

## Posudek oponenta práce

POKORNÁ, Olga. *Vliv finančních odměn na pracovní motivaci a pracovní spokojenost*. Praha, 2016. 61 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

### 1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná bakalářská práce má rozsah 52 stran výkladového textu a je rozdělena do čtyř samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Obsahuje dvě přílohy. Zvolené téma je velmi aktuální a jeho zpracování odpovídá odbornému zaměření katedry.

Jednotlivá témata na sebe plynule a logicky navazují. První tři kapitoly jsou ryze teoretické, čtvrtá kapitola tvoří praktickou část práce. V první kapitole autorka seznamuje s problematikou odměňování, jeho složek, systému a mzdovým faktorům. Druhá kapitola je věnována pracovní motivaci, druhům motivace, faktorům determinujícím proces motivace a samotným teoriím motivace a motivačním programům organizací, v rámci nichž autorka poukazuje na silící trend k odklonu od finančních odměn k jiným formám a faktorům odměňování. Pracovní spokojenost a faktory, které na ni působí, tvoří obsah třetí kapitoly. Velmi pěkně a stručně jsou zde zakomponovány výsledky studií na téma vlivu finančních odměn na pracovní motivaci, např. Danish a Usman (2010), Erbas a Arat (2012) a v neposlední řadě Tang a Gilbertová (1995), jejichž dotazník Money Ethic Scale (MES) měří postoj a význam peněz u jednotlivců, je součástí přílohy této práce. Neopomínají ani klíčovou roli (liniových) manažerů, zejména jejich manažerského stylu, samotného výběru pracovníků, popisu pracovních pozic a hodnocení. Ve čtvrté kapitole je prezentováno empirické šetření, jeho cíle, metodika, stanovené hypotézy, výsledky a interpretace dat pomocí online editoru statistických ukazatelů ve formě grafů a tabulek (otázky 1-10). Dotazník vyplnilo 91 osob ze 115 oslovených zaměstnanců energetické společnosti E.ON, kteří splnili předem stanovené parametry. V Diskuzi jsou shrnuty hlavní myšlenky řešené problematiky a je dosažen autorčin cíl práce skrze shrnutí výsledků šetření a potvrzení většiny hypotéz a vyvrácení hypotéz H4 a H7. Kriticky jsou zde interpretovány názory zastánců i odpůrců finančních odměn a vyzdvižen faktor uznání od nadřízených a jeho velký potenciál. Diskutovanou problematiku doplňují dvě přílohy. Tvoří je dotazník o dvanácti položkách použitý pro empirické šetření a vzor dotazníku MES v originále, bez českého překladu.

### 2. Odborná úroveň

Problematika odměňování pracovníků je velmi aktuální, diskutovaná a patří k těm častějším co do výběru témat pro psaní bakalářských prací. Autorka úspěšně předešla potenciálnímu nebezpečí v otázce původnosti a samostatnosti práce tím, že se zaměřila na úzkou oblast finančního odměňování a jeho působení na motivaci a spokojenost pracovníků v organizaci. A také tím, že realizovala své dotazníkové kvantitativní šetření, včetně testování stanovených hypotéz, které je vzhledem k požadovanému rozsahu práce adekvátní a interpretace dat srozumitelná. Již v úvodu své práce jmenuje české i zahraniční autory, ze kterých primárně čerpá a vykazuje tak snahu o pokrytí současného stavu poznání řešené problematiky a také svůj kritický postoj, nejvíce uplatněný v Diskuzi. Autorka si je vědoma limitů vyplývajících z jejího empirického šetření, a to především malého vzorku respondentů, validity a reliability dat, například skrze sporný aspekt výzkumu daný technikou projekčních otázek. Plánovaný cíl v úvodu práce byl v rámci čtvrté kapitoly dosažen a výsledky zčásti potvrdily stanovené hypotézy, tedy že finanční odměny mají pozitivní vliv na spokojenost a motivovanost pracovníků.

### 3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje 24 pramenů, z toho 15 v anglickém jazyce (převážně z elektronických zdrojů). Jedná se o literaturu odpovídající odborné úrovni a jen lehce se autorka odchyluje od požadované bibliografické normy. Nejednotnost je například u rozepsání křestních jmen autorů, při výčtu více autorů by měl být první uveden ve formátu příjmení, jméno, druhý a další ve formátu jméno, příjmení a poslední oddělen spojkou „a“, u Herzberga, Mausnera a Syndermana knihy *The motivation work* chybí uvedení ISBN, u Kresslera není uveden elektronický odkaz, ze kterého autorka čerpala, u Zákona č. 262/2006 Sb. by měla správně uvést ČESKO. 262/2006 Sb.

Autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat. Použité citáty, parafráze, tabulky a formy jejich odkazování odpovídají zásadám etiky vědecké práce.

### 4. Grafické zpracování

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně a nemám k ní větších připomínek.

### 5. Jazyková úroveň

Posuzovaná bakalářská práce vykazuje odpovídající stylistikou úroveň a našla jsem jen několik gramatických či stylistických prohrěšků. Například viz. zkratkou není, píše se bez tečky, jedná se o rozkazovací způsob slovesa vidět (str. 11, 17), v soupisu bibliografických citací chybí ve výčtu více autorů interpunkce „“(bud’ není vůbec, nebo je tam tečka), u M. Armstronga jsou omylem dvě tečky (Armstrong, M.. Odměňování...).

### 6. Podněty k rozpravě

- a) Pokuste se vyjmenovat hlavní trendy v oblasti odměňování v organizacích a specifika finančního odměňování.
- b) Finanční odměna je pro motivaci i udržení zaměstnanců v organizaci důležitá, jak ve své práci uvádíte. Motivace však není jen věcí odměňování. Především u kvalifikovaných pracovníků hrají důležitou roli i jiné faktory. Které?
- c) Proč jste si pro svoji práci zvolila dotazník Money Ethic Scale?

### 7. Závěrečné hodnocení práce

Na základě kompilace odborné literatury, včetně vybraných výzkumů a studií z oblasti pracovní motivace a pracovní spokojenosti v organizacích a na základě výsledků a interpretace dat z empirického kvantitativního šetření se autorce podařilo zvolenou problematiku adekvátně zpracovat. Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: velmi dobře

V Praze dne 9. srpna 2016

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.