



Posudek oponentky diplomové práce

Autor: Bc. Lenka Prokopová

Název práce: Firemní dobrovolnictví – empirické šetření u vybraných aktérů společenské odpovědnosti firem

Oponentka práce: Mgr. Tereza Pospíšilová, Phd.

Kriteria hodnocení:	Hodnocení:
Vhodnost a aktuálnost tématu vzhledem k oboru Studia občanského sektoru	2
Stručné slovní hodnocení: Téma je vhodné a odpovídá rámci oboru.	
Využití relevantní teoretické literatury včetně cizojazyčné	2-3
Stručné slovní hodnocení: Práce využívá relevantní literaturu. Bylo pro mě trochu zklamáním, že (přestože již byly realizovány výzkumy zaměřené na CSR), v práci nenajdeme jejich systematický přehled a nedovíme se ani, co z toho plyne pro DP. Celý přehled předchozích výzkumů v jinak empiricky orientované DP zabere jen 1 stranu.	
Formulace cíl (problém, dílčí cíle) s využitím teorie	3-4
Diplomantka si dala za cíl „zaměřit se na komunikaci CSR směrem k zaměstnancům“ (s. 7), což je bohužel jediná formulace cíle práce v úvodu DP a dále se k cílům práce dostaneme až v empirické části 5 a 6 (tedy pro každou část empirického výzkumu zvlášť). Z mého hlediska je to nedostatečně formulovaný cíl, protože „zaměřit se“ samo o sobě žádným akceptovatelným cílem není. Chybí navázání cíle na teorii.	
Formulace hypotézy (výzkumné otázky)	3-4
Stručné slovní hodnocení: Konkrétní výzkumné otázky v práci chybí.	
Splnění vytčeného cíle	3
Stručné slovní hodnocení: Vzhledem k tomu, že cíl nebyl jasně stanoven, nemohl být ani dobře naplněn. Pro další komentář viz hodnocení závěrů (níže).	
Vhodnost zvolených metod a jejich použití	3-4
Stručné slovní hodnocení: Těžištěm práce je poměrně rozsáhlý empirický výzkum (9 rozhovorů a 16 vyplněných dotazníků), který se navíc odehrával ve dvou částech. Výzkum celkově oceňuji, metoda výzkumu je popsána velmi dobře. Ale místy vidím zvolený přístup, tedy dotazník, jako nevhodnou metodu. Informace jsou povšechné a nedovolují hlubší analýzu. Příkladem je pokus ve 5.4.6. (c), kde se sleduje, zda zájem zaměstnanců o firemní dobrovolnictví závisí na oblasti, ve které je dobrovolnický projekt realizován. Firmy, které mají projekty ve více oblastech, uvedly, že se nedá zájem určit – pochopitelně, může se to lišit projekt od projektu. To by však ukázalo až hlubší dotazování. Podobně pokus o analýzu ve 5.4.6 (e), kde se zkoumá, zda zájem zaměstnanců závisí na formách ocenění. Forem odměňování je mnoho, firmy se liší, hlubší informace chybí – pokus o analýzu na základě těchto dat mi proto připadá málo smysluplný. Adekvátní metoda by zde byla případová studie např. dvou firem s odlišným systémem odměňování nebo jedné firmy, kde došlo ke změně v systému oceňování.	
Je-li práce prakticky orientovaná, zda přináší návrhy řešení (doporučení)	2
Stručné slovní hodnocení: Práce myslím není přímo prakticky orientovaná, ale přináší poměrně obsáhlý empirický výzkum.	
Kvalita vlastních závěrů	3
Stručné slovní hodnocení: U závěrů v části 5.5. si kladu otázku, zda stálo takové množství vykonané práce za takový poměrně chabý výsledek. Myslím si, že měly být lépe promyšleny cíle práce, vybrány konkrétní výzkumné otázky a těm potom „na míru“ mohla být zvolena adekvátní metoda. Určitým řešením nedostatků dotazníkového šetření by bylo, kdyby se autorka ve druhé fázi (rozhovory) hlouběji zaměřila na vybraná zajímavá zjištění z dotazníku. Bohužel dotazníkové šetření (empirická fáze 1) a rozhovory (empirická fáze 2) nejsou v závěru propojené.	
Práce s literaturou, citace pramenů, informačních zdrojů	2
Stručné slovní hodnocení: Odpovídající.	
Formulační a gramatická úroveň	2
Stručné slovní hodnocení: Dobrá a odpovídající diplomové práci.	
Grafická úprava	2
Stručné slovní hodnocení: Grafická úprava je odpovídající diplomové práci.	



Celková známka před obhajobou: 3-4

Témata a připomínky pro obhajobu, průběh obhajoby:

1. Cílem první části (dotazníky) bylo zjistit, jak se zaměstnanci zapojují do firemního dobrovolnictví a jak dobrovolnictví hodnotí firma. Autorka zde také píše o postojích „ke komunikaci zaměstnanců směrem ke společenské odpovědnosti firem.“ Zde nechápu pojem „komunikace zaměstnanců“, stejně jako podobný pojem „komunikace firmy směrem k zaměstnancům“ (s. 22), protože o komunikaci (jako o výměnu informací) ve výzkumu nejde – jde o dobrovolnictví. Prosím vysvětlete.
2. Autorka oslovila 35 firem, které se zabývají firemním dobrovolnictvím. Chybí nějaký odhad (spojený se zdůvodněním) toho, jakou část „populace“ firem, které se zabývají firemním dobrovolnictvím, těchto 35 firem představuje. Jinými slovy, není zde popsán kontext pro výběr vzorku a tím pádem také následně pro interpretaci výsledků. Dolpňte..
3. Autorka zkoumá souvislost mezi určitými rysy dobrovolnictví na straně jedné a velikostí firmy a původem firmy (přináležitost k nadnárodnímu koncernu) na straně druhé. To se docela daří, i když výsledky vlastně málokdy něco zajímavého ukáží. Určitě by bylo lepší, kdyby na počátku jasné formulovány nějaké hypotézy o roli velikosti a původu firmy ve firemním dobrovolnictví, které by potom interpretaci dat usnadnily. Lze si nějaké takové hypotézy stanovit a na čem byste je založila (tj. odkažte na teoretickou literaturu nebo předchozí výzkumy)?
4. V některých případech (s. 30, 35-6) mi připadá, že sídlo a velikost firmy vlastně fungují jako jeden faktor (protože většina velkých firem ve vzorku má sídlo mimo ČR), takže je otázka, zda by to nebylo lepší interpretovat jako 1 faktor?
5. Rozhovory byly vedeny s představiteli NNO, které spolupracují se zvolenými firmami. Těch je dohromady 28. Vysvětlete, koho jste pro 9 rozhovorů oslovila a proč.

Cítí-li vedoucí práce či oponent potřebu vyjádřit se k práci či k průběhu obhajoby podrobněji, necht' tak prosím učiní zde (příp. na přiloženém archu).

Níže příkládám v bodech dílčí komentáře, které se do tabulky nevešly:

Není vhodné prezentovat výsledky v počtu 1 ve formě procent, tedy že 1 ze 16 je 6% (např. s. 23).

V prepisech rozhovorů v příloze (pokud jsou úplné) mně zaráží fakt, že tazatelka vždy položí otázku a již ji dále nedoplňuje, nerozvíjí. Nechává bez hlubšího prozkoumání všeobecné, povrchní odpovědi. Rozhovory nejdou do hloubky. Proč se např. nejdříve nevyptala na realizované projekty (kdo, kdy, s kým, proč) a potom se mohla na další okolnosti a zkušenosti vyptávat projekt po projektu. Tím by získala konkrétnější a v tom smyslu více validní informace.

Analýza také zůstala jen na povrchu. Když se například dovíme, že v 6 případech z 9 první navázání kontaktu mezi firmou a NNO vychází „jak od firmy, tak od neziskové organizace“ (s. 54), volá to po dalším vysvětlení a rozboru. V DP je však takové zjištění předkládáno jako výsledek. Dále mi trochu mi



***Katedra studií občanské společnosti
Fakulta humanitních studií
Univerzita Karlova v Praze***

***Department of Civil Society Studies
The Faculty of Humanities
Charles University in Prague***

chybí, že vůbec není konceptualizována zprostředkovatelská role Fóra dárců, přestože zmínky zde jsou (s. 53, 62).

„Rozhovor“ vedený elektronickou formou asi nelze považovat za rozhovor. Pokud byly písemně položeny otázky a na ně písemně zaslány odpovědi, jde vlastně o formu dotazníku či ankety (s. 46). Zavádějící pro čtenáře je to proto, že emailové dopisování málokdy dovolí jít do hloubky, kterou může dovolit rozhovor tváří v tvář. Z 9 avízovaných rozhovorů ve 3 případech šlo o e-mail.

V Praze dne 12.1.2010

.....

Podpis oponenta práce/ Podpis vedoucího práce