

## Posudek na diplomovou práci Bc. Pavlína Tošnerové *Firemní dobrovolnictví*

Autorka diplomové práce představuje firemní dobrovolnictví jako důležitou a v českém prostředí zatím nedostatečně rozvinutou oblast občanské participace a „korporátního občanství“. V obecné části nejdříve přibližuje problematiku občanského dobrovolnictví a společenské odpovědnosti firem (CSR), a posléze se zaměřuje na firemní dobrovolnictví, které tvoří průsečík obou oblastí. V empirické části zkoumá zavádění firemního dobrovolnictví v České republice pomocí vlastního výzkumu provedeného ve třech předních českých firmách.

Tuto diplomovou práci lze označit za „aplikační“, tj. takovou, která mapuje určitou oblast praxe a svůj poznávací přínos spatřuje v lepším poznání této praxe. Naopak neusiluje o rozvoj teorie (v tomto případě teorie neziskových organizací nebo dobrovolnictví). Aplikační práce mají na KSOS podle mého názoru své místo, a podle toho text dále hodnotím.

Autorka v úvodu práce formuluje čtyři hypotézy, které ovšem nevycházejí z teorie a nejsou nijak zdůvodněny.

V obecné části autorka přehledně popisuje problematiku dobrovolnictví a CSR, a to včetně historického vývoje, mezinárodních souvislostí a podmínek uplatnění v České republice. V Úvodu (2. odst.) autorka uvádí, že práce je určena širší veřejnosti dosud neobeznámené s firemním dobrovolnictvím, a dá se říci, že k tomu, aby se laici seznámili s touto problematikou, může obecná část posloužit docela dobře. Jakožto akademická práce však má určité nedostatky. Předně, autorka většinou pouze shrnuje zjištění několika českých autorů (J. Tošner, M. Dohnalová, ad.) a neusiluje o svůj vlastní přínos. Ve výkladu také provádí řadu zjednodušení. Dějiny dobrovolnictví v Čechách jsou v jejím podání velmi zkratkovité a především není rozlišováno mezi dobrovolnictvím a neziskovými organizacemi obecně. Ne každá nezisková organizace je také dobrovolnická organizace a využívá dobrovolné práce.

Věta „Znakem neziskových organizací je flexibilita, rychlost reakce, kreativita ...“ (s. 21) neplatí obecně, jak ví každý čtenář studií o organizačních problémech neziskových organizací.

Určitě také neplatí obecně, že „(p)ůsobení neziskových organizací vychází z cílů Lisabonské strategie...“ (s. 22). Naprostá většina neziskovek určitě pracuje pro jiné cíle než udělat z Evropy nejkonkurenceschopnější znalostní ekonomiku na světě.

Odkud víme, že se najdou lidé, kteří se hodí pro práci dobrovolníka, ale nevykonávají ji (s. 29)?

V části „Rozdíl mezi zaměstnancem a dobrovolníkem“ se směšují definatorické znaky obou kategorií se znaky odpozorovanými z praxe.

Citát z Vajdové na s. 32 nevypovídá nic přímo o dobrovolnictví a zejména ne o dobrovolnictví obecně prospěšném, které nás v daném kontextu zajímá nejvíce.

Empirická část práce zpracovává zajímavá data, která nejsou běžně dostupná a k nimž se sama autorka dostala jen s velkým úsilím. To je třeba ocenit. Ale kdyby prezentace výzkumu byla stručnější, nedošlo by ke ztrátě informací a působila by přehledněji.

Vzorky respondentů v dotazníkovém šetření nemohou být reprezentativní vzhledem k omezené návratnosti, ale to nevadí, protože se ani nepředpokládá, že výzkumy tohoto typu budou dokonale reprezentativní. Co znamená, že bylo vybráno prvních X zaměstnanců? Proč ne náhodný výběr ze seznamu?

Co znamená opakující se výrok, že „není podstatné“, kolik bylo mezi firemními dobrovolníky vysokoškolsky vzdělaných osob? Je to názor respondentek nebo autorky?

Ke sdělením tří respondentek by bylo dobře přistupovat kritičtěji, než autorka činí. Zdá se mi, že se chovaly v podstatě jako mluvčí firmy a poskytly oficiální sdělení, která nemusí reflektovat skutečnosti tak, jak je chce odhalit výzkumník. Také nešlo o expertní interview, jak se v práci tvrdí, protože respondentky nejsou nezávislými experty.

Velmi zajímavé zjištění je to, že neplatí poslední hypotéza, tedy že firemní dobrovolnictví zavádějí české pobočky nadnárodních firem z vlastní iniciativy. O tom bych si dovolil pochybovat a zopakovat, že výpovědi respondentek je nutné číst s kritickým odstupem. Alespoň mé vlastní rozhovory se zástupci firemních nadací ukázaly, že naopak ve všech firmách nadace vznikly sice na české půdě, ale z podnětu zahraničních managerů. Také postrádám zamýšlení nad skutečnou motivací firem firemní dobrovolnictví zavádět.

Práce s literaturou:

Drobné nedostatky

- chybí odkaz na zdroj citující Jeanne Oregon (31)
- Hawken a Lovinsovi nejsou citováni (41)
- není citován Halley (51),

Vyjádření k jednotlivým hlediskům hodnocení:

- vhodnost a aktuálnost tématu vzhledem k oboru Studia občanského sektoru:

*Téma je vhodné a aktuální.*

- zda diplomant využil relevantní teoretickou literaturu včetně cizojazyčné  
*Autorka využila vhodnou literaturu, ale často spíše povrchně.*

- zda diplomant formuloval cíl (problém, dílčí cíle) s využitím teorie  
*Cíle nejsou formulovány s využitím teorie.*

- zda diplomant formuloval hypotézy (výzkumné otázky)  
*Hypotézy jsou formulovány, ale není jasné, na základě čeho.*

- zda diplomant splnil vytčené cíle a jak toto v závěru práce reflektuje  
*Hypotézy v závěru diskutuje.*

- vhodnost zvolených metod a jejich použití  
*Na úrovni odpovídají aplikační práci.*

- je-li práce prakticky orientovaná, zda přináší návrhy řešení (doporučení)  
*Ukazuje model praxe použitelný pro další firmy.*

- kvalita vlastních závěrů  
*Přijatelná, ale nerozvíjejí teorii.*

- práce s literaturou, citace pramenů, informačních zdrojů apod.  
*Odkazování zřetelné, ale místy vynechávky.*

- formulační a gramatická úroveň  
*Velmi dobrá.*

- grafická úprava  
*Bez výhrad.*

**Diplomovou práci doporučuji k obhajobě a navrhuji ji hodnotit známkou velmi dobře.**

V Praze 8.10. 2009

Marek Skovajsa, Ph.D.