

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE**

**FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

1130014

**Estetično pracovného prostredia a jeho vplyv na pracovný  
výkon**

**2011**

**Michal Fábry**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA**  
**V NITRE**  
**FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

**Estetično pracovného prostredia a jeho vplyv na pracovný  
výkon**  
**Bakalárska práca**

Študijný program:	Ekonomika podniku
Študijný odbor:	Ekonomika a manažment podniku (6284700)
Školiace pracovisko:	Katedra spoločenských vied
Školiteľ:	Daniela Wolfová PhDr., Ing.

**Nitra 2011**

**Michal Fábry**

## **Čestné vyhlásenie**

Podpísaný Michal Fábry vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému **„Esteticko pracovného prostredia a jeho vplyv na pracovný výkon“** vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomý zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 10. mája 2011

Michal Fábry

## **Pod'akovanie**

Touto cestou chcem poďakovať školiteľovi **PhDr. Ing. Daniele Wolfovej** za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

## **Abstrakt**

Témou bakalárskej práce je „Estetično pracovného prostredia a jeho vplyv na pracovný výkon“. V práci sa snažíme objasniť faktory, ktoré majú značný vplyv na výkon pracovníka na jeho pracovisku. Týmito faktormi máme na mysli hlavne priestorové usporiadanie pracoviska, fyzikálne faktory, sociálno-psychologické podmienky práce.

V úvode práce sa zaoberáme základnými teoretickými otázkami danej problematiky, ich vysvetlením a porovnávaním teórií viacerých autorov.

V druhej časti práce popisujeme vlastný výskum dvoch pracovísk firmy EXTERIER SK s.r.o. v Nitre a Trnave. Hlavným cieľom bolo pomocou dotazníka zistiť a porovnať pracoviská, vplyv jednotlivých faktorov na pracovný výkon a estetično pracovného prostredia. Na konci práce sme vyhodnotený dotazník ohodnotili a doplnili grafmi a tabuľkami.

**Kľúčové slová :** estetično, pracovný výkon, pracovné prostredie,

## **Abstract**

The subject of the bachelor work is „Aesthetics of working environment and its influence on working capacity“. We try to clarify factors which significantly influence the working capacity of a worker. By these factors we mean mainly space array of the workplace, physical factors, social-psychological working conditions.

In the introduction part of the work we deal with the theoretical question of given topic, their explanation and comparison of various author's theories.

The second part of the work describes our own research of two workplaces of the company EXTERIER SK s.r.o. in Nitra and Trnava. The main aim was to – by using the questionnaire – find out and compare the workplaces, influence of concrete factors on working capacity and the aesthetics of working environment. At the end we evaluated the filled in questionnaire and provided it with graphs and charts.

**Key words** : aesthetics, working capacity, working environmen,

# Obsah

<b>Obsah .....</b>	<b>6</b>
<b>Zoznam ilustrácií .....</b>	<b>7</b>
<b>Zoznam tabuliek .....</b>	<b>9</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>1 Prehľad literatúry .....</b>	<b>12</b>
1.1 Pojem a predmet estetiky.....	12
1.2 Pôvod estetiky .....	13
1.3 Estetické hodnoty a estetické hodnotenie.....	14
1.3.1 Estetické hodnoty.....	14
1.3.2 Estetické hodnotenie .....	14
1.4 Špecifickosť estetického vedomia.....	14
1.4.1 Krásno .....	14
1.4.2 Estetické kategórie .....	15
1.4.3 Estetický vkus .....	16
1.5 Estetické myslenie .....	16
1.6 Mimoumelecké estetično.....	17
1.6.1 Estetično života a životného prostredia .....	17
1.6.2 Estetično práce .....	17
1.7 Pracovný výkon .....	18
1.8 Estetično pracovného prostredia.....	18
1.8.1 Priestorové usporiadanie pracoviska.....	19
1.8.2 Fyzikálne faktory .....	20
1.8.3 Sociálno-psychologické faktory.....	22
1.9 Estetické stvárnenie pracovného prostredia .....	23
1.9.1 Poslanie farby.....	23
1.9.2 Zeleň na pracovisku .....	25
<b>2 Cieľ práce.....</b>	<b>27</b>
<b>3 Metodika práce.....</b>	<b>28</b>
3.1 Postup prieskumu .....	28
<b>4 Vlastná práca .....</b>	<b>30</b>
4.1 Charakteristika skúmaného objektu .....	30
4.2 Analýza dotazníka .....	33

<b>Záver .....</b>	<b>50</b>
<b>Zoznam použitej literatúry .....</b>	<b>52</b>
<b>Prílohy .....</b>	<b>54</b>
Príloha A .....	54
Príloha B.....	57
Príloha C.....	58



## **Zoznam ilustrácií**

Obr. 1	Kruhové usporiadanie farieb	25
Obr. 2	Vyhodnotenie otázky č. 8	39
Obr. 3	Vyhodnotenie otázky č. 9	40
Obr. 1	Vyhodnotenie otázky č. 19	45
Obr. 2	Vyhodnotenie otázky č. 20	46
Obr. 3	Vyhodnotenie otázky č. 23	48

## **Zoznam tabuliek**

Tab. 1	Rozdelenie respondentov	35
Tab. 2	Veková štruktúra respondentov	36

## Úvod

V súčasnosti už nie sú ľudia tak často postavení pred hamletovskú dilemu. Oveľa častejšie riešia otázku ako byť. Človek sa neustále snaží o harmonizáciu prostredia v ktorom žije, aby toto prostredie zodpovedalo jeho osobnosti, teda jeho psychike, vedomiu, prežívaniu.... Preto človek svoje životné prostredie neprijíma pasívne, ale ho podľa potreby mení, pretvára a prispôsobuje svojim potrebám a požiadavkám.

Keďže človek strávi v práci minimálne jednu tretinu svojho života, významné miesto v rámci estetizácie životného prostredia patrí práve pracovnému prostrediu. Zvýšené nároky na pracovné výkony pracovníkov sú podmienené vo veľkej miere i stupňom estetizácie pracovného prostredia. Prijemné, esteticky upravené pracovné prostredie uľahčuje a skvalitňuje pracovný výkon. Človek by mal byť vo svojom neustálom styku s pracovným prostredím čo najšťastnejším, mal by prežívať cit krásy a hlavne vnútorné uspokojenie.

V súčasnom trhovom hospodárstve a silnom konkurenčnom prostredí dokážu obstáť iba subjekty s vysokou efektivitou práce. Dôsledkom tejto skutočnosti je hľadanie ciest a prostriedkov na jej zvyšovanie, samozrejme s rešpektovaním charakteru danej pracovnej aktivity. V minulosti predstavovalo hlavný faktor zvyšovania produktivity práce zavádzanie najnovších výtvarných vedy a techniky do pracovného procesu. Avšak pritom sa zabúdalo na ľudský faktor prítomný v každej činnosti. Uvedomenie si tohto prvku a jeho dôležitosti ovplyvňujúceho ako kvantitu, tak i kvalitu pracovných výkonov podávaných pracovníkmi, má za následok zvýšenie záujmu o estetizáciu pracovného prostredia. Pôsobenie estetických hodnôt sa vyznačuje pomerne krátkou reakčnou dobou, ide o takmer bezprostredné pôsobenie. Ono je dôležité nielen ako faktor stimulácie stále produktívnejších výkonov vo všetkých tvorivých činnostiach, ale aj ako východisko uvedomelej, cieľavedomej motivácie. Emocionálna kapacita založená na estetických potrebách má tendenciu obnovovať sa a tým aj prehľbovať motivačnú účinnosť, zvyšovať spoľahlivosť motivovaných orientácií a od nich závislých výkonov vrátane výkonov pracovných.

Pri nevhodných pracovných podmienkach prichádza totiž k inaktívnemu zaťaženiu organizmu, čo spôsobuje, že človek nevyužíva celý svoj potenciál na produktívny výkon. Časť z neho je použitá na potlačenie negatívne vplyvujúcich činiteľov vychádzajúcich z nevhodného pracovného prostredia. Zamestnávateľia by si

mali preto uvedomiť závažnosť vplyvu pracovného prostredia na pracovný výkon zamestnancov. Mali by im umožniť pracovať v takých podmienkach, ktoré na nich vplývajú stimulujúco. V opačnom prípade prichádza k neuvedomelému potlačovaniu a brzdeniu výkonu v pracovnej činnosti. Pri vytváraní motivačne pôsobiaceho pracovného prostredia alebo pri jeho zlepšovaní, by mali byť brané do úvahy špecifiká danej pracovnej činnosti a návrhy by mali vychádzať ako zo strany zamestnávateľa, tak i zo strany zamestnancov. S estetizáciou spojené finančné náklady možno považovať jednoznačne za návratné investície.

Tému tejto práce sme si vybrali práve kvôli ešte stálemu nedoceňovaniu problematiky, ktorej sa týka. Vzťah medzi estetickým pracovným prostredím a jeho vplyv na pracovný výkon sme sa rozhodli skúmať v EXTERIER SK. s.r.o.

Predpokladom úspechu pri tvorbe a pretváraní pracovného prostredia s rešpektovaním estetických princípov a uplatňovaním estetických zásad je predovšetkým znalosť teórie a dobrá orientácia v probléme. V našej bakalárskej práci budeme sledovať teda dva hlavné ciele:

1. Vytvorenie teoretického základu k problematike estetického pracovného prostredia a jeho vzťahu k pracovnému výkonu.
2. Náčrt vlastného projektu potvrdzujúceho myšlienky, ktoré odzneli v časti prvej.

Našou prácou chceme upozorniť na dôležitosť estetického pracovného prostredia ako faktora stimulujúceho alebo v opačnom prípade i brzdiaceho pri výkone práce. Taktiež chceme dať takouto formou podnet na riešenie tejto problematiky, a to našimi poznatkami ako z teoretickej tak i z praktickej oblasti.

# 1. Prehľad literatúry

## 1.1 Pojem a predmet estetiky

Otázkami, ktoré sú predmetom skúmania estetiky sa zaoberalo ľudstvo už od staroveku. V histórii sa vystriedali rôzne, niekedy i proti sebe bojujúce koncepcie estetiky. Odlišnosti medzi estetickými teóriami sa prejavovali najmä pri stanovovaní predmetu estetiky.

Vo väčšine učebníc a príručiek týkajúcich sa estetiky nájdeme estetiku definovanú ako náuku o kráse. Niektorí teoretici však dávajú prednosť formulácií, že estetika je náuka o estetické, pretože podľa nich náuka zodpovedajúca prvému výroku zahŕňa len jednu časť estetických vzťahov a nezaoberá sa teda „neestetickými“ javmi. Termín estetické sám o sebe neurčuje ani pozitívne ani negatívne estetické hodnoty a pokrýva teda celú oblasť predmetu estetiky. **Avšak Volek, J. (1985)**, hovorí o iných dôvodoch hovoriacich za pôvodné vymedzenie a hlási sa preto k prvej formulácii.

**Brožík, V.(1987)**, považuje estetiku za vedu o estetickom osvojovaní skutočnosti. Estetické osvojovanie chápe ako ľudskú činnosť, v procese ktorej sa skutočnosť stáva estetickou a ako takú ju človek znova poznáva, hodnotí, interpretuje a prežíva. Autor hovorí, že esteticky si osvojujeme nielen pracovný proces, ale i jeho predmety, výsledky, nástroje i prostredie, v ktorom sa práca uskutočňuje.

Podľa **Šimunka, E. (1976)**, nie je estetika disciplína obmedzujúcou sa iba na seba samu. Vzťahuje sa prakticky na celú šírku ľudského života a je zainteresovaná na aktuálnych problémoch spoločenského bytia človeka. Autor tvrdí, že estetika pozdvihuje sebauvedomenie človeka na úroveň jeho spoločenských záujmov, na úroveň jeho možných perspektív, na úroveň novej krásy jeho života. Autor tiež hovorí o estetike ako o sebareflexii človeka, ktorá je uzemnená v tých najvlastnejších záujmoch spoločenského bytia človeka.

**Kuklinková, T. (1980)**, vymedzuje za predmet skúmania estetiky špecifický vzťah človeka k svetu, ktorý nazýva estetickým osvojením. Podľa autorky úlohou estetiky je skúmať špecifické momenty tohto estetického osvojovania, ďalej skúmať

jeho jednotlivé formy a spôsoby a ich špecifickú funkciu na pozadí celej spoločenskej praxi človeka a v súvislosti s ňou.

V súčasnosti je estetika definovaná ako samostatná vedná disciplína podávajúca výklad o vzniku, podstate a o pôsobení estetických javov; skúma povahu rôznych podôb estetična, jeho funkcie. V najvšeobecnejšom zmysle predmetom skúmania tejto vedy je estetické osvojovanie si skutočnosti. Pri opise a vysvetľovaní estetických javov sa estetika opiera o poznatky z filozofie, histórie, teórie umenia a iných vied ako napr. psychológie, fyziológie, sociológie...

## 1.2 Pôvod estetiky

Meno tejto vedy dal nemecký filozof 18. Storočia Alexander Gottlieb Baumgarten, ktorý ju súčasne vyčlenil z rámca filozofie a postavil ako rovnocennú vedľa takých vied ako je logika, etika... Vo svojej dvojzväzkovej práci nazvanej „Aesthetica“ (1750 – 1759) sa ako prvý pokúsil o definovanie špecifického predmetu a koncepciu tejto osamostatňujúcej sa vednej disciplíny postihujúcej krásno a estetično vyjadrené hlavne v umení.

Termín aesthetica má pôvod v gréckom slove „aisthésis“, čo znamená vnímanie. Baumgarten vychádza z myšlienky **G. W. Leibniza a Ch. Wolffa**, dvoch filozofov osvietenstva, že cit je poznaním, ale poznaním, ktoré je čiastočne nejasné a zmätené. Na rozdiel od týchto dvoch predchodcov nevidí v tejto vlastnosti nedostatok, podriadenosť citu rozumu. **Baumgarten** ju chápe ako pozitívny a kvalitatívne svojrázny jav. Aj keď je estetické vnímanie vymedzované ako nižší stupeň poznania, vo svojej špecifickosti sa však stáva plnohodnotným s inými druhmi poznania. Autor ho popisuje ako zážitok skutočnosti, zážitok krásy vecí.

Rozsah pojmu estetika sa v priebehu histórie menil. Vznikali rôzne koncepcie estetiky, ktoré možno rozčleniť do určitých skupín podľa toho, aký aspekt uprednostňovali, napr. objektivistické, subjektivistické, dialektické estetiky.

## **1.3 Estetické hodnoty a estetické hodnotenie**

### **1.3.1 Estetické hodnoty**

**Volek J. (1985)** hovorí o hodnote ako o myslenej, sekundárnej vlastnosti nejakého javu (veci, skutku, správania atď.), ktorú mu hodnotiaci subjekt prisúdil a ktorá vyplýva z istej interrelácie tejto veci a vedomia človeka.

### **1.3.2 Estetické hodnotenie**

Podľa **Wolfovej, D (2000)** . existuje niekoľko odlišných prístupov človeka k okoliu, prostrediu, sveta. Rozlišujeme medzi estetikou ako vedným odborom, ktorého záujmom je vedecké poznanie a medzi estetickým prístupom k svetu. Estetické hodnotenie je mnohostranné, pretože z estetického hľadiska hodnotíme predmety a situácie ako škaredé, vznešené, komické a iné. Spočiatku býva estetické hodnotenie zvyčajne bezprostredné, spontánne a komplexné ako výsledok bezprostredného vnímania a hlbokého zážitku. Estetické hodnotenie v rozličných formách je súčasťou ľudského vzťahu k prírodnému prostrediu, k obydlia, k odievaniu a pod. Stretávame sa s ním denne, v bežnom živote.

Hodnotenie – charakteristické je to, že podnety neberieme len na vedomie, že sú, ale ich posudzujeme, zvažujeme, preferujeme alebo odmietame. Voľba je teda len a len na nás. Závisí od nášho hodnotového systému.

Hodnotenie človeka má vychádzať z toho, čo dáva, a nie z toho, čo je schopný získať. (Albert Einstein).

## **1.4 Špecifickosť estetického vedomia – subjektívne stránky estetického osvojovania si skutočnosti**

### **1.4.1 Krásno**

„Krása je pojem príliš univerzálny, aby sme vôbec vedeli spredmetniť jeho náboj, stanoviť jeho rozmery či znaky, ktoré určujú jeho podstatu, čo sa prejavuje i v tom, že existuje celá promenáda definícií jeho obsahu.“

Podľa určitých názorov krásnymi boli predmety podnecujúce psychický stav vnútornej harmónie človeka, teda zážitok krásy sa rovnal zážitku vnútornej rovnováhy.

Iné náhľady považovali za zážitok krásy harmóniu človeka s okolitým svetom – prírodou a spoločnosťou. Dominantnou definíciou krásna bolo v histórii estetiky starogrécke chápanie krásna ako harmónie, ako jednoty v mnohosti. Nedostatok vnútornej jednoty vyvoláva pocit nesúrodosti, a preto takýto jav nemôže byť pekný.

Odlišnosti definícií v jednotlivých etapách rozvoja spoločnosti a človeka sú spôsobené ich spoločensko-historickou podmienenosťou.

V súčasnosti je krásno definované ako abstraktné vymedzenie krásy a patrí k základným estetickým kategóriám.

Podľa **Brožíka, V. (1965)** je možné vysvetliť i užitočnosť krásy. Ľudská práca je totiž najdôležitejším výrobným faktorom. Človek vyrába a produkuje, pretvára skutočnosť v súlade so svojimi potrebami. Od človeka sa však neočakáva iba pasívny fyzický výkon, vtedy by sme mohli totiž estetické faktory ovplyvňujúce jeho výkonnosť ignorovať, nakoľko vybavenie organizmu a celková fyzická zdatnosť sú naozaj nezávislé od jeho estetickej kultúry. Pretože však stále viac požadujeme, aby človek vstupoval do pracovného procesu ako cieľavedome konajúca bytosť, musia nás tieto faktory zaujímať. Schopnosť človeka vnímať a reagovať na širokú škálu podnetov v každodennom živote, v práci a tiež i v komunikačnom procese závisí celkom bezprostredne od jeho estetickej kultúry. Nevyhnutnosť reagovať na senzorické podnety aktivizuje psychiku.

#### 1.4.2 Estetické kategórie

Estetické kategórie sú základné hodnotiace pojmy. Odrážajú najvšeobecnejšie a najpodstatnejšie vlastnosti, vzťahy a aspekty estetických javov.

Systém estetických kategórií je založený na ich príbuznosti a protikladnosti. Rozoznávame tzv. základné estetické kategórie (krásne, škaredé, tragické, komické) a tzv. vedľajšie estetické kategórie (vznešené, heroické, nízke, idylické, patetické...)

V súčasnosti sa tieto estetické kategórie označujú za historické. Dnes sa akceptuje názor, že rozmanitosť esteticko-ideových kvalít nemožno vtesnať do niekoľkých schém.

**Ovsiennikov (1980)** tvrdí, že chápanie estetických kategórií je sťažené tým, že sa v nich fixujú nielen určité stránky, súvislosti, zákonitosti alebo vlastnosti skutočnosti, umenia, ľudskej činnosti, spôsobu života ľudí a pod., ale tak isto aj vzťah k nim a ich hodnotenie. Estetické kategórie sú takto podľa tohto autora veľmi širokými zovšeobecneniami filozofickej povahy.



### 1.4.3 Estetický vkus

Estetický vkus je individuálna schopnosť rozlišovať, chápať a oceňovať krásu v skutočnosti a v umení a predstavuje sa vo forme estetického alebo vkusového súdu. Vkus môže byť prirodzený, zvyčajne však predpokladá poučenie, vzdelanie, kultiváciu. Vkus sa formuluje v procese jeho výchovy a vzdelávania.

Aj podľa **Stoloviča, L. N (1980)** dobrý vkus nie je vrodenu schopnosťou apriórne danou človeku. Estetický vkus sa podľa neho utvára pod vplyvom bezprostredného okolia, v závislosti od sociálneho prostredia, v ktorom plynie náš život a v ktorom pracujeme i pôsobením umeleckých diel, ktoré sme videli, počuli, čítali.

Správny estetický vkus znamená schopnosť mať pôžitok zo skutočného krásna. Zlý estetický vedie človeka k ľahostajnosti voči skutočnej krásne. Úlohou estetickej výchovy je formovanie estetického vkusu.

## 1.5 Estetické myslenie

**Welsch, W. (1993)** tvrdí, že myslenie, ktoré dnes dominuje, je myslením estetickým. Nazdáva sa, že „mnohé vynikajúce hlavy sú dnes ovplyvnené esteticky“. Estetické myslenie je podľa tohto autora myslenie, pre ktoré sú rozhodujúce vnemy. A to nielen ako zdroj inšpirácie, ale aj ako jeho hlavné realizačné médium. Autor upozorňuje na to, že nesmieme mať na mysli iba vnemy vizuálneho typu. Auditívne vnemy sú aspoň také dôležité ako vizuálne.

Estetické vnímanie je širším pojmom ako „zmyslové vnímanie“, pretože vnímať znamená doslovne „brať za pravdu“. Vnímanie má teda charakter nahliadnutia, poznatku. Takéto vnímanie má v sebe obrazotvorné momenty, ale jeho realizácia sa neobmedzuje iba na zmyslové vnemy.

Hlbším zmyslom samého vzniku estetiky v 18. Storočí bol koncept prekladu foriem umenia do foriem života – transformácia estetična. Je to projekt, ktorý sa v súčasnosti stáva všeobecným a preniká na mnohých miestach do reality nášho života.

Myslenie ma podľa **Welscha, W. (1993)** dnes všetky dobré dôvody nestavať sa už nepriateľsky voči vnímaniu. Práve naopak, toto rozšírené vnímanie sa pre myslenie stáva samou podstatou a zároveň i prameňom tejto podstaty. Práve to chce vyjadriť termín „estetické vnímanie“.

## 1.6 Mimoumelecké estetickéno

### 1.6.1 Estetično života a životného prostredia

Estetično životného prostredia zahŕňa všetky podmienky, v ktorých človek žije a taktiež i jeho existenciu. Nie je teda redukované len na materiálnu kultúru, ktorá ho fyzicky obklopuje, ale jeho súčasťou je i duchovná a ideová klíma a kultúra spoločnosti, v ktorej človek žije. Podmienkou vytvorenia estetického vzťahu je však pochopenie daných podmienok ako možnosti sebarealizácie a tiež tu vzniká potreba vlastného záujmu o sebauplatnenie.

**Mistrík, E., (1996)** charakterizuje životné prostredie nielen ako priestor, v ktorom žijeme, ale aj ako zrkadlo našej hygieny, vkusu, ideálov a estetických noriem. Posledné storočie vnieslo do vzťahu človek, práca, životné prostredie nemálo komplikácií. Pretechnizované prostredie má za následok izoláciu človeka od prírody a stáva sa pre neho cudzím. Následkom toho je zosilňovanie hlasov po ozdravení a estetizácii životného prostredia, na ktorej sa môžu aktívne podieľať nielen umelci, ale i všetci esteticky citiaci jedinci, a tak spoluvytvárať mikro- i makroprostredie.

### 1.6.2 Estetično práce

Práca má charakter pretvárania a utvárania skutočnosti a vytvárania podmienok pre ľudskú existenciu. Človek k nej získava estetický vzťah, ale len vtedy, ak ju nepovažuje za nutné zlo.

**Tuma, M., (1990)** obsahom novo sa formujúceho vzťahu k práci je súhrn pracovných, ale aj mimopracovných aktivít ľudí spojených spoločným záujmom na kvalitnom výkone pracovnej činnosti, na tvorivom prístupe k práci, na zvyšovaní subjektívnych predpokladov na výkon pracovnej činnosti, na zabezpečovaní spoločenského využitia výsledkov práce, na zvyšovaní organizovanosti a racionálnosti spoločenskej práce, na vytváraní podmienok na uplatňovanie vlastných tvorivých schopností, pričom treba dodržať vysoký stupeň disciplíny a zmysel pre poriadok.

**Beňadiková a kol. (1992)** tvrdia, že estetický vzťah k práci je ovplyvňovaný vzťahom k cieľu, ktorý má buď podobu estetického výkonu alebo je zameraný na uspokojenie duševných potrieb človeka. Ďalej o ňom hovoria, že nie je iba pocitom krásy šťastia a radosti, ale súčasne je i schopnosťou esteticky vnímať a prežívať prácu a následne i hodnotiť jej výsledky.

## 1.7 Pracovný výkon

Pracovný výkon je výsledkom pracovnej činnosti. Výkon definujeme ako podiel práce a času, pričom sa produkujú spoločensky užitočné hodnoty.

Každý, kto prichádza do styku s prácou, pozná jav kolísania pracovného výkonu. Na kolísanie pracovného výkonu v praxi má značný vplyv už aj nedostatočné prispôsobovanie pracovných podmienok, strojov a technických zariadení.

Riadenie pracovného výkonu je zamerané hlavne na výkon a rozvoj jednotlivcov. Riadenie pracovného výkonu je teda nástrojom na dosahovanie lepších výsledkov organizácie. Ide o proces vytvárania spoločného chápania toho, čo sa má dosiahnuť a zároveň prístup k riadeniu a rozvoju pracovníkov takým spôsobom, aby sa dosiahol vytýčený cieľ.

Hodnotenie pracovného výkonu zahŕňa informovanie pracovníka o tom, ako je jeho výkon hodnotený, či je možné výkon zlepšiť a aké sú možnosti na jeho zlepšenie. Efektívne hodnotenie pracovného výkonu predpokladá existenciu noriem výkonu, informácie o výkone a nástroje zlepšenia výkonu.

## 1.8 Estetično pracovného prostredia

K faktorom ovplyvňujúcich estetický vzťah človeka k svojej práci patria i podmienky v ktorých pracuje a tvorí, teda pracovné prostredie.

Cieľom esteticky upraveného pracovného prostredia nie je len podpora rozvoja akéhosi samoučelného zmyslu pre krásu. Takéto prostredie podľa **Brožíka, V., (1965)** nachádza totiž svoj cieľ v konkrétnom modelovaní a rozvíjaní celkovej cieľavedomosti aktivity. Bolo by naivné očakávať, že človek sa vo svojom správaní bude riadiť akousi ideálnou požiadavkou celkom vzdialenou od jeho praktickým záujmom. A keby sa o niečo také pokúsil, bolo by to zase len predstieranie záľuby v niečom, čo je teda zbytočné. Takže estetická aktivita je činnosť, ktorá sa prelína všetkými rovinami praxe spoločenského subjektu a len vo výnimočných prípadoch sa osamostatňuje ako zvláštna forma praxe.

Pracovné prostredie reprezentuje súhrn prírodných a umelých podmienok, za ktorých pracovník vykonáva pracovnú činnosť, ktoré naňho pôsobia a sú podmienené

úrovňou rozvoja ľudskej spoločnosti. Pracovné prostredie pôsobí na svojho tvorcu a determinuje do istej miery jeho psychiku, správanie, sociálnu komunikáciu, vzťah k práci. Pracovné prostredie je základnou súčasťou životného prostredia. Človek v práci strávi tretinu, neraz aj polovicu svojho života. Spoločnosti investovaním finančných prostriedkov do racionalizácie a zlepšovania pracovného prostredia vytvárajú kvalitnejšie podmienky na zvyšovanie pracovného výkonu zamestnanca a tým zvyšujú návratnosť investovaných prostriedkov.

**Kuklinková, T., (1980)** dáva estetické hodnoty pracovnému prostrediu do súvisu s takými javmi ako je dôsledný poriadok, usporiadanosť, upravenosť pracoviska, ktoré pozitívne alebo negatívne ovplyvňujú úroveň individuálneho alebo kolektívneho pracoviska.

Faktormi, ktorým sa pri utváraní pracovného prostredia venuje najväčšia pozornosť sú:

- ❖ Priestorové usporiadanie pracoviska
- ❖ Fyzikálne faktory
- ❖ Sociálno-psychologické podmienky práce

### **1.8.1 Priestorové usporiadanie pracoviska**

Za pracovisko považujeme vymedzený priestor, ktorý je vybavený určitým príslušenstvom ( strojmi, náradím, nábytkom....) a v ktorom jednotlivec alebo skupina vykonáva fyzickú alebo psychickú prácu.

Pracovisko môže mať rôznu podobu ( kancelária, laboratórium, výrobná dielňa, školská učebňa atď.), a preto neplatia pre každý typ a druh pracoviska rovnaké zásady pri tvorbe optimálnych pracovných podmienok. My sa však na tomto mieste pokúsime o načrtnutie určitých všeobecných zásad platných pre optimálne architektonické riešenie pracovných interiérov.

Pracovný priestor má byť prehľadný, pohodlný a esteticky príjemný, bezpečný a hygienicky neškodný, aby sa v ňom pracovník cítil dobre. Pracovníkovi treba umožniť pohodlný a bezpečný prístup aj odchod z pracoviska. V ceste nemajú byť žiadne prekážky, ktoré by sťažovali pohyblivosť pracovníka alebo zbytočne predlžovali cestu na pracovisko

Dispozičné riešenie pracoviska a jeho príslušenstvo musia byť vo vzájomnom súlade. Splnenie tejto požiadavky nie je jednoduché, pretože obsahuje niekoľko druhov kritérií: ekonomické, technické, organizačné, hygienické, psychologické a estetické. Platí tu zásada, že usporiadanie pracoviska musí byť riešené racionálne, teda účelne

a súčasne musí splňať i emocionálne požiadavky pracovníka, s ktorými súvisia pocitové vnemy. Pracoviská signalizujú veľa o zamestnávateľovi, zamestnancoch, o ich vzťahu a postoji k práci, sú ich prezentáciou smerom k vonkajšiemu okoliu.

Pokrok vo vede a používanie modernej techniky kladú na zariaďovanie pracovísk stále vyššie nároky, osobitne na pracovné interiéry. Tie by mali poskytovať pre konkrétnu prácu optimálny priestor a mali by ju i determinovať.

Pri zariaďovaní pracovných interiérov nábytkom vystupuje v súčasnosti do popredia požiadavka na jeho mobilitu, variabilitu a multifunkčné využitie. Túto požiadavku zabezpečujú predovšetkým kolieska na jednotlivých kusoch nábytku. Úlohou mobilného nábytku je minimalizácia priestorov pri súčasnej maximalizácii funkčnosti.

### **1.8.2 Fyzikálne faktory**

Fyzikálne faktory pracovného prostredia predstavujú široké spektrum. K rozhodujúcim patrí mikroklíma, osvetlenie a hluk.

#### **Mikroklíma**

Mikroklíma – vzduch v uzavretých priestoroch a jeho fyzikálne vlastnosti. Ak dosahuje extrémne hodnoty, mimoriadne negatívne vplyva na pracovný výkon. Mozog človeka je veľmi citlivý na nedostatok kyslíka. Ten spotrebuje totiž asi dvadsaťkrát viac kyslíka ako rovnaké množstvo svalovej hmoty. Preto treba dbať na dobrú mikroklímu, ktorá je charakterizovaná :

- teplota
- vlhkosť
- prúdenie vzduchu
- tepelné žiarenie (sálavé teplo)

Tepelná pohoda človeka je závislá nielen od tepelných podmienok na pracovisku, ale i od množstva tepla produkovaného organizmom pri práci a od oblečenia pracovníka. Optimálne odporúčane teploty:

- pri veľmi ťažkej práci : 12 °C
- pri ťažkej práci : 14 °C
- pri stredne ťažkej práci : 16 °C
- pri ľahkej telesnej práci : 19 °C
- pri veľmi ľahkej práci : 21 °C

Vlhkosť vzduchu vplýva mimoriadne negatívne na pracovný výkon, ak dosahujú extrémne hodnoty. Avšak negatívne pôsobenie sa prejavuje aj pri menších odchýlkach od optimálnych hodnôt.

Prúdenie vzduchu môže prúdiť všetkými horizontálnymi a vertikálnymi smermi ako napríklad v prírode, kde sa určuje smer a rýchlosť prúdenia. V uzavretých priestoroch len rýchlosť vzduchu.

### **Svetelné podmienky**

Videnie závisí tak od činnosti zrakových analyzátorov, ako aj od vonkajších svetelných podmienok.

**Kraaz von Rohr (1998)** tvrdí, že pre každé pracovisko platí, že tu má byť čo najviac prirodzeného svetla. Ak nie je táto možnosť sa odporúča pracovné osvetlenie tzv. plnospektrálnym svetlom.

#### **Podmienky viditeľnosti:**

- uhlový rozmer pracovného detailu
- jas zorného poľa
- kontrast medzi jasom detailu a jasom pozadia
- trvanie zrakového vnemu

Vhodné osvetlenie tiež zabezpečuje dostatočnú viditeľnosť a bezpečnú orientáciu v priestore. Riešenie osvetlenia pracoviska si vyžaduje aj rešpektovanie niekoľkých zásad:

- svetlo nesmie oslňovať
- nesmie vznikáť ostré rozhranie medzi svetlom a tieňom (striedaním pohľadu do osvetlených a neosvetlených plôch sa zrak rýchlo unaví),
- **Tuna, M.**, odporúča, že svetlo do miestnosti má prichádzať mierne zo zadu a zľava, prípadne zhora tak, aby si zamestnanec pri práci pravou rukou netienil.

**Pikala, I. (1976)** tvrdí, že neadekvátne osvetlenie zhoršuje pracovnú pohodu, zapríčiňuje znižovanie výkonu a zvyšovanie úrazovosti. Okrem toho nepriaznivo pôsobí na zdravie pracujúceho človeka.

**Osvaldová, L., (1981)** hovorí, že optimalizácia svetelných pomerov na pracovisku sa prejavuje nielen v ekonomickej oblasti, v oblasti bezpečnosti práce a v zdravotnej oblasti ale aj v psychologickej a estetickej oblasti.

## Hluk

Hluk je každý nežiaduci, nepríjemný, rušivý zvuk. Šíri sa prostredníctvom zvukových vln, ktorými sa prenáša akustická energia. Pod pojmom hluk chápeme zmes mnohých zvukov s rozličnou intenzitou, frekvenciou a dobou trvania. Hluk je zvukovým javom vyvolávajúcim nepríjemný, rušivý, prípadne i škodlivý vnem. Za hluk pre človeka škodlivý v každom prípade sa považuje intenzita od 65dB. Hodnoty od 30 do 65 dB spadajú do pásma relatívneho hluku, ktorý môže človek pociťovať niekedy ako príjemné, inokedy ako nepríjemné zvuky. Záleží od postoja jednotlivca pôvodcovi hluku, od jeho vlastností, adaptácie i celkového zdravotného stavu.

Mnohostranné pôsobenie hluku na ľudský organizmus vytvára podmienky pre množstvo negatívnych javov. Čo môže hluk spôsobovať? Napríklad:

- a) Poškodenie sluchu – nadmerný hluk poškodzuje vlásokové bunky vnútorného ucha
- b) Stres – je vyvolaný pri nižších hladinách hluku. Stres sa prejaví na zdraví
- c) Bezpečnosť pri práci – nadmerný hluk môže prekryť výstražné akustické signály alebo varovné zvuky, odpútava pozornosť

Nehudobné zvuky, ktoré sa označujú ako hluk alebo šum, sú vyvolané nepravidelným vlnením a vnímame ich ako praskot, šramot, vŕzganie, búchanie a pod.

Hudobné zvuky (nielen tóny) sú vyvolané periodickým, pravidelným chvením. Patria medzi ne nielen zvuky hudobných nástrojov, ale aj zvuky samohlások reči

### 1.8.3 Sociálno-psychologické faktory

K sociálno-psychologickým faktorom zaraďujeme pracovnú morálku, prácu stimulujúce činitele, systém hodnôt v podniku, vzťah a postoj zamestnancov k svojej práci a práci iných. Snáď najzávažnejšími v tejto kategórii faktorov sú vzťahy medzi pracovníkmi navzájom a interpersonálna komunikácia. Tieto faktory vytvárajú v konkrétnom podniku alebo organizácii tzv. podnikovú kultúru.

Interakčné a sociálne schopnosti jednotlivcov, ich komunikačné vzťahy, sociálny klímu na pracovisku a v spoločnosti zaraďuje **Tuma, M., (1990)** taktiež k faktorom, od ktorých závisí tvorivosť a tvorivý potenciál jednotlivcov a pracovných kolektívov. Tvorivosť vyvolávajú, rozvíjajú, ale i potláčajú interakčné deje, ktoré sú utvárané vonkajšími podnetmi, ale zároveň i podnecované vnútornými stavmi. Preto možno

tvorivosť v pracovnom procese stimulovať a urýchľovať najmä vtedy, ak je vytvorené podnetné pracovné prostredie.

## 1.9 Estetické stvárnenie pracovného prostredia

Stimulujúco pôsobiace pracovné prostredie musí pôsobiť ako celok tvarovo a farebne zladený. Zariadenia a všetky doplnkové a drobné predmety ( koberce, svietidlá, kvety, dekoratívne prvky,...) by mali okrem funkčnej úlohy zároveň spĺňať i dekoratívnu úlohu. Dôležitým predmetom estetickej úpravy musí byť aj exteriér podniku alebo organizácie.

### 1.9.1 Poslanie farby

Prvé filozofické úvahy o výrazovej stránke farieb vznikli už v starom Grécku. Zaoberali sa nimi také osobnosti ako Pythagoras, Demokritos, Aristoteles a iní. Postupne sa vytvoril systém rešpektujúci zákonitosti psychológie vnímania. Medzi významné osobnosti, ktoré prispeli k jeho vytvoreniu patrí **J. W. Goethe**. Farby skúmal predovšetkým z hľadiska estetického a rozdelil ich na *vzrušujúce, povzbudzujúce a rozjarujúce farby* a na farby, ktoré vytvárajú *trúchlivú nepokojnú náladu*.

Odborníci zaoberajúci sa problematikou farieb a ich pôsobením sa zhodujú v názore, že teplé odtiene farieb pôsobia všeobecne povzbudivo a kreatívne a že studené farebné odtiene majú ukludňujúci účinok.

**Meštan, R., (1986)** pokladá farebné riešenie za jeden z prostriedkov umožňujúcich ovplyvniť prostredie esteticky. Podľa autora však nie je ľahké správne farebne vyriešiť priestor v ktorom sa striedajú nielen rôzne plochy, ale i tvary a materiál.

Vychádzajúc z názorov predchádzajúcich autorov môžeme vo všeobecnosti povedať, že farebná úprava pracovísk by mala prispievať k vytvoreniu prostredia, v ktorom človek pri minimálnej námahe maximalizuje svoj výkon.

#### **Farebná úprava pracoviska**

Farebná úprava je dôležitou súčasťou estetizácie pracovného prostredia. **Podľa Birrena**, farby majú vplyv:

- a) na zvyšovanie produktivity práce



- b) na znižovanie nepodarkovosti
- c) na znižovanie zrakovej únavy
- d) na znižovanie absencie a fluktuácie
- e) na zlepšovanie spoločenskej atmosféry na pracovisku

Farby, hoci si to nie každý uvedomuje, výrazne vplývajú na našu náladu a emócie. Farebná úprava pracoviska má dôležitý význam z funkčného, bezpečnostného, estetického, ale aj ekonomického hľadiska.

Pri praktickom riešení farebnej úpravy pracoviska sa zohľadňuje veľa faktorov, ktoré sú v pracovnej činnosti dôležité:

1. *druh, spôsob a trvanie prevládajúcej pracovnej činnosti*
2. *tvar, veľkosť a poloha priestoru pracoviska*
3. *farba spracovaného materiálu, predmetu, pracovného prostredia*
4. *farba a intenzita osvetlenia*
5. *tepelné pomery na pracovisku*
6. *zamestnanci (vek, pohlavie)*

Každá farba vplýva nejakým spôsobom na človeka. Človek podvedome spája niektoré farby s istými predmetmi alebo javmi, pre ktoré sú typické a na základe tejto skúsenosti im potom prisudzuje aj ich typické vlastnosti.

Farby delíme na :

- teplé
- studené
- neutrálne

**Teplé farby** – červená, oranžová, žltá a ich odtiene využívame v prostredí, kde je chlad a v miestnostiach, ktoré sú prevažne chladné. Tieto farby sa využívajú v miestnostiach, kde sa pracuje v noci a v ktorých sú okná obrátené na sever a severozápad.

Červená – je farba vášní a násilia, krvi a železa. Červenej dávajú prednosť tvoriví, sebavedomí ľudia. Má najväčší účinok na zamestnanecké vzťahy i emócie zamestnancov. U testovaných pracovníkov sa zvýšila motivácia prostredníctvom kolegov (58%), manažérov (43%) i spätnej väzby (30%), z čoho možno vyvodit' záver, že červená sa hodí pre prostredie tímovej práce.

Žltá - je farbou mysle, stimuluje činnosť mozgu. Vyvoláva aktivitu, odolnosť voči únave. Je vhodná do pracovných priestorov, škôl a všade, kde je potrebné zvýšiť

duševnú kapacitu a myšlienkovú aktivitu. Žltú majú radi ľudia spontánni, plní nádejí a očakávaní.

Oranžová - je spojením žltej a červenej, čím sa stáva veľmi blahodárnou. Je farbou kontrolovanej vášne, pozitívnej energie, vytrvalosti. Účinky žltej farby, pri ktorých sa zistilo, že žltá naozaj prináša do atmosféry na pracovisku efekt teplých slnečných lúčov.

**Studené farby** - zelená, modrá a ich odtiene, pôsobia chladne, upokojujú, pozitívne pôsobia na zrak a pomáhajú udržiavať stály výkon zamestnanca. Používajú sa v priestoroch s nadmernými teplotami, kde sú okná obrátené na juh a juhovýchod, či v miestnostiach, kde sa vykonáva jednotvárnny druh pracovnej činnosti.

Zelená - je farbou prírody. Majú ju radi ľudia odvážni, tvoriví, tvrdohlaví a samostatní, ktorí vedia viesť iných, ale i ľudia, ktorým chýba prispôsobivosť. Zelená posilňuje zrak a pozitívne ovplyvňuje mozog a oči.

Modrá - je farbou pokoja a vyrovnanosti. Majú ju radi ľudia vnútorne bohatí, introverti hľadajúci lásku a oddanosť a romantici. Pracovníci vykonávajúci prácu v modro zafarbených pracovných priestoroch negatívnejšie vnímali vlastný pomer práce a voľného času (64%), svoj plat a ďalšie výhody (51%) i pocit istoty práce (40%).

**Neutrálne farby** - biela, čierna a sivá

Šedá - najväčší pokles výkonnosti je v šedej kancelárii, ktorú považujú za nevýraznú a nudnú. Zo všetkých skúmaných farieb mala šedá najslabšiu odozvu vo všetkých kategóriách, mohla by sa tak stať ideálnou voľbou pre administratívne alebo úradnícke prostredie.

Čierna - je najtemnejšou z farieb. Kancelária v čiernych farbách vyvolávala u zamestnancov dojem zasadacej miestnosti a účastníci výskumu sa v takomto prostredí cítili prísni a neoblomní.

Biela - použitie bielej farby je vhodné najmä na stropy, lebo najlepšie odráža svetlo.

### **1.9.2 Zeleň na pracovisku**

Zeleň v pracovnom prostredí plní predovšetkým dekoratívnu funkciu. Rastliny svojím tvarom zmierňujú strohosť priamych, rovných línií a hrán, ktoré nás v miestnostiach obklopujú. Zeleň ako prirodzené prostredie vytvára kontrast k pracovnému prostrediu, najmä pokiaľ je pracoviskom miestnosť zaplnená technikou. Na takomto pracovisku sa tým jej estetický účinok ešte zosilňuje.

**Masaryková M (2001)** Okrem hlavnej dekoratívnej funkcie plní zeleň aj úlohu zlepšovateľa mikroklimy a sprostredkováva čuchové estetické pocity. Pozitívny

mikroklimatický účinok rastlín spočíva v ich pôsobení ako „zvlhčovač“ vzduchu. Pri vyššej vzdušnej vlhkosti padajú drobné čiastočky prachu rýchlejšie k zemi. Rastliny znižujú i elektrické napätie zvyšujúce sa v suchom vzduchu. Izbové rastliny znižujú dokonca i obsah takých látok vo vzduchu ako je nikotín, benzol, formaldehyd a iné škodlivé látky a to tým, že ich prijímajú.

Z psychologického hľadiska pôsobí zeleň svojou farbou upokojujúco a relaxačne na zrak a nervový systém človeka. Rastliny sa umiestňujú tak , aby netienili, neprekážali v pracovnom procese a netrpeli priedvanom. Na pracoviskách s nepriaznivými podmienkami pre okrasné rastliny ( vysoké teploty, chemické úpravy..) sa vhodne uplatnia úpravy zo suchého rastlinného materiálu.

## 2. Cieľ práce

V našej bakalárskej práci, ako nám už názov napovedá, sa budeme zaoberať vplyvom estetiky pracoviska na pracovný výkon zamestnancov. Estetike pracovného prostredia by sa mala prikladať väčšia váha, pretože ovplyvňuje ako zamestnancov tak aj zamestnávateľa. Zamestnanci pociťujú estetiku svojho pracoviska výrazne, hlavne pri dlhodobejšej práci v kanceláriách, pri počítačoch a v stiesnených podmienkach. Estetika predstavuje neoddeliteľnú zložku kultúry každej rozvinutej spoločnosti a prispieva ku kultivácii osobnosti každého jej člena. Každý jeden člen pracovnej skupiny strávi v práci väčšinu dňa, nachádza tu možnosť seberealizácie a tá je prakticky nemožná, ak k tomu nemá dostatočne prispôsobené podmienky. Každý jeden z nás sa lepšie cíti v podmienkach, ktoré dotvárajú akúsi radosť, harmóniu.

Mojim cieľom v práci – **Esteticko pracovného prostredia a jeho vplyv na pracovný výkon** je :

- nájsť estetické faktory konkrétneho pracovného prostredia
- posúdenie faktorov a ich vplyv na zamestnancov – či už pozitívny alebo negatívny
- odhaliť chyby pri estetizácii pracovného priestoru
- poskytnutie návrhov na zlepšenie

### 3. Metodika práce

V tejto kapitole je popísaná základná metodika, ktorá bola uplatnená pri riešení cieľov.

K vypracovaniu cieľa sme použili literárnu metódu vzťahujúcu sa k danej problematike. Ide o štúdium a použitie odbornej literatúry, odborných časopisov, internetových stránok, ktoré sa estetickou pracovného prostredia zaoberajú.

#### 3.1. Postup prieskumu

Ďalej sme spravili prieskum v sledovanom objekte našej práce. V tejto časti som si vybral prieskum *pomocou dotazníkov* s pomocou ktorých získame fakty od najväčšieho počtu osôb prostredníctvom písomne formulovaných otázok a odpovedí. Dotazník bol zložený z viacerých otázok a na základe odpovedí sme usporadúvali dôležitosť odpovedí. Respondentov sme delili na základe pohlavia na mužov a ženy. Dotazník sme vypracovali tak, aby otázky boli jasne zrozumiteľné, logické, jednoznačné a taktne.

Podľa spôsobu odpovedí môžeme deliť otázky na :

- a) uzavreté – pri týchto otázkach si respondenti mohli vybrať podľa seba tú najvhodnejšiu odpoveď z ponúkaných možností
- b) otvorené – pri týchto otázkach mohol každý povedať svoj vlastný názor bez obmedzení

Realizáciu problematiky sme riešili vo firme EXTERIER SK s.r.o. Túto firmu sme vybrali aj preto lebo tu pracujem, veľmi dobre poznám pracovníkov a majiteľov firmy, ktorými sú moji bratia. Výskum som uskutočnil v mesiaci marec 2011. Dotazník sme sa rozhodli spraviť tak, aby bol každý jeden zamestnanec anonymný. Obsahoval 27 otázok, v ktorých sme sa pýtali na osobné údaje, ako je spracované pracovné prostredie, kolektív a vzťahy v ňom, na rôzne fyzikálne faktory, ktoré ovplyvňujú pokojný pracovný výkon. Otázok bolo pomerne dost, ale tento dotazník bol spravený pre nich.

Na základe odpovedí sme spojili všetky vzorky dotazníkov, aby sme vypracovali štatistické vyhodnotenie aj s komentármi k jednotlivým odpovediam. A na základe tohto zberu informácií sme zoradili postupnosť podľa hodnoty odpovedí pri uzavretých otázkach. Pri otvorených otázkach bolo ťažšie určiť priamo tú najhodnotnejšiu

odpoveď, ale stalo sa nám aj to, že odpovede sa aj opakovali tak to nám pomohlo pri určovaní hodnoty a problému danej otázky.

Po zostavení hodnotenia dotazníku som sa snažil s vedúcimi pracovníkmi prerokovať niektoré možnosti zavedenia nových užitočných vecí do pracovného kolobehu a navrhli sme určité riešenia, ktoré by mali určitým spôsobom pomôcť k lepšej výkonnosti pracovníkov v danej firme. Aj preto bol dotazník anonymný, aby nikto nebol po vyplnení dotazníku považovaný za nespokojného a aby nebol pozvaný na osobný pohovor s vedúcimi pracovníkmi. Alebo aby nebol po vyplnení diskriminovaný ostatnými, ktorí by zo strachu odpovedali tak, ako by si to želali vedúci firmy. Takto každý odpovedal podľa vlastného usúdenia a keď sa niektoré odpovede opakovali viackrát, tak to bol asi taký výstražný bod pred majiteľov, aby s tým niečo urobili, aby sa aj ich pracovníci cítili v práci dobre a nepociťovali zbytočný stres a aby neboli pod tlakom a hlavne aby nerobili chyby, ktoré v konečnom dôsledku majú najväčší vplyv na firmu, lebo čím viac chýb, tým viac nespokojných zákazníkov a to neprospieva k zdravej konkurencii na trhu.

Nie nadarmo sa hovorí, čím lepšie pracovné prostredie, tým sú lepšie výsledky a tým viac je spokojný zákazník a keď je spokojný zákazník to znamená, že danú firmu bude uprednostňovať pred druhými. A aj preto sme sa rozhodli robiť svoj prieskum dotazníkovou formou, pretože táto forma najviac napovie.

Dotazníky boli odovzdané v pobočkách firmy ako v Nitrianskom tak aj v Trnavskom kraji. Na konci každej otázky boli porovnané odpovede z Nitrianskeho kraja s odpoveďami z Trnavského kraja, kde naším cieľom bolo zistiť, v ktorej prevádzke sú pracovníci spokojnejší.

Veľký počet vrátených dotazníkov svedčí o tom, že respondenti majú záujem o skvalitnenie svojej práce. Otvorene sa s nami podelili o svoje pocity a túžby. Odpovedali nám na každú jednu otázku uvedenú v dotazníku, čo poskytlo lepší pohľad na problematiku estetického prostredia v skúmanom objekte.

Výsledky výskumu sme uvádzali v % v tabuľkách, ktoré sme z dôvodu prehľadnosti zaradili do textu. Tieto výsledky sme potom analyzovali. Verím, že na základe objektívnych odpovedí môžem povedať čo najpriaznivejší obraz o úrovni estetického prostredia EXTERIERSK s.r.o. Na základe výsledkov sme sformulovali závery a poskytli možné odporúčania. Niektoré sme aj prerokovali s majiteľmi ako som už vyššie spomenul.

## 4. Vlastná práca

### 4.1 Charakteristika skúmaného objektu

Firma EXTERIERSK s.r.o. sa nachádza v Nitre na Biovetskej ulici. Založili ju spolu bratia Bc. Peter Fábry a Ing. Juraj Fábry v roku 2008. Od svojho vzniku pôsobí firma na trhu dobrým a kvalitným dojmom na zákazníkov, ktorí sa radi obracajú práve na túto firmu. Ide o firmu zameranú na kompletné riešenie exteriéru Vášho domu a záhrady. Tiež sa orientuje na servis a montáž produktov, ktoré sú v jej ponuke.

Už pri ceste po Novozámockej ulici vás osloví veľká a veľmi pekne spracovaná farebná plachta s veľkým nápisom firmy. Každý ktorý hľadá niečo kvalitné pre svoj dom vyhľadáva práve túto firmu. Firmu je veľmi ľahko možné nájsť, podľa hlavnej ulice smer Nové Zámky, kde pri odbočke na firmu je už tá veľká plachta a priamo pri firme je tabuľa s názvom firmy, ktorá je tiež veľmi vkusne a esteticky spracovaná.

Exteriér firmy je obmedzený kvôli okoliu, keďže je situovaná do oblasti rodinných domov, ktorá má ale aj svoju výhodu, pretože je tu dostatok zelene, ktorá dodáva okoliu estetický efekt a zamestnancom pri príchode do práce dodáva pozitívnu náladu. Pri firme sa nachádzajú parkovacie miesta, ale nakoľko budova v ktorej firma sídli, nie je využívaná len nimi, ale ešte jednou firmou, tak si zvolili svoje parkovacie miesta v areáli.

Vzhľadom na produktovú ponuku sú nútení mať vonku vzadu za firmou rozložené svoje produkty niektoré ako sú napríklad plastové okná a poslednou novinkou je tam aj vystavená ukážka zavlažovacieho systému a okolie je vykachličkované. Celkový estetický dojem už pri príchode nezanechá žiadneho zákazníka chladným.

Interiér firmy je veľmi vkusne upravený, hneď pri príchode vidíte, že majitelia si dali záležať na svojom pracovisku. Prvá miestnosť je kancelária, kde vás privíta príjemná pracovníčka. Tu je možné vidieť viaceré vzorky okien v rôznych farebných prevedeniach. Miestnosť je vymalovaná na bielo tak ako aj všetky ostatné kancelárie vo firme. V každej jednej miestnosti taktiež môžeme vidieť logo a názov firmy, ktorý je spracovaný v zeleno – hnedej farbe, ktorá reprezentuje vonkajšok vášho domova. Miestnosť je vybavená pracovným stolom, ktorý je hnedý a esteticky ladí s hnedou farbou parkiet. Veľké okno poskytuje pracovníčke denné svetlo, ktoré je nenahraditeľné. Kreslo, ktoré má pracovníčka k dispozícii, je na kolieskach, čo

umožňuje dynamické sedenie. Táto kvalita vybavenosti, ktorá pozitívne vplýva hlavne na zdravie a výkonnosť pracovníčky firmy, prezrádza kladný a starostlivý vzťah zamestnávateľa ku svojim zamestnancom.

Ďalej sa dostaneme do veľkej predvážzacej miestnosti, v ktorej máme možnosť vidieť garážové brány, ako aj vonkajšie rolety, žalúzie, vzorky rôznych druhov výplne okien a mnoho ďalšieho. Všetky tieto komponenty sú vkusne umiestnené.

V ďalších miestach firmy máme možnosť vidieť dve miestnosti pre obchodných zákazníkov, ktoré sú vybavené vlastnými stolmi, notebookmi, kreslami na sedenie. V miestnostiach sú priestranné okná, ktoré im dodávajú dostatočné osvetlenie počas celého dňa. Už na pohľad je zrejmé, že majitelia naozaj dbajú na svojich zamestnancov, aby sa na svojom pracovisku cítili pohodlne a aby mohli pracovať v plnom nasadení a s oduševnením, čo má v konečnom dôsledku vplyv na výkon a výsledky celej firmy. Zamestnanci majú možnosť si svoje veci alebo iné šatstvo odložiť na vešiaky, ktoré sú každému zamestnancovi prístupné.

Prednosťou firmy je, že pracovníci majú možnosť využívať kuchynku, v ktorej sú viaceré elektrické spotrebiče, ako v domácnostiach, napr. chladnička, mikrovlnka, rýchlovarná kanvica. Možnosť oddýchnuť si pri obede ponúka stolík so stoličkami a kožené kreslo. Vybavenosť je teda dostačujúca, čo ocenil každý zamestnanec.

V neposlednom rade nesmieme zabudnúť ani na sklad, ktorý tvorí obrovská miestnosť pod celou firmou, rozdelená na viacej tzv. izieb, v ktorých sa nachádza množstvo komponentov. Je veľmi priestranný, ale malou nevýhodou je, že keď sa tam nazbiera veľmi veľa tovaru, pôsobí ako preplnený a ťažko priechodný.

Dominantnými farbami firmy sú biela a hnedá. Bielou sú vymalované všetky steny každej jednej miestnosti a aj skladu. Biela je neutrálna farba, ktorá najlepšie odráža denné svetlo a tým viac osvetľuje miestnosť. Hnedú farbu majú všetky skrinky, stoly tak aj parkety vo firme.

Najvýznamnejšou zložkou, ktorá zabezpečuje primeranú estetickú pracovnú pohodu je osvetlenie. Osvetlenie denným svetlom je veľmi dôkladne premyslené, každá miestnosť je vybavená oknom, cez ktoré prúdia slnečné lúče a osvetľujú miestnosti. Samozrejmom zložkou je aj umelé osvetlenie, ktoré podľa subjektívnych názorov môžeme ohodnotiť ako kvalitne vyhovujúce. Stropné svietidlá v každej miestnosti dostatočne osvetľujú a nahrádzajú denné svetlo vo večerných hodinách.



Trnavská prevádzka sa nachádza v budove na pešej zóne. Táto poloha zabezpečuje príjemný exteriér firmy. V tejto prevádzke sa nachádzajú tri miestnosti, ktoré sú spracované veľmi podobne ako v Nitrianskej. Taktiež je vybavená kuchynkou a sociálnym zariadením.

V ponuke firmy ExterierSK je veľké množstvo produktov, vhodných pre exteriér rodinného domu ako aj bytu v panelákových priestoroch. Záujmom firmy je, aby vzťah zákazník – predajca nekončil uzatvorením obchodu, ale pokračoval ešte dlhú dobu ich starostlivosťou o zákazníka, kvalitným servisom a poskytovaním služieb.

Hlavnými produktmi firmy sú:

- ⇒ plastové okná a dvere
- ⇒ hliníkové okná a dvere
- ⇒ vonkajšie tienenie
  - vonkajšie žalúzie
  - predokenné rolety
- ⇒ závlahové systémy
- ⇒ garážové brány Teckentrup
- ⇒ priemyselné brány Teckentrup
- ⇒ vonkajšie pohony
- ⇒ ploty a balustrády
  - bariérové oplotenie
  - betónové oplotenia
  - kované dielce
  - balustrády
- ⇒ záhradná architektúra
  - NÁVRHY A REALIZÁCIE ZÁHRAD
  - ZAVLAŽOVACIE SYSTÉMY VRÁTANE NÁVRHU
  - POKLÁDKA TRÁVNATÉHO KOBERCA
  - KOMPLEXNÁ STAROSTLIVOSŤ O TRÁVNIKY
  - VÝSTAVBA ZÁHRADNÝCH JAZIEROK
  - KOMPLEXNÁ STAROSTLIVOSŤ O ZÁHRADU
  - DROBNÉ ZÁHRADNÉ STAVBY A PRVKY
  - PRÍSTREŠKY, MOSTÍKY, KVETINÁČE, LAVIČKY
  - DREVENÉ PRVKY PRE DETSKÉ IHRISKO

- ČERPADLÁ, JAZIERKOVÉ SYSTÉMY

⇒ solárne kolektory

Plastové okná sú od renomovanej firmy RI OKNA a.s., ktorá vyrába plastové okná a dvere v profiloch Salamander a Aluplast.

Garážové brány vyrába špičková nemecká firma Teckentrup GmbH & Co. KG.

Závlahové systémy dodáva americká firma Orbit Irrigation Products, Inc

## 4.2 Analýza dotazníka

Pri zostavení dotazníka sme zohľadnili niekoľko faktorov. Najdôležitejším kritériom bolo rozdelenie respondentov podľa miesta výkonu práce. Ako sme už spomenuli, respondenti pracovali v dvoch mestách

- Nitra
- Trnava

Dotazník sa skladá z dvoch častí. V prvej definujeme základné údaje ( pohlavie, vek, miesto výkonu práce). Druhá časť obsahuje otázky riešenej problematiky – o estetike pracovného prostredia. Zamestnanci mali možnosť vyjadriť sa k otázkam individuálne a pri niektorých otázkach i možnosťou viacerých odpovedí. Otázky boli navrhnuté tak, aby sa týkali jednotlivých estetických faktorov, ktoré sme spomenuli v teoretickej časti práce.

### **Analýza otázok:**

V otázke 4. sme chceli zistiť ako veľmi jednotlivci pociťujú vplyv estetiky. Respondent vysloví mienku o možnom spojení estetiky s každodennou prácou.

Otázka 5. sa zaoberá starostlivosťou majiteľov o pracovné prostredie. Tu bola možnosť vyjadriť svoj názor k majiteľom.

Otázky 6, 7, 10, 11. sa dotýkajú negatívnych javov na pracoviskách a ich vplyv na podávanie pracovného výkonu. Opytovaný má možnosť uviesť mieru negatívneho

pôsobenia jeho pracovného prostredia na jeho výkon a mieru záujmu o zlepšenie daného stavu.

Otázky 8, 9 sa dotýkajú faktorov, ktoré považujú za najdôležitejšie pri úspechu v práci a ktoré prekážajú pri práci. Úlohou tejto otázky bolo zistiť postoj k jednotlivým faktorom či už zvyšujúce alebo znižujúce pracovný výkon všeobecne.

Otázky 12, 13, 14 nám podávajú obraz o hlučnosti pracoviska a ako veľmi vplýva na jednotlivých respondentov.

Otázky 18. 19. Sa týkajú farebnej úprave pracoviska, vyjadruje názor respondenta na význam farby a farebnej úprave pracoviska k pracovnému výkonu.

Otázky 15, 16, 17, 21 a 26, 27 sú formulované tak, aby nám vytvorili obraz o konkrétnom pracovnom prostredí a jeho jednotlivých estetických zložkách. Zaujímajú nás pozitívne i negatívne stránky týchto estetických faktorov na pracovisku, ktoré potom podrobnejšie analyzujeme.

Otázky 22 až 25 sa týkajú vzťahovej stránky pracovného prostredia, v ktorom respondenti pracujú. Zaujímali nás vzťahy medzi pracovníkmi a medzi pracovníkmi s nadriadenými. Mali možnosť vyjadriť svoj názor ku vzťahom na pracovisku.

Celú výskumnú vzorku sme teda rozdelili podľa pohlavia nasledovne:

1. Skupina muži
2. Skupina ženy

V prvej skupine, teda v skupine mužov sú 8 respondenti a v druhej skupine, teda v skupine žien sú 2 respondentky t. j. 80 % a 20%

Tabuľka č. 1

	Muži		Ženy	
	Nitra	Trnava	Nitra	Trnava
<b>Počet</b>	6	2	1	1
<b>V %</b>	60	20	10	10
<b>Spolu</b>	10			

Zdroj: Vlastná práca autora

Pri rozdeľovaní respondentov podľa veku boli výsledky prieskumu nasledovné:

Nitra : V prvej skupine vek 20- 29 bolo boli 3 respondenti. V Druhej skupine vek 30 – 39 sú dvaja respondenti. V tretej skupine vek 40 – 50 nebol žiadny respondent a v poslednej skupine vek 50+ boli dvaja respondenti.

Trnava : V prvej skupine vek 20 -29 sa nachádzal jeden respondent. V druhej skupine 30- 39 sa nachádzali dvaja respondenti a v ostatných skupinách vek 40 – 49 a vek 50+ sa nenachádzali žiadni respondenti.

Tabuľka č. 2

Vek	Nitra	Trnava
20 – 29	3	1
30 – 39	2	2
40 - 49	0	0
50+	2	0
<b>Spolu</b>	7	3

Zdroj: vlastná práca autora

Druhá časť dotazníka nám poskytla informácie o význame estetiky pre pracovníkov, vplyv jednotlivých estetických faktorov, ako aj reálne situácie na pracovisku.

**Otázka č. 1 :** Aký význam prikladáte estetickému prostrediu vášho pracoviska?

Odpovedalo :

Tabuľka č. 3

*Nitra*

Otázka č. 1	A	%	B	%	C	%	D	%
	5	50	1	10	1	10	0	0

*Trnava*

Otázka č. 1	A	%	B	%	C	%	D	%
	3	30	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Na základe nášho prieskumu sme zistili, že až 80% všetkých opýtaných prikladá veľmi dôležitý význam estetickému prostrediu na svojom pracovisku. Potešilo, že 10% respondentov prikladá estetickému spracovaniu dôležitý význam. Len 10% respondentov si myslí, že estetické spracovanie má na ich pracovný výkon malý význam. Potešujúce bolo zistenie, že ani jeden z opýtaných si nemyslí, že estetické spracovanie na neho žiadnym spôsobom nevlýva.

**Otázka č. 2:** Pociťujete vplyv estetiky na váš pracovný výkon?

Tabuľka č. 4

*Nitra*

Otázka č.2	A	%	B	%	C	%
	6	60	0	0	1	10

*Trnava*

Otázka č.2	A	%	B	%	C	%
	1	10	2	20	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Výsledky dokazujú, že respondenti cítia vplyv estetickej úpravy svojho pracoviska na svoj pracovný výkon. Až 70% respondentov pociťuje estetický vplyv na svoj výkon, 20% si myslí že na nich estetika pracovného prostredia vplýva len čiastočne. Len 10% opýtaných si myslí, že estetika pracovného prostredia ich výkon neovplyvňuje.

**Otázka č. 3:** Myslíte si, že majitelia sa dostatočne starajú o estetiku?

Tabuľka č. 5

*Nitra*

Otázka č. 3	A	%	B	%	C	%	D	%
	5	50	2	20	0	0	0	0

*Trnava*

Otázka č. 3	A	%	B	%	C	%	D	%
	2	20	1	10	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Na základe tejto otázky (otázka č.3) je vidno, že až 70% respondentov hovorí, že majitelia sa dostatočne starajú o úpravu pracovného prostredia, nič nezanedbávajú a chcú, aby sa ich pracovníci cítili dobre. 30% respondentov si myslí, že by sa mohli spraviť ešte nejaké estetické úpravy. Veľmi nás potešilo, že ani jeden respondent si nemyslí, že majitelia sa nezaujímajú o estetickosť pracovného prostredia.

**Otázka č. 4:** Ako veľmi na vás vplýva negatívne pracovné prostredie?

Tabuľka č. 6

*Nitra*

Otázka č.4	A	%	B	%	C	%
	6	60	1	10	0	0

*Trnava*

Otázka č.4	A	%	B	%	C	%
	2	20	1	10	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Z nášho prieskumu vyplýva, že takmer všetci opýtaní respondenti si myslia, že negatívne prostredie na ich pracovný výkon vplýva veľmi nepriaznivo a odoberá im chuť do práce. Len 20 % opýtaných pociťuje čiastočný vplyv negatívneho prostredia. Zaujalo nás, že ani jeden si nemyslí, že negatívne prostredie ho neovplyvňuje. Z tejto otázky možno povedať, že pracovníci si uvedomujú estetickú silu pôsobenia svojho pracoviska.

**Otázku č. 5 :** Mali by ste záujem o vylepšenie vášho pracovného prostredia?

Tabuľka č. 7:

*Nitra*

Otázka č. 5	A	%	B	%	C	%
	4	40	2	20	1	10

*Trnava*

Otázka č. 5	A	%	B	%	C	%
	1	10	1	10	1	10

Zdroj: vlastná práca, dotazník

V odpovediach na túto otázku možno vidieť, že až polovica respondentov by mala záujem vylepšiť svoje pracovné prostredie. 30% opýtaných je spokojných so svojím pracoviskom a 20% opýtaných sa nezamýšľalo nad vylepšovaním.

**Otázka č.6:** Čo vám prekáža vo vašej práci?

V tejto otázke mali respondenti viaceré možnosti mali, si vybrať po dve odpovede. V tejto odpovedi sme spojili obidva kraje do jednej odpovede. Na základe odpovedí sme sa najčastejšie stretli s odpoveďou nadmerného pohybu na pracovisku zákazníkov, čo malo za následok narušenia práce. Druhou najčastejšou prekážkou bola náročnosť práce, ktorá zaťažuje pracovníkov počas celej pracovnej doby a niekedy aj dlhšie. Ostatné faktory ako napríklad nadmerný hluk, nečistota, neochota nadriadených a zlá organizácia pracovníci im dali svoje hlasy, ale nedávali im až takú užitočnosť.

**Otázka č. 7:** Čo naopak považujete za základ úspechu vašej práce?

Tak ako aj v predchádzajúcej otázke aj v tejto mali možnosť vybrať si dve odpovede. Najčastejšou odpoveďou bolo, že zamestnanci nepociťujú nedôveru svojich nadriadených. Na základe tohto je vidno, že zamestnanci majú plnú dôveru u nadriadených, čo prispieva k ich pokojnému pracovnému výkonu bez stresov. Druhou najčastejšou odpoveďou bola odpoveď dostatočnej materiálnej vybavenosti pracovne. K tejto odpovedi sa priklonil rovnaký počet respondentov ako k odpovedi dobrých

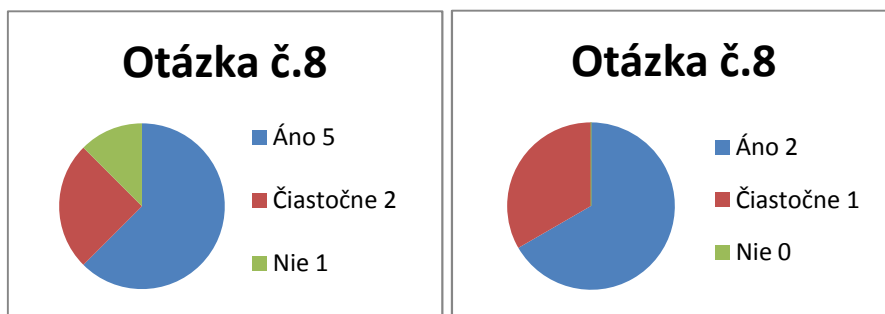
vzťahov s nadriadenými a spolupracovníkmi. Ostatné dve možnosti sa tiež objavili v odpovediach, ale respondenti nedávali týmto dvoch možnostiam veľký význam.

### Otázka č. 8 : Ste spokojný s osvetlením na pracovisku?

Graf č.1

Nitra

Trnava

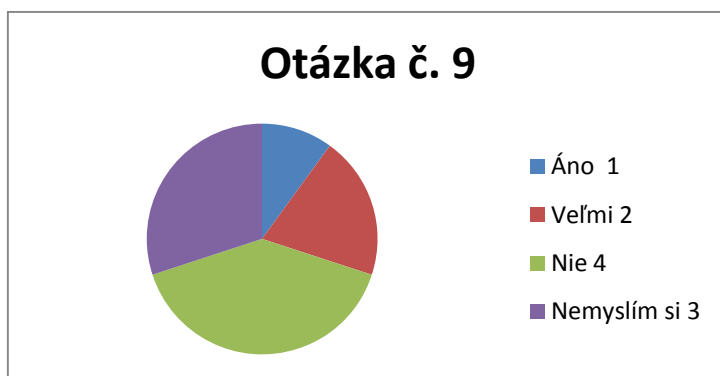


Zdroj: vlastná práca

Odpovede v Trnave a v Nitre sme spojili do celkového hodnotenia. Už podľa grafu je jednoznačne vidieť, že väčšina opýtaných respondentov je spokojných s osvetlením pracoviska. Je vidieť, že tam prevláda denné osvetlenie. Len traja respondenti sú spokojní s osvetlením len čiastočne a iba jeden jediný respondent nebol s osvetlením spokojný.

### Otázka č. 9 : Myslíte si, že zmena osvetlenia by vám dodala väčšiu chuť do práce?

Graf č.2



Zdroj: vlastná práca

Odpovede pri tejto otázke sme spojili do jedného grafu. Podľa predchádzajúcej otázky odpovedali respondenti podobným štýlom. Až 7 respondentov si **myslí**, že zmena osvetlenia im nezmení chuť do práce, alebo si to aspoň **nemyslia**. Aj podľa týchto odpovedí je zrejmé, že sú spokojní s osvetlením. Jeden respondent si **myslí**, že



jeho chuť sa zmení až veľmi. A dvaja respondenti si **myslia**, že osvetlenie ich pracoviska im dodá väčšiu chuť do pracovného výkonu.

**Otázka č. 10** : Je na vašom pracovisku veľký hluk?

Tabuľka č. 8

*Nitra*

Otázka č.10	A	%	B	%	C	%
	2	20	3	30	2	20

*Trnava*

Otázka č.10	A	%	B	%	C	%
	1	10	2	20	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Táto otázka nám poskytne obraz o hlučnosti pracoviska. 30% opýtaných sa vyjadrilo, že na pracovisku je veľký hluk, ktorý pociťujú. Až 50 % respondentov sa vyjadrilo, že na pracovisku vôbec nie je veľký hluk , čo znamená, že polovica opýtaných je spokojných s hlučnosťou na pracovisku. A 20 % opýtaných si myslí, že na ich pracovisku pociťujú len pracovný hluk, čo znamená, že nepociťujú zvýšený hluk.

**Otázka č. 11:** Ako veľmi na vás pôsobí hluk na pracovisku?

Tabuľka č. 9

*Nitra*

Otázka č.11	A	%	B	%	C	%
	2	20	4	40	1	10

*Trnava*

Otázka č.11	A	%	B	%	C	%
	1	10	2	20	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Na otázku č. 11 nám celkovo 30% opýtaných odpovedalo, že hluk na pracovisku na nich pôsobí veľmi. Až 60% opýtaných sa vyjadrilo, že hluk na pracovisku ich ovplyvňuje len čiastočne, čo je veľmi dobré pre ich sústredenie na pracovný výkon.

A 10 % pracovníkov sa vyjadrilo, že hluk nepociťujú. Výsledky ukazujú, že pracovisko nie je až natoľko zat'azené hlučnosťou.

**Otázka č. 12:** Ktorý z akustických faktorov vám najviac prekáža?

Táto otázka bola otvorená a každý opýtaný mal možnosť vyjadriť svoj názor aspoň dvomi faktormi, ktoré ho negatívne ovplyvňujú pri jeho pracovnom výkone. Pracovníci sa postupne vyjadrovali a na základe odpovedí sme urobili konečné poradie najčastejších odpovedí.

Najčastejšou odpoveďou bolo neustále zvonenie telefónu. Túto odpoveď si zvolilo až 70% opýtaných či už v Trnave alebo v Nitre. Ďalšou častou odpoveďou bol hluk klimatizácie. Ďalšími faktormi, ktoré boli označované ako negatívne, boli napríklad tlačiareň, vonkajšie prostredie. Ani jeden respondent neuviedol, že ho na pracovisku nič nevyrušuje.

**Otázka č. 13:** Aké teplotné podmienky máte na pracovisku?

Tabuľka č. 10

*Nitra*

Otázka č.	A	%	B	%	C	%	D	%
13	5	50	2	20	0	0	0	0

*Trnava*

Otázka č.	A	%	B	%	C	%	D	%
13	3	30	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Z odpovedí je možné vidieť, že teplota v pracovnom prostredí v sledovanom objekte je v súlade s optimálnou teplotou. Na túto otázku 50% opýtaných v Nitre odpovedalo, že má teplotu medzi 17 až 20 stupňami, 20 % opýtaných má o niečo teplejšie podmienky, čo je spôsobené polohou ich pracovne, kde im po väčšinu

pracovného času svieti slnko. V Trnave nám na túto otázku odpovedali všetci respondenti rovnako. Teploty v oboch pracoviskách sú v dobrých hodnotách.

**Otázka č. 14:** Máte dostatočne vetrané pracovisko?

Tabuľka č. 11

*Nitra*

Otázka č. 14	A	%	B	%	C	%	D	%
	7	70	0	0	0	0	0	0

*Trnava*

Otázka č. 14	A	%	B	%	C	%	D	%
	3	30	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Z tejto otázky je veľmi jednoznačne vidieť, že sledované pracovisko má dostatočne vetrané priestory, čo veľmi prospieva dýchaniu a aj čerstvosti vzduchu. Túto záležitosť, ako sme si mohli všimnúť, vôbec na tomto pracovisku nezanedbávajú.

**Otázka č. 15 :** Fajčíte na svojom pracovisku?

Tabuľka č. 12

*Nitra*

Otázka č.15	A	%	B	%	C	%
	1	10	0	0	6	60

*Trnava*

Otázka č.15	A	%	B	%	C	%
	1	10	0	0	2	20

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Touto otázkou sme chceli zistiť koľko pracovníkov fajčí a hlavne kultivovanosť a ohľadupnosť fajčiarov voči nefajčiarom. Z prieskumu je vidno, že fajčiarov v Nitre aj v Trnave je zanedbateľné množstvo oproti nefajčiarom. Fajčiari, keď už si aj na pracovisku zapália, tak to spravia aspoň vonku a nekazia vzduch cigaretami v pracovniach. Majú na to vyhradené svoje miesto, ktoré dodržiajú. Horšie to už majú pracovníci v Trnave, keďže firma sídli v budove na pešej zóne. Pracovníci musia prejsť často aj väčšiu vzdialenosť, aby si mohli zapáliť. Väčšinou využívajú na vychutnanie cigarety obednú prestávku. Aj z tohto je vidno, že fajčiari sú ohľadupní voči nefajčiarom, čo určite prispieva k dobrým vzťahom na pracovisku.

**Otázka č. 16 :** Ovplyvňuje vás farebné prevedenie vášho pracovného priestoru?

Tabuľka č. 13

*Nitra*

Otázka č.16	A	%	B	%	C	%
	6	60	0	0	1	10

*Trnava*

Otázka č.16	A	%	B	%	C	%
	3	30	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Výsledok potvrdzuje, že farby prispievajú k estetickému úrovni pracoviska a tým aj k utváraniam adekvátnej pracovnej pohody. Mnohé výskumy dokazujú istý vzťah medzi estetizáciou s výrazným použitím farieb a výkonov. Odpovede respondentov nám jasne ukazujú, že až 90% všetkých opýtaných si myslí, že vhodná farebná úprava ich pracovne môže vplyvať na ich chuť do práce a tým aj nepriamo ovplyvniť ich výkonnosť. Na základe aj týchto odpovedí by farebná úprava pracoviska nemala byť podceňovaná a mala by sa jej venovať väčšia pozornosť. Iba 10 % opýtaných nám odpovedalo, že nad farebnou úpravou pracoviska, ktorá by mala podporiť jeho výkonnosť neuvažovali.

**Otázka č. 17:** Akej farebnej úprave by ste dali prednosť pri zariaďovaní?

Pri výbere farebnej úpravy (steny, strop, dlážka a pod) vychádzame z rozdelenia farieb na teplé (červená, oranžová a ich odtiene) a studené (zelená, modrá, modrozelená a ich odtiene). Teplé farby používame v miestnostiach, ktoré sú chladné, s oknami obrátenými na sever a západ. Studené farby, vyvolávajúce optický dojem chladu, sa používajú v pracovných priestoroch s nadmerným teplom a v miestnostiach s oknami obrátenými na juh a juhovýchod.

Respondenti na túto otázku mohli odpovedať ako to cítili, pretože táto otázka bola otvorená a každý mohol vyjadriť svoj názor bez vopred stanovených odpovedí.

Respondenti vo svojich odpovediach najčastejšie označili žltú farbu. Žltá farba pripomína slnko a slnečné lúče, ktoré spôsobujú zvýšenú myšlienkovú aktivitu. Biela farba sa tiež veľmi často objavila v odpovediach respondentov. Táto farba najlepšie odráža svetlo a dodáva pocit osvetlenosti pracoviska. Medzi farbami, ktoré sa často spomínali v odpovediach, bola aj farba modrá. Modrá je farbou pokoja a vyrovnanosti.

Z odpovedí sme spravili nasledujúce poradie želania nožnej farebnej úpravy:

1. Žltá
2. Biela
3. Modrá
4. Oranžová
5. Zelená
6. fialová
7. hnedá
8. zelená

Z týchto odpovedí je vidno, že medzi prvými piatimi farbami sa objavili teplé farby. Respondenti by privítali farebné upravenie svojho pracoviska v teplých farbách. Ako sme si mohli všimnúť, ani jeden z respondentov neuviedol čiernu farbu. Tejto farbe sa vyhýbali, pretože je to farba pochmúrna.

**Otázka č. 18 :** Máte možnosť zasahovať do estetickej úpravy?

Tabuľka č. 14

*Nitra*

Otázka č.18	A	%	B	%	C	%
	6	60	0	0	1	10

Trnava

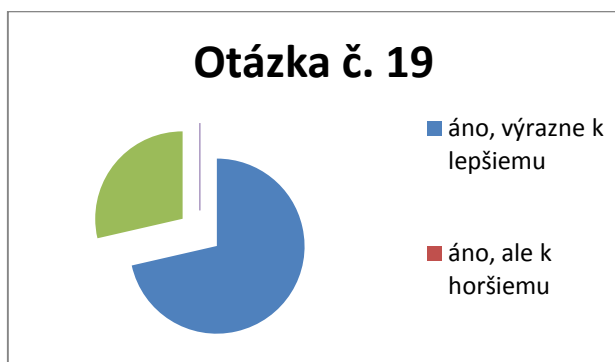
Otázka č.18	A	%	B	%	C	%
	3	30	0	0	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník

Z odpovedí respondentov je jasne zreteľné, že každý z nich môže zasahovať do estetickej úpravy svojho pracoviska. Iba jeden respondent si myslí, že môže len čiastočne, z čoho vyplýva, že majitelia myslia na svojich pracovníkov a snažia sa im poskytnúť dostačujúce a vyhovujúce podmienky pre pracovný výkon. Vedenie veľmi často súhlasí s návrhmi svojich pracovníkov na vylepšenie pracoviska, z čoho je zrejmé, že majitelia sú ohľaduplní. Ak sa aj zmena nedá hneď uskutočniť, snažia sa ju veľmi rýchlo aplikovať.

**Otázka č. 19:** Od vášho nástupu do práce sa estetická úprava pracoviska zmenila?

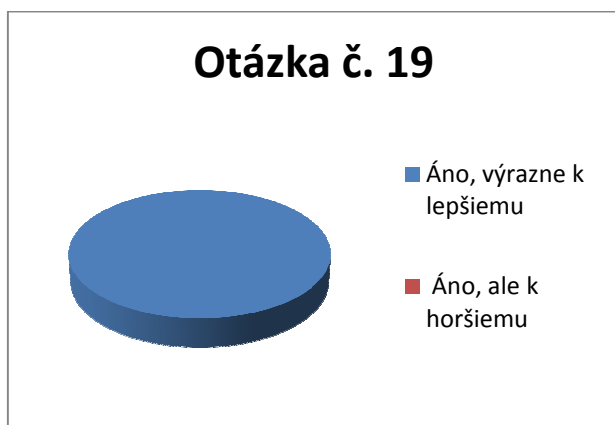
Graf č. 3



Zdroj: vlastná práca

Trnava

Graf č. 4



Zdroj: vlastná práca

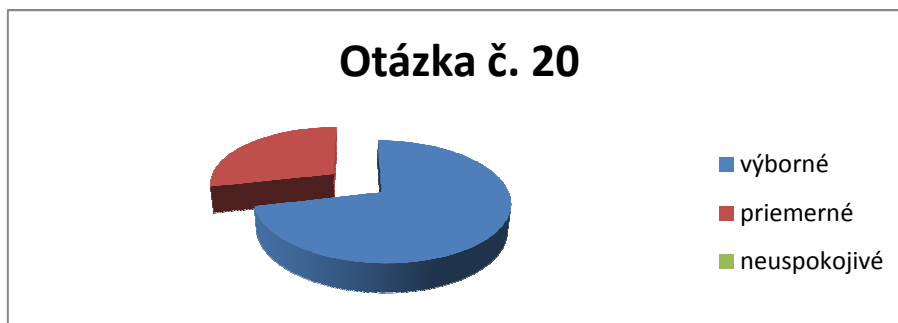
V tejto otázke sme hľadali odpovede, ako sa mení pracovné prostredie pracovníkov v skúmanom objekte. Z odpovedí je zrejmé, že pracovné prostredie sa výrazne a často mení a to hlavne v prospech estetickej a spokojnosti zamestnancov. Majitelia nenechávajú nič na náhodu a starajú sa o všetky potrebné estetické úpravy pracoviska. Ako možno z grafov vidieť, tak ako v Nitre, tak aj v Trnave sa estetické podmienky zmenili a výrazne k lepšiemu. V Nitre s týmto tvrdením súhlasilo päť zo siedmich respondentov. Ostatní dvaja respondenti zaznačili odpoveď, že zmeny na pracovisku nepocitujú. V Trnave všetci traja respondenti odpovedali áno, výrazne k lepšiemu. Výsledky hovoria jasnou rečou.

V ďalšom okruhu otázok sme sa zamerali na vzťah pracovníka k ostatným pracovníkom v pracovnom kolektíve. Zisťovali sme, aké medziľudské vzťahy prevládajú na pracovisku, prípadné nedostatky, alebo vzťahy mimo pracoviska. Overovali sme aj vzťahy medzi podriadenými a nadriadenými.

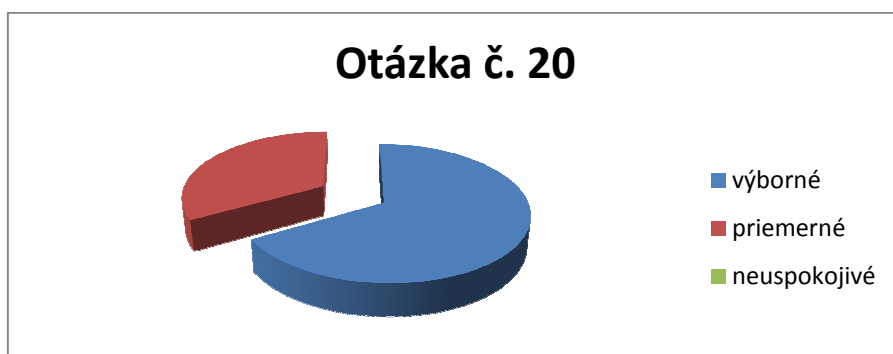
**Otázka č. 20** : Ako by ste zhodnotili medziľudské vzťahy vo vašom pracovisku?

Graf č. 4

*Nitra*



*Trnava*



Zdroj: vlastná práca

Z grafu, ktorý vyjadruje vzťahy v Nitre, je zrejme, že vzťahy na pracovisku sú výborné, čo si myslia piati respondenti. Dvaja respondenti vzťahy ohodnotili ako priemerné. Z toho vyplýva, že vzťahy na pracovisku nie sú vyostrené nejakými nezhodami a konfliktami, ktoré nenapomáhajú pokojnému pracovnému prostrediu a ktoré narúšajú pokojné pracovné výkony. V Trnave si dvaja respondenti myslia, že vzťahy sú výborné. Posledný respondent považuje vzťahy na pracovisku za priemerné. Z celkového hľadiska vidno, že v skúmanom objekte nepracujú konfliktní ľudia. Veľmi potešujúce je to, že ani jeden respondent nepovažuje vzťahy za neuspokojivé.

**Otázka č. 21:** Aké nedostatky ste si všimli vo vzťahoch v kolektíve?

Z odpovedí na túto otázku je zrejme, že sa nad ňou museli respondenti poriadne zamyslieť, aby na niečo prišli, keďže v predchádzajúcich odpovediach sa vyjadrili, že vzťahy na pracovisku sú výborné. Bolo to vidieť aj na odpovediach, ktoré boli veľmi strohé a zväčša obsahovali jednu, najviac dve odpovede. Poradie sme vytvorili podľa počtu opakovaní v odpovediach respondentov. Niektorí respondenti túto odpoveď vynechali, pretože nevedeli nájsť žiadne nedostatky, keďže sa v predchádzajúcej otázke vyjadrili, že vzťahy sú výborné.

1. Závist' - túto odpoveď označili dvaja respondenti
2. Neochota - aj táto vlastnosť sa vyskytla v odpovediach u dvoch respondentov
3. Neúprimnosť – túto odpoveď sa objavila u jedného respondenta
4. Ohováranie – túto odpoveď mal jeden respondent

Viacerí sa nevyjadrili a preto sme mali možnosť vidieť len tieto štyri odpovede.

**Otázka č. 22 :** Stretávate sa s kolegami aj mimo práce?

Tabuľka č. 15

*Nitra*

Otázka č.22	A	%	B	%	C	%
	6	60	1	10	0	0

*Trnava*

Otázka č.22	A	%	B	%	C	%
	2	20	1	10	0	0

Zdroj: vlastná práca, dotazník



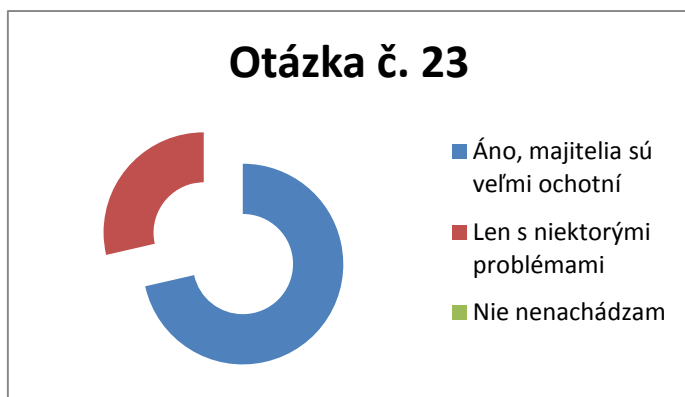
Ako z tabuľky (Tabuľka č. 15) vyplýva, viacerí z celkového počtu opýtaných označili prvú odpoveď, áno často udržujeme kontakt aj mimo pracoviska, čo je vlastne znakom toho, že vzťahy na pracovisku sú výborné. Časté stretávanie sa a komunikovanie vytvára vzťahom vynikajúce podmienky. Iba dvaja z celkového počtu respondentov uviedli, že sa so svojimi spolupracovníkmi stretávajú len raz za mesiac, dôvodom je časté cestovanie domov, keďže títo pracovníci bývajú mimo mesta, v ktorom pracujú.

**Otázka č. 23:** Nachádzate pomoc vo vedení pri riešení rôznych problémov?

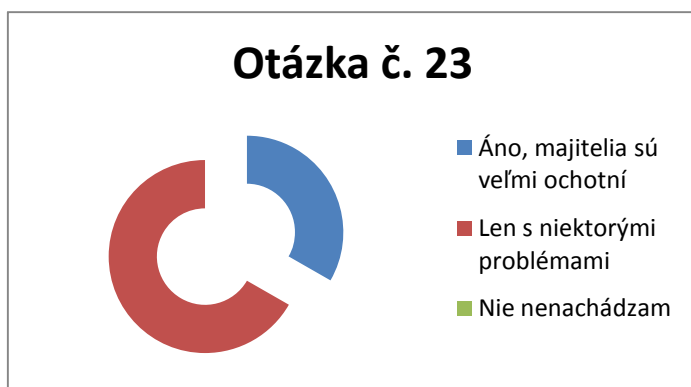
Touto otázkou sme chceli zistiť správanie sa vedúcich k podriadeným a ako pomáhajú svojim podriadeným pri plnení pracovných úkonov.

Graf č. 5

*Nitra*



*Trnava*



Graf: vlastná práca

Z grafov možno vidieť jednoznačnú ochotu vedúcich pracovníkov pomáhať podriadeným s problémami. Všetci sa snažia problémy vyriešiť tak, aby to bolo pre

sledovaný podnik čo najlepšie, preto aj nadriadení pomáhajú veľmi často. Iba traja z celkového počtu respondentov nachádzajú pomoc od nadriadených len niekedy. Ako sme si mohli všimnúť, tak táto odpoveď bola častejšia v Trnave ako v Nitre, keďže hlavné sídlo skúmaného subjektu je v Nitre, ale aj napriek tomuto sa vedúci snažia pomáhať aj pracovníkom v Trnave.

Posledná otázka nám dodá obraz o prašnosti pracoviska a ako často sa o to pracovisko starajú pracovníci a či sa ho snažia udržiavať v čistote. Prašnosť sťažuje dýchanie. Veľkému množstvu prachu sa dá predchádzať častým vetraním a upratovaním pracoviska.

**Otázka č. 24:** Pociťujete veľkú prašnosť na vašom pracovisku?

Tabuľka č. 16

*Nitra*

Otázka č. 24	A	%	B	%
	1	10	6	60

*Trnava*

Otázka č. 24	A	%	B	%
	1	10	2	20

Z uvedeného v tabuľke ( Tabuľka č. 16) je vidno, že zamestnanci sa starajú o pracovisko tak ako v Nitre, tak aj v Trnave. Len zanedbateľné množstvo uvádza, že pociťujú veľkú prašnosť pracoviska. Tieto výsledky dokazujú kultivovanosť pracovníkov a ich vzťah k čistote.

## Záver

Závislosť produktivity práce od človeka je nepopierateľná, a to bez ohľadu na druh vykonávanej pracovnej činnosti. Otázkou však je, čo človeka podnecuje pracovať produktívnejšie, čo je jeho hnacím motorom pre podávanie vyššieho výkonu v práci. Teória nám podáva odpoveď: realizácia ľudských všestranných potrieb. A tu sa nám otvára veľký priestor nielen na úvahy, resp. skúmanie rozličných vzájomne súvisiacich problémov, ale aj na ovplyvňovanie ľudského správania v rámci pracovného procesu. Tvorbu pracovného prostredia nepredstavuje len rozvoj starostlivosti o zdravie a bezpečnosť pri práci, ale aj rast kultúrnej úrovne, jednotu a harmonický súlad medzi pracovným prostredím, jeho estetickou organizáciou a ľudskou prácou, pracovnými podmienkami. Pôsobenie pracovného prostredia treba chápať ako stály vzťah medzi jeho objektívne existujúcimi podmienkami a pracujúcim človekom ako subjektom tohto vzťahu, ktorý si dané podmienky postupne uvedomuje, podľa potrieb do nich zasahuje – pretvára ich alebo vytvára úplne nové.

V prvej kapitole nazvanej „Úvod“ sme sa snažili vniest čitateľa do problematiky estetiky, kde sa s ňou stretávame a ako ju vnímame. Znalosť teórie a dobrú orientáciu v probléme estetického pracovného prostredia považujeme totiž za veľmi dôležitý predpoklad pre úspešnú tvorbu, prípadne pretváranie pracovného prostredia ovplyvňujúceho priaznivo pracovný výkon človeka. V ďalšej časti „pojmem a predmet estetiky“ nám bližšie charakterizuje čo všetko sa skrýva pod pojmom estetika, ako chápeme tento pojem, čo ovplyvňuje atď.

V našom ďalšom ciele sa snažíme na vlastnom prieskume vybraného podniku potvrdiť význam a dôležitosť estetiky na pracovisku a tým dokázať aj jej vplyv na pracovný výkon. V tejto fáze sme použili dotazník, ktorým mali pracovníci EXTERIERU SK s.r.o. možnosť odpovedať na naše otázky. Otázkami sme sa snažili zistiť ich subjektívne názory a postoje k estetickému úprave ich pracoviska. Všetci opýtaní respondenti prejavili veľký záujem a ochotu pri vyplňaní dotazníka. Vidno, že im daná problematika nie je ľahostajná. Ukázalo sa, že aj táto stránka vplýva na dobrý pracovný výkon.

Na základe výsledkov získaných analýzou dotazníkov po ukončení môžeme konštatovať, že estetické pracovného prostredia má nesporný vplyv na výkon pracujúcich.

Vznik estetickej potreby má totiž veľký spoločenský dosah. Estetická potreba sa stáva motívom kultivácie ďalšej ľudskej činnosti a celkového kultúrneho rozvoja. Všetky kultúrne potreby, vrátane estetickej, vznikli na základe potreby sebarealizácie človeka a tá na rozdiel od potreby biologických trvá stále a nemožno ju nasýtiť. Ako povedal francúzsky spisovateľ Honoré de Balzac, že šťastie je v tom, že uplatňujeme svoje schopnosti v skutočných výkonoch. Aktívna a cieľavedomá práca a zámerné vytváranie a zdokonaľovanie individuálnych a sociálnych spôsobilostí musí byť hnacím motorom človeka v súčasnosti. Potrebu sebarealizácie a tým aj estetickú potrebu nemožno uspokojiť spotrebou, lebo človek sa práve vo svojej ľudskosti nerealizuje ako spotrebiteľ, ale ako tvorca.

Z vlastných skúseností z práce v sledovanom objekte môžeme potvrdiť, že estetické podnety inšpirujú k tvorivej činnosti a vyvolávajú priaznivé pocity. Tieto následne podnecujú vytváranie kladného vzťahu nielen k práci, ale i k ľuďom vo svojom okolí. A práve ľudia a vzťahy k nim, či už ide o vzťah podriadený – nadriadený alebo vzťahy navzájom medzi podriadenými, resp. nadriadenými pracovníkmi, sú jedným z najdôležitejších faktorov pre úspech v práci, čo nám jednoznačne potvrdila i naša dotazníková analýza.

Všetky zistené výsledky nášho pozorovania nám poskytli dostatočné množstvo informácií k danej problematike a potvrdili tak i význam a dôležitosť estetiky pracovného prostredia nielen nášho sledovaného objektu ale estetiky vôbec. Ukázalo nám, aké je dôležité venovať pozornosť stavu pracovného prostredia a jeho optimalizácii i cestou estetickej organizácie, a to najmä v rámci hľadania rezerv efektívnosti práce.

## Zoznam použitej literatúry

- BROŽÍK, Vladimír : Človek a krásno. Vydavateľstvo politickej literatúry, 1965, 164 s.
- BROŽÍK, Vladimír : Estetika všedného dňa. Smena, Bratislava 1987, 176 s.
- VOLEK, Jaroslav : Kapitoly z dejín estetiky I. Panton, Praha 1985, 315 s.
- OVSJANNIKOV, M. F. : Dejiny estetického myslenia. Pravda, Bratislava 1980, 496 s.  
ISBN 70-050-80
- WELSCH, Wolfgang : Estetické myslenie. Archa, Bratislava 1993, 168 s.
- TUMA, M. : Manažérske umenie. Práca, Bratislava 1990, 176 s.
- ŠIMUNEK, Eugen : Estetika a všeobecná teória umenia, Obzor, Bratislava 1976, 196 s
- STOLOVIČ, L. N. : Podstata estetických hodnôt. Pravda, Bratislava 1980, 236 s
- PIKALA, I – DANIEL, J. : Psychologické aspekty pracovného prostredia. Práca Bratislava 1976, 152 s.
- MEŠŤAN, Radomír : Dekoratívni úpravy v bytĕ. SNTL, Praha 1986, 408 s.
- MASARYKOVÁ, M. : Nenáročné pestovanie rastlín v hydroponii. Záhradkár 6, (2001)
- WOLFOVÁ, Daniela : Estetika a kultúra, Nitra, SPU, 2000
- KUKLINKOVÁ, Teodora. a kol. : Estetika a estetická výchova. Obzor, Bratislava 1980, 408 s.
- BEŇADIKOVÁ, Jana. a kol. : Estetická výchova. SPN, Bratislava 1992, 168 s.
- KRAAZ VON ROHR, I. : Terapia farbami stručne a prakticky. Evos, Bratislava 1998, 158 s.
- MISTRÍK, Erich. : Základy estetiky a etikety. SPN, Bratislava 1996, 96 s. ISBN 80-08-01214-5
- ALBRECHT, J. : Meditácie o krásnom. Výtvarný život 3/33, 1988
- BARTKO, O. : Farba a jej použitie. SPN, Bratislava 1980, 160 s.

*Pracovné prostredie*. 2010 [online], aktualizované 2010. [cit. 2011-05-11]. Dostupné na: <<http://www.istp.sk/clanky/pracovne-prostredie-32.php>>.

[http://www.insl.sk/files/documents/obmedzte\\_hluk\\_insl.pdf](http://www.insl.sk/files/documents/obmedzte_hluk_insl.pdf)

<http://referaty.atlas.sk/vseobecne-humanitne/nauka-o-spolocnosti/54537/?print=1>

<http://www.kvt.sjf.stuba.sk/WEB/Mikroklima.pdf>

*Ako pôsobia farby na človeka. 2006 [online], aktualizované 2010. [cit. 2011-05-11].  
Dostupné na: <<http://referaty.aktuality.sk/ako-posobia-farby-na-cloveka/referat-5428>>.*

# 1 Prílohy

## Príloha A

Vážený spolupracovník, vážená spolupracovníčka, obraciam sa na Vás so žiadosťou o spolupráci pri vyplňovaní predloženého dotazníka.

Jeho účelom je zistiť, akú rolu zohráva na Vás esteticko pracovného prostredia, vzťahy na pracovisku na Váš pracovný výkon.

Dotazník je anonymný. Pri každej otázke zakrúžkujte správnu alternatívu.

Za Vašu spoluprácu ďakujem.

1. Pohlavie
  - Muž
  - Žena
2. Vek
  - 20 – 29
  - 30- 39
  - 40 – 49
  - 50+
3. Miesto výkonu
  - Nitra
  - Trnava
4. Aký význam prikladáte estetickému spracovaniu pracoviska?
  - Veľmi dôležitý
  - Dôležitý
  - Malý
  - Žiadny
5. Pociťujete vplyv estetiky na Váš pracovný výkon?
  - Áno
  - Čiastočne
  - Nie
6. Myslíte si, že majitelia sa dostatočne starajú o estetiku pracoviska?
  - Áno dostatočne
  - Mohli by sa ešte nejaké tie úpravy spraviť
  - Raz za čas
  - Nezaujímajú sa o estetickosť pracovného prostredia
7. Ako veľmi na Vás vplýva negatívne pracovné prostredie?
  - Veľmi nepriaznivo
  - Čiastočne
  - neovplyvňuje
8. Mali by ste záujem o vylepšenie Vášho pracovného prostredia?
  - Áno
  - Nie

- Nezamýšľal/a som sa nad tým
- 9. Čo Vám prekáža vo Vašej práci?
  - Nadmerný hluk
  - Nečistota
  - Neochota nadriadených
  - Zlá organizácia práce
  - Náročné
- 10. Naopak, čo považujete za základ úspechu Vašej práce?
  - Dobré vzťahy s nadriadenými a spolupracovníkmi
  - Materiálové vybavenie
  - Možnosť v pokoji si spraviť svoju prácu
  - Postupné rozloženie práce podľa dôležitosti
  - Nepocit'ovanie nedôvery
- 11. Ste spokojný/á s osvetlením pracoviska?
  - Áno
  - Čiastočne
  - nie
- 12. Myslíte si, že zmena osvetlenia by Vám dodala väčšiu chuť do Vašej práce?
  - Áno
  - Veľmi
  - Nie
  - Nemyslím
- 13. Je vo Vašom pracovisku veľký hluk?
  - Áno
  - Nie
  - Len pracovný
- 14. Ako veľmi na Vás pôsobí hluk na pracovisku?
  - Veľmi
  - Čiastočne
  - Nepocit'ujem ho
- 15. Ktorý z akustických faktorov Vám najviac prekáža?
- 16. Aké teplotné podmienky máte na pracovisku?
  - 17 -20
  - 21-23
  - 24-27
  - 27-30
- 17. Máte dostatočné vetrané pracovné priestory?
  - Áno dostatočne
  - Áno, ale vzduchu to moc neprospieva
  - Nie
- 18. Fajčíte vo svojom pracovisku?
  - Áno, ale vonku na vzduchu
  - Áno zapálím si vo vnútri
  - nie
- 19. Ovplyvňuje Vás farebné prevedenie Vášho pracovného priestoru?



- Áno
  - Nie
  - Neuvažoval/a som nad tým
20. Akej farebnej úprave by ste dali prednosť pri zriaďovaní?
21. Máte možnosť zasahovať do estetickej úpravy?
- Áno
  - Nie vôbec
  - Čiastočne
22. Od Vášho nástupu do práce, zmenila sa estetická úprava pracoviska?
- Áno, výrazne k lepšiemu
  - Áno, ale k horšiemu
  - Nepocitujem moc tú zmenu
  - Nie vôbec sa to tu za ten čas nezmenilo
23. Ako by ste zhodnotili medziľudské vzťahy vo Vašom pracovisku?
- Výborné
  - Priemerné
  - Neuspokojivé
24. Aké nedostatky ste si všimli vo vzťahoch v kolektíve?
25. Stretávate sa s kolegami aj mimo práce?
- Áno často udržujeme kontakt aj mimo pracoviska
  - Raz za mesiac si chodíme sadnúť
  - nie
26. Nachádzate pomoc vo vedení pri riešení rôznych problémov?
- Áno, majitelia sú veľmi ochotní
  - Len s niektorými problémami
  - Nie nenachádzam
27. Pociťujete veľkú prašnosť vo Vašom pracovisku?
- Áno
  - Nie

## Príloha B

### Nitrianska pobočka



## Príloha C

Trnavská pobočka

