

# Posudek vedoucí práce

**POKORNÁ, Olga. *Vliv finančních odměn na pracovní motivaci a pracovní spokojenost*. Praha, 2016. 55 s., 6 s. příloh. 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

Ve své bakalářské práci se Olga Pokorná zabývá problematikou, které je již dlouho věnována pozornost, v průběhu času zájem o význam finanční odměny neustal, problematika je stále aktuální. Téma práce je oborově relevantní. K cíli práce autorka uvádí: „Cílem mé práce bylo na základě teoretického zpracování současného stavu poznání problematiky vlivu finančních odměn na pracovní motivaci a pracovní spokojenost provedení dotazníkového šetření a následná komparace výsledků šetření s hypotézami šetření a s teoretickými východisky práce.“ (s. 7)

Práci autorka rozčlenila celkem do čtyř tematických kapitol. První kapitolu věnovala odměňování pracovníků, a to složkám odměňování, systému odměňování a faktorům jeho tvorby. Druhou kapitolu zaměřila na pracovní motivaci, na její východiska, teorie pracovní motivace, na její faktory a motivační program organizace. Ve třetí kapitole se zabývá pracovní spokojeností. Poslední čtvrtá tematická kapitola obsahuje empirické šetření, které autorka realizovala. Nejprve autorka prezentuje cíle šetření a jeho metodiku, poté uvádí výsledky šetření a jejich interpretaci, poslední podkapitolou čtvrté kapitoly je diskuze. Součástí práce jsou dvě přílohy k empirickému šetření, které zahrnují dotazník k empirickému šetření autorky a vzor dotazníku Money Ethic Scale. Struktura práce je relevantní.

## 2. Odborná úroveň

V prvních třech kapitolách práce, které představují její teoretická východiska, usiluje autorka o jejich vztahení k tématu práce. K úvaze by mohlo být začlenění navazující kapitoly, která by problematiku odměňování, pracovní motivace a pracovní spokojenosti ve vztahu k tématu práce propojila. Autorka v práci usiluje o hodnotící přístup, diskusi považují za zdařilou. Zaměření práce v kontextu pracovní motivace a pracovní spokojenosti pouze na jednu, a to finanční složku odměňování, hodnotím kladně. Celkově lze konstatovat, že se autorce podařilo naplnit cíl práce, který si stanovila.

## 3. Práce s literaturou

Zdroje, které autorka v práci využila, jsou tematicky relevantní, cizojazyčné zdroje byly pro zpracování dané práce přínosné. V textu autorka odkazuje v souladu s požadovanou normou, její práce s literaturou je korektní. Požadované normě zcela neodpovídá soupis bibliografických citací, chyby jsou například v uvedení křestního jména, v podobě uvedení více autorů.

#### **4. Grafické zpracování**

Práce má dobrou grafickou úpravu.

#### **5. Jazyková úroveň**

Práce je celkově zpracována na dobré jazykové úrovni. Některým formulacím by prospělo více pozornosti, nalézt lze některé chyby či překlepy.

#### **6. Podněty k rozpravě**

- V kapitole 1.2 se autorka zabývá rovněž faktory, které ovlivňují tvorbu systému odměňování v organizaci. Na straně 13 uvádí, že by měla organizace zohlednit i situaci na trhu práce (Koubek, 2009, s. 290). Jakým způsobem organizace mohou získat tyto informace k tvorbě systému odměňování?
- Na straně 28 autorka uvádí: „Celková spokojenost člověka je velmi individuální a determinovat ji mohou mnohé aspekty jako například fáze psychologického vývoje člověka, jeho emoce, potřeby a hodnoty, kulturní prostředí, životní úroveň nebo naplněná očekávání.“ Mohla by autorka rozkrýt uvedené „fáze psychologického vývoje člověka.“

#### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Předloženou bakalářskou práci Olgy Pokorné doporučuji k přijetí k obhajobě s návrhem klasifikace velmi dobře.

V Praze dne 31. srpna 2016

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.