated through our three brief case studies. The scales on which the individual branches of the F-PEC model are usually evaluated are adjusted so that they are easily comparable and simply show the differences between companies. The contribution does not have the ambition to statistically evaluate a wide sample of data but tries to use the F-PEC scale in qualitative research.

The financial indicators used to define the basic financial situation of these companies are determined on the basis of the available financial statements of individual companies from 2022, the source data comes from the Albertina Gold Edition database.

3 Results

The process of handing over a company is an important milestone in a regular (non-family) business, even more so in a family business when the handover has a fundamental impact on the relationships in the entire business family. The handing-over generation in family businesses often deals with the question of who to pass the business on to and thus preserve it for future generations. On the other hand, it is necessary for the transferring party to realize whether the chosen successor person (descendant) is sufficiently prepared. In many cases, the descendant is not interested in taking over the family business and prefers his career. This can be caused by the descendant's opinion on the family business, for example from the childhood time, when the parents did not have enough time because they "had to" earn money. This phenomenon was particularly pronounced in the early 1990s in the Czech Republic. Scheme 1 presents a possible critical factor of intergenerational succession described by Petrů (2017). These are, for example, the reactions of employees and their growing uncertainty when handing over the company, or poor, biased and weak communication, industry and company size, family growth with each successive generation, access to risk and financial management, intervention of the older generation after handing over the company due to the "power of the habit of making decisions", the position of the incoming generation. Based on our own investigation, other critical factors emerged that we add to scheme 1. These are the long-term vision, the timing of the takeover, the pressure of the older generation to take over, inheritance issues, intergenerational information asymmetry, time to train the descendant, unwillingness to take over the family business.

Figure 2 Critical factors of intergenerational succession



Source: Petrů (2017) and added by authors

In our study, the individual evaluated companies are labeled only with letters (A, B, C), which have absolutely no relation to their business names.

The company A has originally two founders. From that only one remains and brought his 2 children to the family business. The original founder holds 52% of the company and her children 24% each. This company entered into the register of the family business shortly after the integration of the next generation of the owners. The main activity of the company is focused on the purchase and sale of goods and services in the field of advertising. The company does not show any high ROA values, but the debt ratio exceeds 56%, and retained earnings are lower than 19% of the total assets.

One of the company's founders mentioned that the next generation took over the business quite smoothly. Both new owners participated in the company's activities in the previous period.

Table 1 Basic parameters of family businesses

Family company	Registration number	Registration date	Value added	Total assets in thousands of CZK	Profitability calculated from operating profit	Sales	Personal costs	Ratio of retained earnings to assets	Debt ratio
A	3xx	2020/3q	2615	8333	0,020	4088	1799	0,185	0,569
B	5xx	2021/1q	11687	58270	0,115	71371	14718	0,538	0,305
C	8x	2020/2q	0	8262	0,000			-0,115	0,955

Source: own processing

F-PEC rating:

- The value of parameter P (power): 100% – the company is owned only by the family - external resources come only from obligations from business activities.
- Value of parameter E (Experience): 3 generations of owners have been involved in the management of the business, no one outside the family is involved. The company employs three family members (generation +2).
- Value of parameter C: stable.

Table 2 Family influence evaluation

Factors / Companies	A	B	C
Power	100%	90%	70%
Experience	3	2	2
Culture	Stable	Fluctuating	Low value
Family influence in total	Very high family influence	Average family influence	Low family influence

Source: own processing

Company B manufactures joinery products and operates a trucking company. The owners founded it in 2003, and it entered the register of family businesses in the 1st quarter of 2021. Father and son owned the company together with another business partner in 2022. The original founder holds 80% of the company. His associates share the rest of the company. The values of company B correspond to the total results of cluster 2. The company reaches ROA higher than 11 % and debt ratio is almost 54 %. The earnings retained in the company for next development represents almost 31 % of the total assets. Indebtedness reaches 30% (the amount of indebtedness has not changed significantly) and ROA has been oscillating between 9-12% for the last 3 years with an upward trend. The employees problematically accepted the son's involvement in the company.

F-PEC rating:

- Value of parameter P: 90%.
- The value of parameter E: 2 – identical connection of the number of generations.
- Value of parameter C: fluctuation detected.

Company C has the most stable ownership structure. It has been in the hands of the original founder and his son for almost the entire time of its existence. The company is starting the process of registering the family business brand in the second quarter of 2020. The company is engaged in carpentry floors and trucking. The company has two directors, but the overall owner is still the founder of the company. The father and his son own the company founded in 2010 all the time. Currently, the owners are only minimally involved in the management. Two managers run the business and are not family members of the business owner. Since the managers took over the company, there has been a rapid increase in debt, almost to the level of 90% (in 2022). This is a larger investment loan. The company has a problem with profitability, but it has been stable since the beginning of the company's operation.

F-PEC rating:

- Value of parameter P: 100% holding, but the owners do not control the company, therefore reducing the value to 70%

- The value of parameter E: 2 – equal involvement of the number of generations – family members participate in the business's activities
- Value of parameter C: low value – there are differences between the values of executives and owners.

We assess the company as financially problematic because it is highly indebted, unproductive and accumulating losses from previous years.

When handing over a business to the next generation, intergenerational conflicts often occur. The vision of the next generation is often different from that of the founders. They want to innovate, expand or move their business to foreign markets. These activities involve considerable risk, and older generations tend to be sceptical of these major steps. They do not understand that without them the business will not move and develop.

Sometimes the original owners force the next generation to take over the business and in some cases at the cost of emotional blackmail. For example, even with indebted businesses, when parents force their children to take over the business and save it. Then the children are in a very difficult position. If they refuse, they will be the ones who destroyed the business and did not help the parents in need. If they take it over, they expose themselves and potentially their future family to the risks of debt and other consequences. Especially if the legal form is not a capital company but, for example, a trade, the risk is substantial.

During the research, we also try to record negative experiences with the transfer of a family business. In the family construction company, which for understandable reasons we cannot and do not want to name, there was a handover to the next generation, even with debts. Unfortunately, the new generation in the position of "saviour" failed, the debts only increased, and they did not repay the debts. The whole situation ended with the inevitable demise of the family business. Thanks to the unfortunate form of business, it also happened to the wife. She did not move in the family business and filed for divorce. This prevented her further debts.

Handing down a family business between generations can also be successful. The original owners can prepare their successors for the new function, and everything is fine. Rather, the original owners should only be advisors and should not continue to make decisions about the strategic plan of the business. The interference of the original owners in the decision-making of the second generation can cause problems. Please do not take this comment negatively towards the interference of the older generation. We did not think so. Setting the rules at the outset prevents disillusionment and error on both sides. Self-control in following the rules of all involved is also necessary.

Succession in family businesses represents an important stage not only in the company itself, but also in the life of the family. The owners associate the successful handover of the company with the family heritage, and it mainly depends on the prepared succession plan. Succession in family businesses represents an important stage not only in the company itself, but also in the life of the family. The owners associate the successful handover of the company with the family heritage, and it mainly depends on the prepared succession plan. The succession process itself is a very complex phenomenon, and its insufficient preparation is a key factor in the short life of a family business. A fundamental factor in the succession process is the existence of a successor who is able, ready and motivated to take control of the family business. For that reason, family business leaders may have great difficulties during the first succession, due to the small number of successors, age, professional education, managerial management, or lack of interest in taking over the family business, as stated by Stănciulescu (2024). The authors Handler & Kram (1988) also describe the resistance of the younger generation to taking over the family business on many levels. Richards et al. (2019) state that the handover generation is looking for a committed and competent successor, but it is often difficult to find such a candidate. In practice, there is no unambiguously clear guide when deciding which family member to choose, but some scientific publications deal with this topic. For example, Cosson & Gilding (2021) looked at the influence of wives on succession in a family business. The authors expanded their research with the factor of the sociology of families and followed the consequences of changing expectations from marriage and family life, including the strengthening of the influence of wives on succession in family firms. The interviews revealed diverse dynamics and the impact of wives' influence on the continuity of the family business. The transformation of marriage and family life (largely overlooked in family business research) has brought greater negotiability, unpredictability, and autonomy in marital and family relationships for wives and children.

4 Conclusion

Family businesses have several specifics compared to a classic, non-family business. Probably the most important specific is the effort to combine family and business values, especially if these values are contradictory. Other specifics could include, for example, corporate culture, ethical climate, successor generation, handover of the business and many others, long-term sustainability, family relationships, control and others. Although many researchers deal with the issue of family

businesses, approaches and opinions differ. The inconsistent definition of family business can be a limiting factor for objective comparison of results between individual states. The definition of Czech family business has undergone several changes. The current definition and concept of family business corporation and family business is available on the website of the Ministry of Industry and Trade.

The paper dealt with the ethical aspects of succession on family businesses to the next generation in the Czech Republic. The aim of the contribution was to demonstrate the different degree of family influence in this area on 3 case studies using the F-PEC scale. At the same time, the contribution presented critical factors associated with the intergenerational succession of family businesses according to Petřů (2017), which the authors supplemented with the results of their own investigation.

References

- Allouche, J., Amann, B., Jaussaud, J., & Kurashina, T. (2008). The Impact of Family Control on the Performance and Financial Characteristics of Family versus Nonfamily Businesses in Japan: A Matched-Pair Investigation. *Family Business Review*, 4(21), 315-329. doi: 10.1177/08944865080210040104
- Astrachan, J. H., Klein, S. B. & Smyrnios, K. X. (2002). The F-PEC Scale of Family Influence: A Proposal Solving the Family Business Definition Problem. *Family Business Review*, 15(1), 45-58. doi: 10.1111/j.1741-6248.2002.00045.x
- Basco, R. (2014). Exploring the influence of the family upon firm performance: Does strategic behaviour matter? *International Small Business Journal*, 32(8), 967-995. <https://doi.org/10.1177/02662426134849>
- Cosson, B., & Gilding, M. (2021). "Over My Dead Body": Wives' Influence in Family Business Succession. *Family Business Review*, 34(4), 385-403. doi: 10.1177/08944865211051148
- European Family Businesses (EFB), 2024. European Family Businesses is the EU federation of national associations representing long-term family-owned enterprises, including small, medium-sized and larger companies. Brussels, Belgium. Available from: <<https://europeanfamilybusinesses.eu/about-european-family-businesses/>>. [21 July 2024]
- Handler, W. C., & Kram, K. E. (1988). Succession in Family Firms: The Problem of Resistance. *Family Business Review*, 1(4), 361-381. doi: 10.1111/j.1741-6248.1988.00361.x
- Hnilica, J. & Machek, O. (2015) Toward a Measurable Definition of Family Business: Surname Matching and its Application in the Czech Republic. *International Advances in Economic Research*, 21(1), 119-120. doi: 10.1007/s11294-014-9487-7
- Klein, S.B., Astrachan, J.H., & Smyrnios, K.X. (2005), The F-PEC Scale of Family Influence: Construction, Validation, and Further Implication for Theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, (3), 321-340. doi: 10.1111/j.1540-6520.2005.00086.x
- Miller, D., Miller, I. Le B. & Lester, R. H. (2009). Family and lone founder ownership and strategic behaviour: Social context, identity and institutional logics. *Journal of Management Studies*, 48(1), 1-25. doi: /10.1111/j.1467-6486.2009.00896.x
- Ministry of Industry and Trade (MPO), (2022). Změna definice rodinného podniku v České republice. Available from: <<https://www.mpo.gov.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/zmena-definice-rodinneho-podniku-v-ceske-republice---265670/>>. [21 July 2024]
- Moore K. & Mula, J. (2000). The salience of market, bureaucratic, and clan controls in the management of family firm transitions: Some Tentative Australian evidence. *Family Business review*, 13(2), 91-106. doi: 10.1111/j.1741-6248.2000.00091.x
- Petrů, N. (2017). Rodinné podnikání – příležitost a mezigenerační výzva. Disertační práce. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni.
- Petrů, N., & Havlíček, K. (2016). Specifics of the Development of Family Business in the Czech Republic. *European Research Studies*, 19(4), 88-108. doi: 10.35808/ersj/583
- PwC (2014). Global Family Business Survey. London, United Kingdom. Available from: <<http://www.pwc.com/gx/en/pwc-family-business-survey/assets/family-business-survey-2014.pdf>>. [21 July 2024].
- Richards, M., Kammerlander, N., & Zellweger, T. (2019). Listening to the Heart or the Head? Exploring the "Willingness Versus Ability" Succession Dilemma. *Family Business Review*, 32(4), 330-353. doi: org/10.1177/0894486519833511
- Rouvinez, K. D. & Ward, J. L. (2016). Rodinná firma. Jak vybudovat, úspěšně vést a předat rodinný podnik. 1st ed. Brno: Barrister&Principal.
- Sharma, P., Chrisman, J. J. & Chua, J. H. 1997. Strategic Management of the Family Business: Past Research and Future Challenges. *Family Business Review*, 10(1), 1-35. doi: 10.1111/j.1741-6248.1997.00001.x
- Stănciulescu, G. (2024). The strategy of succession in family businesses. *FAIMA Business & Management Journal*, 12(1), 5-14. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/strategy-succession-family-businesses/docview/3039514770/se-2>
- Tagiuri, R. & Davis, J. A. (1996). Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review*, 9(2), 199-208. doi: 10.1111/j.1741-6248.1996.00199.x
- Uhlaner, L. M. (2005), The Use of the Guttman Scale in Development of a Family Orientation Index for Small-to-Medium Sized Firms. *Family Business Review*, XVIII, (1), 41-56. doi: 10.1111/j.1741-6248.2005.00029.x

Title: **ETIKA V 21. STOLETÍ: Sborník vybraných příspěvků z 3. ročníku mezinárodní vědecké konference**

Publisher/ ed.: University of South Bohemia in České Budějovice, Faculty of Economics

ISBN: **978-80-7694-078-9**

Pages 50

First edition

ISBN 978-80-7694-078-9

